

A munka törvénykönyve szabadságra vonatkozó rendelkezései

Hatályba lépés, a szabályozás természete

2013. január elsejével hatályba léptek a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabadságra vonatkozó rendelkezései. A törvény munkaviszonyra vonatkozó előírásaitól főszabály szerint a munkaszerződés csak a munkavállaló javára, míg a kollektív szerződés – szemben az előző Mt.¹ megoldásával – mindkét irányban, tehát a munkavállaló hátrányára is eltérhet². Ugyanakkor a törvény egyes esetekben kivételt tesz a főszabály alól, így előírhatja az eltérés teljes tilalmát, lehetővé teheti a felek egyéni megállapodásával a munkavállaló hátrányára történő eltérést, illetve a kollektív szerződésnek csak a munkavállaló javára történő eltérést engedhet. Az utóbbi kivétel hatálya alá tartozik szabadságra vonatkozó szabályok többsége, a kollektív szerződés csak szabadság kiadására vonatkozó egyes rendelkezésektől térhet el a munkavállaló hátrányára³.

A szabadságra való jogosultság

A szabadságnak a munkavállaló pihenését, regenerálódását szolgáló rendeltetéséből következik, hogy az alapvetően a ténylegesen munkában töltött idő után illeti meg a munkavállalót minden naptári évben. Mindazonáltal a törvény tényleges munkavégzés hiányában is munkában töltött – így szabadságra jogosító – időnek minősíti a következő időtartamokat:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama (ilyenek minősülnek például a pihenőnapok, pihenőidők vagy a rendkívüli munkavégzés ellenértékéért biztosított szabadidő),
- a szabadság időtartama,
- a szülési szabadság időtartama,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség (a naptári évre eső egyes keresőképtelenségek tartamát össze kell számítani),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama,
- a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés *b)–k)* pontban meghatározott tartama (az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartama; a kötelező orvosi vizsgálata tartama; a véradáshoz szükséges, legalább négy órás időtartam; a szoptató anyát megillető, a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órás, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órás időtartam; hozzátartozó halálakor két munkanap;

¹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény

² Az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni, vagyis sem a megállapodás egyes rendelkezéseinek kiragadásával, sem a megállapodás összességében történő értékelésével nem mondható ítélet az eltérés jellegéről. A törvény Indokolása szerint az egymással összefüggő rendelkezések kifejezés alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodáselemeket kell érteni.

³ Az Mt. eredetileg elfogadott szövege szerint az életkor után járó pótszabadságra vonatkozó rendelkezésektől is eltérhetett volna a kollektív szerződés a munkavállaló hátrányára, de a hatálybalépéssel összefüggő átmeneti rendelkezéseket tartalmazó törvény ezt módosította.

általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges idő; önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátásának tartama; bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartam; a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartama; a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egyéb időtartam).

Az Mt. a korábbiakhoz képest általánosságban szűkebben szabja meg a tényleges munkavégzés nélkül szabadságra jogosító időtartamok körét (az előző Mt. szerint szabadság járt a betegség miatti keresőképtelenség és a tartalékos katonai szolgálat teljes időtartamára, de a harminc napot meg nem haladó fizetés nélküli szabadság tartamára is), azonban a munkavállalóra nézve kedvező változásokkal is találkozhatunk (a reprodukciós eljárás és az önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat időtartama nem jogosított szabadságra a korábbi szabályok szerint).

A szabadság naptári évente illeti meg a munkavállalót. Ha a munkavállaló munkaviszonya az év közben kezdődött vagy szűnt meg, részére a szabadság arányos része jár, a számítás során a fél napot elérő töredéknapot egész munkanapnak (szabadságnapnak) kell tekinteni.

A szabadság mértéke

A szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság mértéke húsz munkanap, a pótszabadságokat, illetve azok mértékét az alábbi táblázat tartalmazza:

Életkor után járó pótszabadság – először abban az évben illeti meg a munkavállalót, amikor a szükséges életkort betöltötte	
- a 25. életévtől	1 munkanap
- a 28. életévtől	2 munkanap
- a 31. életévtől	3 munkanap
- a 33. életévtől	4 munkanap
- a 35. életévtől	5 munkanap
- a 37. életévtől	6 munkanap
- a 39. életévtől	7 munkanap
- a 41. életévtől	8 munkanap
- a 43. életévtől	9 munkanap
- a 45. életévtől	10 munkanap
Gyermek ⁴ után járó pótszabadság – először a gyermek születésének évében, utoljára abban az évben, amikor 16. életévét betölti; mindkét szülőt megilleti	
- egy gyermek után	2 munkanap
- két gyermek után	4 munkanap
- kettőnél több gyermek után	7 munkanap

⁴ Az Mt. 294. § (1) bekezdés c) pontja szerint gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek; fogyatékos gyermek: az a gyermek, akire tekintettel a családok támogatásáról szóló törvény szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra.

- ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, fogyatékos gyermekenként	2 munkanap
Az apának gyermeke születése esetén járó pótszabadság ⁵ – legkésőbb a születést követő második hónap végéig, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni	5 munkanap
- ikergyermekek születése esetén	7 munkanap
A fiatal munkavállalónak járó pótszabadság – utoljára abban az évben jár, amikor a tizennyolcadik életévét betölti	5 munkanap
A föld alatt állandó jelleggel dolgozó munkavállaló pótszabadsága	5 munkanap
Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállaló pótszabadsága	5 munkanap
A rehabilitációs szakértői szerv által megállapítottan legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodással rendelkező munkavállaló pótszabadsága	5 munkanap

Az Mt. szabadság mértékére vonatkozó szabályai között újdonságként jelent meg a fogyatékos gyermekek után és az ikergyermekek születése esetén járó magasabb mértékű pótszabadság, illetve az a rendelkezés, mely szerint pótszabadság jár valamennyi olyan munkavállalónak, akinek legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását a rehabilitációs szakértői szerv megállapította (utóbbihoz hasonló jellegű pótszabadságot a korábbi törvény csak a vak munkavállalók számára biztosított).

A szabadság kiadása és nyilvántartása

A szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége, a kiadás előtt azonban a munkáltatónak meg kell hallgatnia a munkavállalót. A szabadságot úgy kell kiadni, hogy annak tartama legalább tizennégy összefüggő naptári napot elérjen, de ettől az előírástól a felek közös megegyezéssel eltérhetnek.

A munkaviszony első három hónapját kivéve a munkavállaló jogosult arra, hogy hét munkanap szabadságot – év közben kezdődő munkaviszony esetén ennek arányos részét – legfeljebb két részletben a kérésének megfelelő időpontban adjon ki a munkáltató.

A szabadság kiadásának időpontját – szemben a korábbi egy hónapos határidővel – legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell közölni a munkavállalóval, és a munkavállalónak is ezt a határidőt kell megtartania a rendelkezési körébe tartozó hét munkanap szabadságot érintően. Az új Mt. már nem tartalmaz a szabadságra vonatkozó rendelkezések körében a munkavállalót terhelő bejelentési határidő alóli kivételt (a korábbi szabályozás szerint az életkor előrehaladtával növekvő

⁵ A gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet alapján a pótszabadság idejére járó távolléti díj és munkáltatói közteher összege a munkáltató részére a központi költségvetésből kerül megtérítésre.

alapszabadság egynegyede tartozott a munkavállaló rendelkezési körébe, ebből három napot a bejelentési határidőre való tekintet nélkül volt köteles kiadni a munkáltató olyan körülmény felmerülése esetén, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése a munkavállaló számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járhatott), de a munkavállaló egyéb jogcímen – a fentiekben már említettek szerint, különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok felmerülése esetén – mentesülhet a munkavégzés alól.

A szabadságot főszabály szerint az esedékesség évében kell kiadni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része a nem haladja meg az öt munkanapot.

Fontos újdonság, hogy a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki a szabadságot az október elsején vagy azt követően kezdődött munkaviszony esetén, illetve a felek megállapodása alapján az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki az alapszabadság és az életkor után járó pótszabadság (ide nem értve a fiatal munkavállaló pótszabadságát) egyharmadát.

Ha a szabadságot a munkavállaló oldalán felmerült okból nem lehetett az esedékesség évében kiadni (például betegség vagy egyéb tartós távollét miatt), a távollét időtartamától függetlenül az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell a kiadásról gondoskodnia a munkáltatónak.

A fentiekben túl akkor van lehetősége a munkáltatónak a szabadság tárgyát követő évben történő kiadására, ha arra kollektív szerződés kivételesen fontos gazdasági érdek vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő ok fennállása esetére felhatalmazza. Ugyanakkor a szabadságnak ekkor is csak maximum az egynegyedét és legfeljebb az esedékességet követő év március 31-ig engedi kiadni a törvény (ezekre az esetekre az előző Mt. nem igényelt kollektív szerződéses felhatalmazást a szabadság egynegyedének tárgyát követő év március 31-ig történő kiadásához – kollektív szerződés június 30-ig hosszabbíthatta meg a kiadásra nyitva álló határidőt –, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a negyedrésznél több szabadság tárgyán túli kiadását is lehetővé tette).

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, illetve a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja. A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A szabadság megszakítása esetén a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

A szabadság kiadásának fenti szabályaitól kollektív szerződés bármely irányban eltérhet.

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. A gyakorlatban nehézségeket okozott a szabadság napokban történő megfelelő kiadása az egyenlőtlen munkarendben foglalkoztatott munkavállalókat érintően. Az Mt. ezt a problémát úgy oldja meg, hogy a munkavállaló munkaviszonyára irányadó napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra történő munkavégzés alóli mentesülést és a szabadság ezzel egyező óraszámban történő elszámolását írja elő. Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend (heti öt nap, hétfőtől péntekig) és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

A szabadság megváltása kizárólag egy esetben megengedett: a munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt pénzben meg kell váltani. Változást jelent, hogy

a fordított helyzetben – azaz ha az arányosnál több szabadság került kiadásra a munkavállaló részére – az új Mt. már nem teszi lehetővé, hogy a munkáltató a különbözetre kifizetett munkabért visszakövetelje.

A munkáltatónak nyilván kell tartania a szabadság tartamát. Ha a kiadott szabadságot óraszámban kell elszámolni, a nyilvántartásnak is ebben kell történnie.

dr. Babati Szabolcs

Felhasznált irodalom: Berke Gy. - Kiss Gy. - Bankó Z. - Kajtár E. - Kovács E.: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, CompLex Kiadó
Pál L. - Lőrincz GY. - Kozma A. - Pethő R.: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata. Budapest, 2012, HVG-ORAC