

ROMÁN RÓBERT

A szabadság szabályozása a magyar individuális munkajogban és Európában

Regulation Of the Time off in Hungarian Individual Labour Law and in Europe

Abstract: The aim of the current study is to present the regulation of leave in the economic sector during the examination of the Labour Code within the framework of the Hungarian labour law, with the exception of the provisions on sick leave. In European states where a uniform Labour Code is available, the rules on leave have been established, but in some countries they have been regulated by other codes or legal regulations. The purpose of normal annual leave is for the worker to regenerate properly, the intention of significantly extending this period being progressive. In addition to the basic leave, extra vacation and the rules on unpaid leave are also examined. The study seeks to point out that the current rules are too narrow and that labour market developments suggest that an extension of the normal annual leave period is needed.

Keywords: labour law, leave, work, rest, regeneration

Összefoglaló: Jelen tanulmány célja, hogy a magyar munkajogi szabályozás keretén belül a Munka törvénykönyvének vizsgálata során bemutassa a gazdasági szektorban lévő szabadságok szabályozását, a betegszabadságra vonatkozó rendelkezések kivételével. Azon európai államokban, ahol egységes Munka törvénykönyve áll rendelkezésre, a szabadságra vonatkozó szabályok ott nyertek elhelyezést, bizonyos országokban azonban más kódexekben vagy jogszabályokban nyertek szabályozást. Az éves rendes szabadság célja, hogy a munkavállaló megfelelően regenerálódjon, melynek jelentős időbeli bővítésére irányuló szándékok az előremutatók. Az alapszabadságon kívül vizsgálat tárgyát képezi a pótszabadság is, továbbá a fizetés nélküli szabadságra vonatkozó szabályok. A tanulmány arra kíván rámutatni, hogy a jelenlegi szabályok túl szűkek, és a munkaerőpiaci folyamatok arra utalnak, hogy szükséges a különböző jogcímeiken biztosított szabadságok időtartamának a bővítése.

Kulcsszavak: munkajog, szabadság, munkavégzés, pihenés, regenerálódás

1. Bevezetés

A negyedik ipari forradalom időszakában a munkajog is új kihívások elé néz, hiszen a globális trendek abba az irányba hatnak, hogy a robotika terjedése miatt a munkaerőpiac

átrendeződés előtt áll. A nemzetközi konferenciákon az hangzik el,¹ hogy az emberiség húsz százaléka el tudná tartani a Föld teljes lakosságát, és a fennmaradó nyolcvan százalék milyen jellegű munkaerőpiaci folyamatokba vonható be. Mindez különösen abban az esetben merül fel problémaként, ha a képzettség, végzettség hiányában alkalmazási és foglalkoztatási nehézségek állnak fenn. Egyébiránt mindezzel nem csupán a jogtudomány, hanem a közgazdaság-tudomány is foglalkozik.² Álláspontom szerint az új kihívásokkal akként lehetne munkajogi szempontból is racionálisabban szembenézni, hogy az elvégzett munkával arányos bér kifizetésén túlmenően a szabadságra vonatkozó szabályok bővítésre kerülnének. Ennek tükrében vizsgálom meg a magyar individuális munkajog kapcsolódó szabályozását, és tekintem át azt, hogy Európában a szabadságra vonatkozó rendelkezések miként alakulnak. A nagyobb mértékű szabadság álláspontom szerint azt eredményezné, hogy a munkavállalók regenerálódása optimálisabb lenne, és mindez a munkavégzés hatékonyságára is jelentős mértékben kihatna.

Magyarországon a szabadság a munkában töltött idő, és nem a munkaviszony hossza alapján jár, azaz minden munkavállaló jogosult a munkában töltött ideje alapján szabadságra, melynek célja a munkavállaló regenerálódása. A munkában töltött idő azonban nem azonos a munkaviszony hosszával.

2. Az éves szabadság és pótszabadság

A magyar Munka törvénykönyve szerint a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. A szabadság lényegét tekintve *nemcsak egy mentesülési jogcím*, miszerint a munkavállaló naptári évenként munkavégzése, pontosabban munkában töltött ideje alapján jogosultságot szerez arra, hogy a munkaszerződés szerint teljesítendő munkaideje egy részére a rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelessége alól mentesüljön, de magában foglalja azt is, hogy erre az időre a munkáltatótól – rendelkezésre állás (munkavégzés) hiányában – *munkabér megfizetését követelje*.³ A törvény a munkában töltött időt definiálja, mely szerint ennek minősül a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a szabadság, a szülési szabadság, valamint a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának ideje, továbbá a keresőképtelenség is. Ezen körbe tartozik a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó ideje és a munkavégzés alóli mentesülésnek a törvényben meghatározott tartama. Megállapítható tehát, hogy az Mt. a fizetett szabadsághoz való jog körében a munkavállalót megillető szabadságot a „munkában töltött idő alapján” állapítja

¹ Elhangzott: Ruth V. GLICK: *Mock Mediation*, ABA Annual Labor & Employment Law Conference, Los Angeles, CA, November 8, 2014.

² Elhangzott: Prof Dr. SZLÁVIK János: *Hat lépés az Ipar 4.0 felé, a Lehetőségek és kihívások napjaink társadalmi, gazdasági környezetében*. Eszterházy Károly Egyetem GTK GTI és a Miskolci Akadémiai Bizottság Közgazdaságtudományi Szakbizottság Gazdaságfejlesztési Kutatások Munkabizottsága által szervezett tudományos konferencián, Eger, 2020. 11. 12.

³ PÁL Lajos: *A szabadság elszámolásának egyes kérdései*, Munkajog, 2018/3, 29.

meg, a módosítást követően a keresőképtelenség teljes időtartama megalapozza a fizetett szabadsághoz való jogot.⁴ A bírói gyakorlat szerint részmunkaidős foglalkoztatás esetén is jár a szabadság,⁵ sőt a nyugdíjasokat is megilleti.⁶

Látható tehát, hogy a szabadság egy olyan sajátosság, amely egyetlen más munkavégzésre irányuló polgári jogi jogviszonyra sem jellemző, hiszen ezen rendelkezések alapján a munkáltató akkor is szolgáltatás nyújtására köteles, amikor a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól mentesül.⁷ Az alapszabadság mértéke Magyarországon a gazdasági szektorban történő munkavégzés esetében húsz munkanap. Ezzel egyébként az Mt. megfelel a 2003/88. EK-irányelv 7. cikk (1) bekezdésében foglaltaknak, amely szerint: a tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg, a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és szabadság biztosításának feltételeinek megfelelően. A szabadság órában történő számítását az irányelv 16. cikke kifejezetten tiltja.⁸ Magyarországon az alapszabadság mértéke sávoosan progresszíven emelkedik akként, hogy a munkavállaló életkorától függően évenként egy nappal, huszonötödik életévétől kezdődően negyvenötödik életévétől kezdődő időig, így összesen tehát legfeljebb tiz munkanap pótszabadság realizálódik.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a fent meghatározott életkort betölti. A bírói gyakorlat szerint⁹ a munkavállalót a részére járó szabadság minden munkaviszonyban, tehát a további munkaviszonya után is megilleti, azonban minden munkaviszonyban különállóan kell elbírálni a munkavállalót megillető szabadság mértékét. Ha a munkavállalót az egyes munkaviszonyokban bármilyen okból eltérő mértékű szabadság illeti meg, a munkavállaló köteles a munkakörét ellátni abban a munkaviszonyában, amelyben már szabadságra nem jogosult, akkor is, ha a másik munkaviszonyában még szabadságát tölti.

Németországban a Mindesturlaubsgesetz szabályai szerint az éves szabadság legalább 24 munkanap, mely számítása során a vasár- és ünnepnapokon kívül minden munkanapnak számít. A német jog ismeri a részleges szabadság intézményét,¹⁰ mely

⁴ A C-78/11. sz. ügyben hozott ítélet alapján a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 7. cikk (1) bekezdését akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek az olyan nemzeti rendelkezések, amelyek nem biztosítják a jogot a munkavállalónak arra, hogy a fizetett éves szabadság alatt bekövetkező munkaképtelensége esetén a munkaképtelenség időszakával egybeeső említett éves szabadságban utólag részesüljön. Ennek megfelelően az Mt.115. § (22) bekezdés e) pontja módosításra került a 2003/88/EK irányelvének történő még teljesebb megfelelés érdekében.

⁵ MK 19. sz. állásfoglalás.

⁶ MK 74. sz. állásfoglalás.

⁷ NÁDAS György, NÁDASNÉ RAB Henriett, SIPKA Péter, SIPOSNÉ BÍRÓ Noémi, ZACCARIA Márton Leó: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, OPTEN Kiadó, Bp., 2016, 546.

⁸ FODOR T. Gábor: *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfeleltetéséről*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2.

⁹ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 18. számú állásfoglalása.

¹⁰ Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer Bundesurlaubsgesetz § 5 Teilurlaub (1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt; b) wenn er vor

szerint a munkavállaló az éves szabadság egytizenkettédere jogosult a munkaviszony fennállásának minden teljes hónapjára, egy naptári év olyan időszakában, amelyekre vonatkozóan nem kap teljes szabadságot az adott naptári évben a várakozási idő elmulasztása miatt; vagy ha a várakozási idő letelte előtt megszűnik a munkaviszonya, vagy ha a várakozási idő letelte után egy naptári év első felében megszüntetik a munkaviszonyt.

Az osztrák jogban a szabadság mértéke 30 nap, azonban ha a munkavállaló már több mint 25 éve dolgozik, akkor 36 nap.¹¹ Belgiumban a szabadság legkisebb mértéke 25 nap, maximuma 35 nap. Franciaországban 5 hét a szabadság mértéke, mely a munkáltatónál eltöltött szolgálati időtől függően évi két nappal növekszik. Olaszországban a rendes szabadság időtartamát a Codice Civile felhatalmazása alapján külön jogszabály¹² rögzíti négy hét időintervallumban.¹³ Norvégiában 25 munkanap a rendes szabadság mértéke, mely mindazon munkavállalót megillet, aki a tárgyév szeptember 30-ig munkaviszonyt létesít.¹⁴ A munkavállaló követelheti, hogy ebből 18 napot június 1. és szeptember 30. napjai között adjanak ki a részére. Dániában ugyancsak 25 munkanap a rendes szabadság, azonban ha a munkavállaló a szabadság ideje alatt betegedett meg, további 5 nap kompenzációs szabadságra jogosult.¹⁵ Spanyolországban a rendes szabadság mértéke 30 naptári nap, melyben a hétvége is benne van. A munkáltatónak szabadságolási tervet kell készítenie, melyet a szabadság igénybevétele előtt 2 hónappal le kell egyeztetni a munkavállalóval.¹⁶

Az osztrák szabályozás szerint,¹⁷ ha a munkavállaló a szabadsága ideje alatt megbetegszik vagy balesetet szenved, és ezt nem szándékossága vagy súlyos gondatlansága okozta, abban az esetben ezen időszak, amennyiben három napnál tovább tartott, nem számít bele a szabadság idejébe. A dán joghoz hasonlóan itt is orvosi igazolást kell csatolni.

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. Ezen pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik

erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet; c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

¹¹ Urlaubsgesetz: § 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werkstage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werkstage.

¹² Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

¹³ Stefania RADOCCIA: *Arbeitsrecht in Italien* szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN: *Arbeitsrecht in Europa*. Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 647.

¹⁴ Lov om ferie 5. § (3) Arbejdstager som tiltræder senest 30 september i ferieåret, har ret til fuld feriefritid, jfr. likevel.

¹⁵ Lov om ferie 407/28.5.2004. 13. § En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

¹⁶ Vicente CALLE, Stefanie PTEHM: *Arbeitsrecht in Spanien*, HENSSLER, BRAUN: i. m., 1397.

¹⁷ Urbalubsgesetz (Österreich): 5. § (1).

vagy meghal. A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti. A Munkaügyi Kollégium 120. számú állásfoglalása szerint a fiatalkorúnak járó pótszabadság a tizennyolcadik életévének betöltése után, a naptári évből hátralevő munkaviszonyban töltött időre arányosan azt a munkavállalót is megilleti, akinek a munkaviszonya az említett életkorának elérése után keletkezett. Az állásfoglalás indoklása rámutat arra, hogy a jogalkotót a fiatalkorúak pótszabadságának megállapításában a munkavállaló életkorával összefüggő pihenési követelmények biztosítása vezette. E körülmények pedig arra való tekintet nélkül állnak fenn, hogy a munkavállaló munkaviszonya mikor keletkezett. Ennélfogva a fiatalkorúnak járó pótszabadság a tizennyolcadik életévének betöltése után a naptári évből hátralevő, munkaviszonyban töltött időre arányosan azt a munkavállalót is megilleti, akinek munkaviszonya az említett életkorának elérése után jött létre. Ezzel szemben Franciaországban a 21 év alatti munkavállalónak további 30 nap pótszabadság jár.¹⁸

A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár. Az ionizáló sugárzás több fajtáját lehet megkülönböztetni, ilyen lehet az elektromágneses sugárzás, az ultraibolya, a röntgensugárzás és a gammasugárzás, valamint ebbe a körbe tartozik a részecskesugárzás is.¹⁹ A munkavállalónak, ha megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy vakok személyi járadékára jogosult, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A francia jogban a munkavállalónak négy munkanap pótszabadság jár, ha házasságot köt, ha gyermeket adoptál vagy gyermeke születik, akkor három nap, a házastárs halála esetén két nap, a munkavállaló gyermekének házasságkötése esetén egy nap, továbbá após, anyós és testvér halála esetén egy-egy nap.²⁰

A norvég jogban a 60. életévét betöltött munkavállaló évi 6 nap pótszabadságra jogosult.

A spanyol jogban esküvő esetén 15 nap pótszabadság jár, gyermek születése, halála, balesete esetén két naptári hét. A spanyol jog ismer egy nap „mozgónapot”, melyet a munkavállaló rendkívüli – jogszabályban nem nevesített – esetben vehet ki.²¹

3. A szabadság kiadása

A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmányos alapjog. Az Alkotmánybíróság a pihenéshez való jogot a munkához való jog lényeges összetevőjeként értelmezte.²² Utalt az Alkotmánybírószág arra a több határozatában tett megállapításra, amely

¹⁸ PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Bp., 2006, 345.

¹⁹ Rámutat: NÁDAS, NÁDASNÉ RAB, SÍPKA, SÍPOSNÉ BÍRÓ, ZACCARIA: *i. m.*

²⁰ Paule WELTER, Elodie CARON: *Arbeitsrecht in Frankreich = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011, 350.

²¹ CALLE, PTEHM: *i. m.*

²² 74/2006. (XII. 15.) AB. Határozat.

szerint az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit ugyanilyen módon írná elő. Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatának indoklása kiemeli, hogy a munkaviszonyok sajátossága, hogy tipikusan a megélhetést, létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített úgynevezett önálló munkavégzésre irányuló – jellemzően tartós – jogviszonyokban állók számára, meghatározott időszakonként, viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent, a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól, anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené.²³ A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja.²⁴ Célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Magyarországon a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki. A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap, pihenőidő a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen²⁵ munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. A szabadságot törvényben foglaltak kivételével megváltani nem lehet.²⁶ A legalább négy hét időtartamú, fizetett éves szabadsághoz való joga kizárólag a munkaviszony megszűnésének esetén helyettesíthető pénzbeli megváltással. Az EUB ítélete szerint az uniós joggal ellentétes az, hogy a munkavállaló automatikusan elveszíti az e jog alapján őt megillető, fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát pusztán azért, mert a munkaviszony megszűnése előtt (vagy a referenciaidőszak alatt) nem kérte a szabadság kivételét. E jogok csak akkor szűnhetnek meg, ha a munkáltató ténylegesen – különösen megfelelő információ szolgáltatásával – lehetőséget biztosított a munkavállaló számára, hogy a kérdéses szabadságot megfelelő időben kivegye, amit a munkáltatónak kell bizonyítania.²⁷ Itt szükséges megemlíteni továbbá azon jogesetet,²⁸ melynek végkövetkeztetése szerint pénzbeli

²³ KISS Ferenc: *A szabadság tárgyévi kiadása és átvitelének lehetősége*, Munkaügyi Szemle, 2004/11, 50.

²⁴ BERKE Gyula: *A szabadság kiadásának szabályai az Alkotmánybíróság határozatának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1, 96.

²⁵ BH2020. 84. I. Az Mt. 124. §-a határozza meg a szabadság kiadásának módját, egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén választási lehetőséget biztosítva a munkáltatónak arra nézve, hogy a szabadságot munkanapban, avagy a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező órászámban adja ki [2012. évi I. törvény 124. § (2)(4) bekezdés].

²⁶ FABÓK András: *Díjazás és szabadság 24/48 órás munkaidő-beosztás esetén*, Munkaügyi Szemle, 2003/2, 51.

²⁷ C-619/16. sz., Sebastian W. Kreuziger kontra Land Berlin ügyben és a C-684/16. sz., Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV kontra Tetsuji Shimizu ügyben hozott ítéletek.

²⁸ A C-569/16. és C-570/16. sz. egyesített ügyekben hozott ítélet – Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer és Volker Willmeroth kontra Martina Broßonn.

megváltást igényelhetnek a volt munkáltatótól az elhunyt munkavállalók örökösei a ki nem vett szabadságok után – állapította meg az Európai Unió Bírósága. A munkavállalók pedig nem veszíthetik el automatikusan fizetett szabadságukhoz való jogukat, csak mert nem kérték annak kivételét.

Az elhunyt munkavállaló ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltásához való joga átszállhat az örökösökre, mivel az uniós jog szerint a munkavállaló halála nem szünteti meg a fizetett éves szabadsághoz való jogot – mondta ki az Európai Unió Bírósága. Az ítélet előzménye, hogy a németországi M. E. Bauer és M. Brossonn pénzbeli megváltást kértek elhunyt férjeik munkáltatóitól – a németországi Wuppertal várostól, illetve V. Willmerothtól – az elhunytak ki nem vett fizetett szabadságáért. A munkáltatók ezt megtagadták, ezért M. E. Bauer és M. Brossonn a német munkaügyi bíróságokhoz fordult. A hasonló jogvitákban eljáró német szövetségi munkaügyi bíróság (Bundesarbeitsgericht) pedig az Európai Bíróságtól kérte: értelmezze az említett eset kontextusában az uniós jogot, amely szerint minden munkavállalót megillet legalább négy hét fizetett éves szabadság, és e jog nem helyettesíthető annak fejében nyújtott pénzbeli megváltással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve. Az EUB 2014-ben már megállapította: a munkavállaló halálával nem szűnik meg a fizetett éves szabadsághoz való joga, ugyanakkor kérdéses, hogy ugyanez-e a helyzet, ha a nemzeti jog, ahogyan a német jog, kizárja, hogy az ilyen pénzbeli megváltás az örökség részévé váljon. Az EUB álláspontja szerint az uniós jog szerint a munkavállaló halála nem szünteti meg a fizetett éves szabadsághoz való jogát, így az elhunyt munkavállaló örökösei pénzbeli megváltást igényelhetnek az említett munkavállaló által ki nem vett fizetett éves szabadságért.

A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Adódhatnak azonban a munkáltató működését, fennmaradását olyan mértékben veszélyeztető helyzetek, amelyek alkotmányosan indokoltta tehetik az esedékesség évét követő évre történő átvitel lehetőségének biztosítását. Nem zárható ki – a munkáltató működési körétől, tevékenységétől függően – olyan veszélyhelyzetek (baleset, elemi csapás) kialakulása sem, amelyek megelőzése, elhárítása folyamatos munkavégzést igényel, és ezzel összefüggésben válik elkerülhetetlenné a kiadási határidő meghosszabbítása.²⁹ A szabadságot, ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki. A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik, és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot. A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja, a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja, és kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. A 4/2013. számú munkaügyi elvi határozat azt rögzíti, hogy a munkáltató részéről a szabadság

²⁹ 74/2006. (XII. 15.) AB. Határozat.

kiadása megszakításának minősül, ha a szabadság első napján négy órától kezdődően a munkavállalót munkavégzésre utasítja. A munkáltatói intézkedésnek általában csak a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdek miatt lehet helye, attól függetlenül, hogy a munkavállaló lakóhelyén tartózkodik-e. A külföldi munkavállalók tekintetében az EUB emlékeztetett arra, hogy az EUMSZ 45. cikkének (2) bekezdése az állampolgárság alapján történő minden hátrányos megkülönböztetést tilt a tagállamok munkavállalói között a foglalkoztatás, a javadalmazás, valamint az egyéb munka- és foglalkoztatási feltételek tekintetében. A 492/2011. rendelet 7. cikkének (1) bekezdése mindössze a hátrányos megkülönböztetés tilalmának kimondott elvét fejt ki egyedi jelleggel a foglalkoztatási és munkafeltételekre vonatkoztatva, és ezért azt ugyanúgy kell értelmezni, mint ez utóbbi cikket. Megállapítása szerint, mivel a munkavállalók számára biztosított fizetett éves szabadsághoz való jog kétségtelenül a foglalkoztatási és munkafeltételek területének részét képezi, így a nemzeti szabályozás az EUMSZ 45. cikke (2) bekezdésében említett rendelkezések hatálya alá tartozik. E tekintetben állandó ítélkezési gyakorlat, hogy az EUMSZ 45. cikkében és az 492/2011. rendelet 7. cikkében szereplő egyenlő bánásmód szabálya nem csupán az állampolgárságon alapuló, nyílt hátrányos megkülönböztetést tiltja, hanem a hátrányos megkülönböztetés valamennyi leplezett formáját is, amelyek más megkülönböztető ismérvek alkalmazásával valójában ugyanahhoz az eredményhez vezetnek. Ezzel összefüggésben az EUB kifejtette, hogy a nemzeti jog valamely rendelkezése, még ha állampolgárság szerinti különbségtétel nélkül alkalmazandó is, közvetetten hátrányosan megkülönböztetőnek tekintendő, ha jellegénél fogva inkább a más tagállamok állampolgárságával rendelkező munkavállalókat érintheti, mint a belföldieket, és következésképpen fennáll annak a veszélye, hogy különösen az előbbieket hozza hátrányosabb helyzetbe, kivéve, ha azt objektív okok igazolják, és az az elérni szándékolt céllal arányos.³⁰

A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít,³¹ kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

³⁰ Az EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH vállalkozás üzemi tanácsa, a Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH vs. EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH-ügyben az osztrák legfelsőbb bíróság, az Oberster Gerichtshof által az Európai Unió Bíróságához (EUB) előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem – a más munkáltatóknál megszerzett korábbi szolgálati idők csupán részleges beszámítására vonatkozó körben – az EUMSZ 45. cikkének és a munkavállalók szabad mozgásáról szóló, 492/2011/EU rendelet 7. cikke (1) bekezdésének az értelmezésére irányult. A 2019. március 13-ai C437/17. sz. Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach vs. EurothermenResort Bad Schallerbach GmbH-ügy, ítélet ECLI: EU:C:2019:193. In: FERGE Zsigmond: *Szolgálati idő és fizetett szabadság EU-s viszonylatban*, <https://ado.hu/munkaügyek/szolgalati-ido-es-fizetett-szabadsag-eu-s-viszonylatban/> (letöltés ideje: 2020. 11. 13.)

³¹ PRUGBERGER Tamás: *A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából*, Pro Futuro, 2017/2, 44.

Franciaországban a szabadságból 12 napot egybefüggően kell kiadni május 1. és október 31. napjai között. Ez a 12 napos szabály létezik a német szabályozásban is.

Az olasz szabályozás szerint a szabadságot lehetőleg egybefüggően kell kiadni, a munkavállalóval történt egyeztetést követően. A holland jog lehetővé teszi, hogy a felek megállapodása alapján a szabadságot akár 3 vagy 4 részben is kiadják. A dán jogban a szabadság kiadása terén az üzemi tanáccsal közösen dönt a munkáltató, melyből azonban 18 napot május 1. és szeptember 30. között kell kiadni, azonban a dán törvények³² szerint a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak abban, hogy 20 nap szabadságot a következő évben vesz igénybe a munkavállaló. Luxemburgban minden esetben a munkavállaló kívánsága szerint kell kiadni a szabadságot.

Az osztrák jogban a szabadságot két részletben kell kiadni, melyből az egyik legalább hat napot kell hogy felöleljen.³³

4. Szülési szabadság, szülői szabadság, fizetés nélküli szabadság

A magyar szabályozás szerint az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a szülőnek³⁴ is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.³⁵ A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A munkavállaló – örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából – a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, háromévesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy e jogfejlődési folyamatba illeszkedik az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158. irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU-tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, amely a munka és magánélet egyensúlyának kialakításával összefüggésben rendelkezik számos, elsősorban a munkavállalók alapvető

³² Lov om ferie 19. §.

³³ UrlG. 4. § (2).

³⁴ A kommentárirodalom utal arra, hogy a szülő és gyermek fogalma is meghatározásra kerül más jogszabályokban. PÁL Lajos: *A munka és pihenőidő = Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, szerk. KARDKOVÁCS Kolos HVGOrac, Bp., 2012, 224.

³⁵ MÉLYPATAKI GÁBOR, PRUGBERGER TAMÁS: *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*, Európai Jog, 2018/3, 19.

jogait érintő újdonságról, továbbfejlesztve a nemi alapú diszkrimináció tradicionális szabályozási és értelmezési elveit, illetőleg megújítva a 2010/18/EU-tanácsi irányelvben szabályozott szülői szabadság jogintézményét.³⁶

Külön kérdés a szülői szabadság, mely tekintetében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult legyen négy hónapos szülői szabadságra, amelyet azelőtt kell igénybe vennie, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolcéves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát. Ezen túlmenően a tagállamok biztosítják, hogy a szülői szabadságból két hónap ne legyen átruházható. A szülői szabadság teljes és részmunkaidő alapján is jár.³⁷ Ezen szabadságról értesítési határidő betartásával kell tájékoztatniuk a munkáltatót. A szülői szabadságra való jogosultságot a munkában töltött idő tartamához vagy a szolgálati idő hosszához köthetik, amely nem haladhatja meg az egy évet. Az 1999/70/EK-tanácsi irányelv szerinti, ugyanazzal a munkáltatóval kötött, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések esetén a szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultságot megalapozó időtartam kiszámításakor. Elsőként Svédországban kapták meg az apák a lehetőséget arra, hogy kisgyermekükkel ők is otthon maradhassanak. A változások első hulláma azt eredményezte, hogy a gyermekgondozási szabadság szülői szabadsággá alakult át, a szülők tetszőleges arányban oszthatták meg egymás között az e célra felhasználható időszakot. Csak ezután vezették be az apasági szabadságot, amely a gyermek születése utáni időszakban csak az apák által kivehető napokat jelentette.³⁸

A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében – a fentiekbe foglaltakon túl – fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. A várandós nőket már a várandósság ideje alatt felmondási védelem illeti meg, a törvény pedig előírja, hogy a szülést követően 24 hét szülési szabadságra, majd a gyermekük gondozása céljából fizetés nélküli szabadságra jogosultak. A gyakorlatban már a szülési szabadság ideje is „fizetés nélkülinek” minősül, hiszen ez idő alatt a nő nem a munkáltatójától kap fizetést, hanem a társadalombiztosítási ellátást veszi igénybe, ezt az időszakot azonban a törvény nem fizetés nélküli szabadságnak definiálja. A kettő közötti lényeges különbség, hogy a fizetés nélküli szabadság idejével ellentétben a szülési szabadság ideje munkában töltött időnek minősül, ami azt jelenti, hogy erre az időre a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó juttatások kivételével a munkavállalót minden olyan juttatás megilleti, amely magához a jogviszonyhoz, nem pedig a tényleges munkavégzéshez kapcsolódik. Mielőtt a felek a fizetés nélküli szabadságról megállapodnak, a munkáltató együttműködési és tájékoztatási kötelezettségéből fakadóan is köteles a munkavállaló részére

³⁶ SÍPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158. irányelvre figyelemmel*, Munkajog, 2020/1, 27.

³⁷ BANKÓ Zoltán: *A szülői szabadság = Az Európai Unió munkajoga*, szerk. Kiss György, Osiris, Bp., 2001, 121.

³⁸ GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*, Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr, 2015, 197.

annak következményeit ismertetni. A munkavállalót tájékoztatni kell arról, hogy a fizetés nélküli szabadság ebben az esetben nem számít munkaviszonyban töltött időnek, így a szabadságra és – ha a fizetés nélküli szabadság időtartama a harminc napot meghaladja – a végkielégítésre, felmondási időre jogosító időtartamba sem számít be.

5. Következtetések

A szabadság a munkavállaló részére járó díjazott pihenőidő. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. Követelmény ezen túl, hogy a pihenés érdekében biztosított szabadidő díjazott legyen, azaz a fenti jogalanyi kör a jogviszonyban töltött idő alatt munkavégzési kötelezettség hiányában is jogosult legyen pénzben meghatározott javadalmazásra.

Az alapszabadság tekintetében az irányelvi szabályok Európában természetesen mindenütt érvényesülnek, azonban több országban a pótszabadságok tekintetében eltérő szabályozás követhető nyomon.

Álláspontom szerint a szabadság egy sajátos körébe sorolható azon időszak is, amikor a magyar Mt. 102. § szerinti munkaszüneti napok mellett a tárgyévét megelőző évben készülő miniszteri rendelet a hosszú hétvégéket meghatározza. A magyar jogban tíz napot rögzít fix munkaszüneti napként a törvény, azonban ez a francia jogban 13 nap, az olasz jogban 14 nap.

Véleményem szerint a közép-kelet-európai országokban is a sok esetben túldolgozó és/vagy túldolgoztatott munkavállalók egészségének védelme érdekében indokolt lenne bővíteni mind a pótszabadságok körét, mind pedig az Mt. 102. § (1) bekezdés rendelkezéseit.

Irodalomjegyzék

1. BANKÓ Zoltán: *A szülői szabadság = Az Európai Unió munkajoga*, szerk. Kiss György, Osiris, Bp., 2001.
2. BERKE Gyula: *A szabadság kiadásának szabályai az Alkotmánybíróság határozatának tükrében*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2008/1.
3. CALLE, Vicente, PTEHM, Stefanie: *Arbeitsrecht in Spanien = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
4. FERGE Zsigmond: *Szolgálati idő és fizetett szabadság EU-s viszonylatban*, <https://ado.hu/munkaugyek/szolgalati-ido-es-fizetett-szabadsag-eu-s-viszonylatban/>
5. FABÓK András: *Díjazás és szabadság 24/48 órás munkaidő-beosztás esetén*, Munkaügyi Szemle, 2003/2.
6. FODOR T. Gábor: *A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 2016/2.

7. GÖNDÖR Éva: *Munka és család a munkajog tükrében*, Universitas – Győr Nonprofit Kft., Győr, 2015.
8. KISS Ferenc: *A szabadság tárgyévi kiadása és átvitelének lehetősége*, Munkaügyi Szemle, 2004/11.
9. MÉLYPATAKI Gábor, PRUGBERGER Tamás: *A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében*, Európai Jog, 2018/3.
10. NÁDAS György, NÁDASNÉ RAB Henriett, SÍPKA Péter, SÍPOSNÉ BÍRÓ Noémi, ZACCARIA Márton Leó: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, OPTEN Kiadó, Bp., 2016.
11. PÁL Lajos: *A munka és pihenőidő = Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, szerk. KARDKOVÁCS Kolos, HVGOrac, Bp., 2012.
12. PÁL Lajos: *A szabadság elszámolásának egyes kérdései*. Munkajog, 2018/3.
13. PRUGBERGER Tamás: *A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából*, Pro Futuro, 2017/2.
14. PRUGBERGER TAMÁS, JAKAB Nóra, MÉLYPATAKI GÁBOR: *A munkával és a pihenéssel töltött idő arányosításának több szempontú társadalom- és jogelméleti problémája közgazdasági, ergonómiai, szociológiai és szociálpszichológiai megközelítésben*, Miskolci Jogi Szemle, 2020/1.
15. PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Bp., 2006.
16. RADOCIA Stefania: *Arbeitsrecht in Italien = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. Martin HENSSLER, Axel BRAUN, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.
17. SÍPKA Péter, ZACCARIA Márton Leó: *A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158. irányelvre figyelemmel*, Munkajog, 2020/1.
18. Welter, Paule, Caron Elodie: *Arbeitsrecht in Frankreich = Arbeitsrecht in Europa*, szerk. HENSSLER, Martin, BRAUN, Axel, Verlag Dr. Otto Schmidt, Köln, 2011.