
A SZABADSÁG KIADÁSÁNAK EGYES SZABÁLYAIRÓL

Készítette: Szabó-Zsura Brigitta
2024. június 3.

A jó idő beköszöntével egyre többet gondolunk a nyári szabadságra, amikor a családdal végre hosszabb időt tölthetünk együtt és kipihenhetjük a hétköznapi fáradalmait. De mi van akkor, ha mi nem éppen a gyár augusztusi, kéthetes leállításának az idejére foglaltuk le az apartmant Hajdúszoboszlón? **Milyen lehetőségei vannak a munkavállalóknak, hogy a nekik megfelelő időben mehessenek szabadságra és milyen mozgástere van a munkáltatónak abban a tekintetben, hogy behatárolja a dolgozó pihenésre tervezett idejét?**

Nos az elsődleges, mint minden munkajogi kérdés esetén az együttműködési kötelezettség a felek között. Fontos emellett, hogy mindkét fél tisztában legyen a hatályos szabályozással, hiszen félinformációkból és a szokásjogon alapuló megközelítésből inkább bonyodalom szokott kerekedni és nem megoldás. Ehhez támpontot a 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyve (továbbiakban Mt.) ad számunkra. Nézzük tehát elsőként azt az esetet, amikor a munkavállaló már januárban betervezi a szabadságát júniusra, de erről elmulasztja tájékoztatni a vezetőjét és nem kéri időben a szabadság kiadását.

A kiindulási pont, hogy a szabadságot a munkáltató adja ki a munkavállaló előzetes meghallgatása után. A munkáltató évente legfeljebb hét munkanapot, legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időben köteles kiadni. A munkavállaló erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság megkezdése előtt be kell, hogy jelentse a munkáltató felé. Eltérő megállapodás hiányában évente legalább egy alkalommal a munkáltató köteles egybefüggően 14 napra mentesíteni a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól.

Hogy pontosan mit is jelent az eltérő megállapodás azt célszerű tisztázni. A felek ettől a szabálytól eltérhetnek, azaz a munkavállaló lemondhat erről a jogáról. Sok esetben ezt a nyilatkozatot már a munkaszerződésbe is bele foglalják a felek, vagy külön megállapodást kötnek erre vonatkozóan. Tehát amennyiben van egy ilyen megállapodás a felek között, akkor a munkavállaló nem lesz jogosult az évente 14 napot egybefüggően kitevő szabadságra. A

másik lényeges szabály, hogy mind a munkáltató legalább 15 nappal korábban kell, hogy értesítse a munkavállalót a szabadság kiadásáról, mind a munkavállalónak legalább 15 nappal korábban kérelmeznie kell a szabadság kiadását. Amennyiben visszatérünk a példaként hozott esethez, hogy a munkavállaló előre tervezett szabadságáról van szó, akkor ezt célszerű minél előbb jelezni a munkáltatónak, hogy a munkavállaló helyettesítéséről időben tudjon gondoskodni. A szabadság kiadása akkor tekinthető biztosnak, ha ezt a munkáltató engedélyezi. Kevés, ha arra hivatkozunk, hogy befizetett utunk van, és ha a munkáltató nem hagyja jóvá a szabadság kiadását, akkor ezzel kárt okoz nekünk, mert ez nem helytálló. Ilyen típusú hivatkozásra akkor van mód, ha a munkáltató valóban engedélyezte a szabadságot, de ezt követően kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okra való hivatkozással elhalasztja annak a kiadását. Ez legfeljebb hatvan napos időtáv lehet. Ugyancsak kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okra hivatkozással a munkáltató a szabadság ideje alatt visszarendelheti a munkavállalót munkavégzésre, azaz megszakíthatja a már folyamatban lévő szabadságot, de az így okozott anyagi hátrányt meg kell térítenie a munkavállaló részére. Kivételt képez az eddigi esetek közül, hogy a már engedélyezett apasági szabadság kiadását nem lehet elhalasztani és nem szakítható meg a már folyamatban lévő apasági és szülői szabadság (utóbbi nem azonos a gyermekek után járó pótszabadsággal). Amit tehát ki kell emelnünk az eddgiekből, hogy ha szabadságot tervezünk, azt mindenképpen egyeztessük a vezetőnkkel és írásban, mielőbb kérelmezzük annak a kiadását. Akkor vehetjük biztosra, hogy valóban igénybe is tudjuk venni a szabadságot, ha azt a munkáltató engedélyezte.

A másik eset, amikor a munkáltató a működése okán az év egy meghatározott időszakában tömeges szabadságolást hajt végre. Hogyan történik ez szabályosan? Tegyük fel, hogy a munkáltató augusztus 1-14. között gyártási szünetet tervez és ezzel összefüggésben az üzem munkavállalóinak nagy része nem végez munkát ez idő alatt. A felek együttműködési kötelezettségéből levezethető, hogy a munkáltató a lehető leghamarabb tájékoztassa a munkavállalókat az ilyen típusú terveiről. Az Mt. alapján egyébként továbbra is a 15 napos szabály él. Tehát akkor sem tudunk változtatni a munkáltató ilyen típusú döntésén, ha ezt a szabályt betartva a konkrét esetben július 17-én tájékoztatja a munkavállalókat arról, hogy 15 nappal később szabadságot fog kiadni részükre. A munkáltató ezt megteheti, hiszen a munkaszervezés az ő feladata.

Különbséget kell tennünk az alapszabadság, az életkor alapján járó valamint a gyermekek után járó pótszabadság kiadása között?

A gyermekek után járó pótszabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időben kell kiadnia a munkáltatónak. A munkavállalónak azonban figyelemmel kell lennie ebben az esetben is 15 napos szabályra, tehát legalább ennyivel korábban jeleznie kell a szabadságra vonatkozó igényét. A szülők esetében tehát a már említett 7 napos szabadságmérték, amivel a munkavállaló rendelkezik, megfelelő bejelentési idő esetén, meghosszabbodhat a gyermekek után járó pótszabadság mértékével. Az Mt. alapján a feleknek lehetősége van arra, hogy adott naptári évre vonatkozó megállapodást kössenek arra vonatkozóan, hogy az életkor alapján járó pótszabadságot az esedékesség évét követő évben adja ki a munkáltató. Ilyenkor beszélhetünk arról, hogy a munkáltató úgymond külön kezeli az alapszabadság (20 munkanap) és az életkor alapján járó pótszabadság kiadását és „először” az alapszabadság kiadására kerül sor. Szeretném kiemelni, hogy az ilyen típusú megállapodás nem lehet határozatlan idejű. Ahogyan azt maga a jogszabály is kiköti csak a tárgyévre vonatkozóan lehet kötni.

Felhasznált jogszabályhelyek a 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéből:

- A szabadság Mt. 115-121.§
- A szabadság kiadása Mt. 122-125.§