

Tass Edina Ágnes

*kollégiumvezető*  
*Debreceni Ítéltábla*

A SZABADSÁG SZABÁLYOZÁSA ÉS JOGGYAKORLATI SZEMPONTÚ  
ÉRTÉKELESE, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ IGÉNY ÉRVÉNYESÍTÉSÉRE

Debreceni Jogi Műhely, 2022. évi (XIX. évfolyam) 3-4. szám (2023. március 31.)

DOI 10.24169/DJM/2022/3-4/5

Absztrakt: A tanulmány a szabadságra vonatkozó legfontosabb szabályokat járja körül. A célom az volt, hogy segítséget nyújtsak a munkavállalóknak és a munkáltatóknak abban, hogy ki rendelkezik a szabadsággal, mikor kell a szabadságot kiadni, hosszabb tartamú keresőképtelenség után jár-e szabadság, kiadható-e heti egy nap szabadság. Választ adok arra, hogy mi a teendő az év végéig ki nem adott szabadsággal, a munkáltató gazdasági érdeke indokolhatja-e annak megszakítását, lehet-e és mikor azt pénzben megváltani, és az ez irányú igény meddig érvényesíthető, azaz mikor következnek be az elévülések. Bemutatom azt is, hogy mi a megoldás a munkaviszony megszűnése, vagy megszüntetése esetén, amikor a munkavállaló kevesebb, vagy éppen több szabadságot vett ki, mint ami időarányosan megillette volna. Fókuszba helyezem, hogy kinek mit kell bizonyítani az eredményes igényérvényesítéshez, milyen jelentősége van a munkáltató nyilvántartási kötelezettségének. A célom elérésében szemléltetem a szabadság európai uniós és hazai szabályozását és felhasználtam az Európai Unió Bíróságának és a Kúria néhány érdekes és irányadó döntését is. A téma végére érve arra a következtetésre jutottam, hogy a bíróságok az eléjük kerülő egyedi ügyekben igyekeznek a jogszabály helyes értelmezését megadni, melyek precedens jellegűknél fogva más ügyekben is kötelező érvényűek.

Kulcsszavak: fizetett szabadság, nyilvántartás, megváltás, visszafizetési kötelezettség, elévülés



### Validation of the claim for paid leave

Abstract: The study covers the most important rules regarding leave, with the aim of helping employees and employers deepen their knowledge of how to grant leave. In this context, the study covers what should be done with leave not granted until the end of the year, whether the economic interest of the employer can justify its interruption, whether and when it can be redeemed for money, and how long the request in this direction can be asserted, i.e. when it occurs the statute of limitations. Furthermore, it covers what the solution is in the event of the termination of the employment relationship, when the employee has taken less or even more leave than he or she would have been entitled to in proportion to the time, focusing on who needs to prove what to successfully enforce the claim, and what is the importance of it the employer's registration obligation. In addition to the European Union and domestic regulation of freedom, the study included some guiding decisions of the Court of Justice of the European Union and the Curia, on the basis of which the conclusion can be drawn that the courts try to give the correct interpretation of the legislation in the individual cases that come before them, which are precedents due to their nature, they are also binding in other matters.

Keywords: paid vacation, record, redemption, repayment obligation, statute of limitations

### Das Recht auf Freiheit durchsetzen

Abstrakt: Die Studie befasst sich mit den wichtigsten Urlaubsregelungen, um Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein besseres Verständnis der Urlaubsgewährung zu ermöglichen. Die Studie befasst sich mit der Frage, was mit dem bis zum Jahresende nicht genommenen Urlaub geschehen soll, ob das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers die Unterbrechung rechtfertigen kann, ob und wann er in bar abgelöst werden kann und wie lange der Anspruch geltend gemacht werden kann, d. h. wann die Verjährungsfrist gilt. Außerdem wird erläutert, wie mit Fällen von Beendigung des Arbeitsverhältnisses umzugehen ist, in denen ein Arbeitnehmer weniger oder mehr Urlaub genommen hat, als er anteilig hätte nehmen müssen, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, wer was zu beweisen hat, um eine erfolgreiche Klage zu erheben,

und wie wichtig die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers ist. Neben den EU-Vorschriften und den nationalen Vorschriften über die Freizügigkeit wurden in die Studie auch einige wichtige Entscheidungen des Gerichtshofs der Europäischen Union und der Kurie einbezogen, die zu dem Schluss führen, dass die Gerichte versuchen, in den ihnen vorliegenden Einzelfällen eine korrekte Rechtsauslegung vorzunehmen, die aufgrund ihres Präzedenzcharakters für andere Fälle verbindlich ist.

Schlagworte: bezahlter Urlaub, Anmelden, Rückzahlung, Rückzahlungsverpflichtung, Verjährung

## Bevezetés

A munkavállalók számára az Alaptörvény XVII. cikke a munka világához kapcsolódó jogok között deklarálja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez és ehhez szorosan kapcsolódóan a testi-lelki feltöltődés érdekében napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. A szabadság elsődlegesen a munkavállalók pihenését, regenerálódását, kikapcsolódását biztosító általában hosszabb tartamú pihenőidő, melynek részletszabályait a munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény) tartalmazza. Legfontosabb jellemzője, hogy ennek igénybevétele alatt a munkavállalót olyan időszakokra is megilleti díjazás (távolléti díj), amikor a szerződés szerinti kötelezettségét nem teljesíti (Szekeres, 2019. 11.), amikor jogszerűen mentesül a munkavállaló a munkavégzési, a munkáltató pedig a foglalkoztatási kötelezettség alól. A szabadsághoz való jog kötelezettséget jelent a munkáltatóknak, amely szinte minden munkaviszonyban évről évre problémát jelent, hiszen a szabadság kiadására köteles munkáltató elsődleges célja a folyamatos működés biztosítása, melyhez megfelelő munkavállalói létszám kell, hogy rendelkezésére álljon. Számos kérdés vetődik fel azzal kapcsolatban, hogy a munkaviszony létesítését követően mikor nyílik meg a munkavállaló joga a szabadságra, mi a teendő a munkaviszony megszűnésekor, megszüntetésekor, amennyiben a munkavállaló nem kapta meg, vagy többet kapott. Emellett rendszeresen visszatérő kérdés az is, hogy a szabadság pénzbeli megváltása lehetséges-e, van-e visszafizetési kötelezettsége a munkavállalónak, ha több szabadságot vett igénybe, mint ami őt időarányosan megillette volna, meddig lehet érvényesíteni a szabadság, vagy annak megváltása iránti igényt, azaz elévülhet-e e jog iránti igény. Ez adta a téma aktualitását,

melynek röviden bemutatom a jogi szabályozását, a hazai és az európai uniós gyakorlatát.

A tanulmány elsődleges célja annak vizsgálata, hogy a magyar szabályozás, – amely a szabadság kiadására, illetve a szabadság, mint jogintézmény megjelenítésére vonatkozik – mennyire harmonizál az uniós szabályozással. A cikkben igyekszem feltárni azokat az anomáliákat, amelyek esetlegesen az Európai Unió normái és a magyar jogszabály rendelkezései között feszülnek, illetve megfelelő megoldási javaslatot nyújtani ezek feloldására. A tanulmány elsődlegesen az összehasonlító módszert alkalmazza akként, hogy mind az Európai Unió irányelveiben és egyéb normáiban megfogalmazott rendelkezések, mind a magyar jogszabályok értelmezését biztosító bírói gyakorlatot megjeleníti, és abból igyekszik következtetéseket levonni. Álláspontom szerint a fenti komparatív módszer lehetőséget teremt annak a kérdésnek a vizsgálatára és annak bemutatására, hogy a magyar szabályozás mennyiben tesz, vagy nem tesz eleget az Európai Unió által megfogalmazott megfelelésségnek a szabadság jogintézménye kapcsán.

## 1. A szabadság uniós szabályozása

A valamennyi munkavállalót megillető fizetett éves szabadsághoz való jog az Európai Unió szociális jogának is az egyik legfontosabb elve. Szabályozása megjelenik a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet a fizetett éves szabadságról szóló 132. sz. Egyezményében<sup>i</sup>, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvben és az Európai Unió Alapjogi Chartájában<sup>ii</sup> (a továbbiakban: Charta) is, így a hazai szabályozás mellett az egyezmény és a Charta a ratifikálással, míg az irányelv a közvetlen alkalmazhatóságával biztosít garanciát a szabadság iránti igények érvényesítésére.

Külön kiemelem e helyen az irányelv vonatkozó és a tanulmányban a későbbiekben többször hivatkozott 7. cikk rendelkezését az éves szabadságra vonatkozóan, melynek (1) bekezdése 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 a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően. A (2) bekezdés rögzíti, hogy az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott

juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.

Szintén fontosnak tartom a Charta 31. cikkének (2) bekezdését is megemlíteni, mely szerint minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

## 2. A szabadság mértéke

A szabadság – annak rendeltetésénél fogva – elsődlegesen természetben illeti meg a munkavállalót, mely minden naptári évben a munkában töltött idővel arányosan alanyi jogon jár. Ez a jogosultság nem különbözteti meg a nyugdíjas munkavállalót, hiszen részükre a szabadságot ugyanúgy meg kell állapítani és kiadni, de a részmunkaidőben foglalkoztatottnak is ugyanolyan feltételekkel kell azt biztosítani (MK 19. számú állásfoglalás). Fontos megjegyezni azt is, hogy a munkavállalót minden munkaviszonya alapján megilleti a szabadság, azaz a további munkaviszonyok esetén azt külön-külön kell elbírálni. Amennyiben a különböző munkaviszonyok alapján ennek mértéke eltérő lenne, úgy abban a munkaviszonyban, ahol már szabadságra nem jogosult, a munkaköri feladatait köteles ellátni akkor is, ha a másik munkaviszonyban még szabadságát tölti (MK 18. számú állásfoglalás).

Megkülönböztetünk alapszabadságot, melynek Mt. szerinti mértéke – az irányelvben rögzített négy hét éves fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezéstől eltérően, melynek problémájára a későbbiekben térek ki – 20 munkanap (Mt. 116. §) és pótszabadságot (Mt. 117-120. §), mely utóbbi az Mt. rendszerében az életkor, az egészség állapot alapján, a gyermekek után és bizonyos egészségi kockázatokkal járó munkavégzés esetén egészíti ki az alapszabadságot. Ez utóbbiak célja, hogy a nagyobb regenerációt igénylő munkavállalók több pihenési lehetőséget kapjanak, de mivel jogi sorsa többnyire az alapszabadságéval egyező, így azok részletezésétől jelen tanulmányban eltekintek. Lényeges azonban, hogy a szabadság mértéke adott évre irányadó, azaz év közben kezdődő, vagy megszűnő munkaviszony esetén a munkavállalót az időarányosan illeti meg. Így szükséges a munkaviszony kezdetétől minden évben meghatározni, hogy adott évben hány munkanapra adható szabadság és azt lehetőség szerint tervezetten december 31. napjáig kiadni.

Ez alól kivételt képez a 2023. január 1. napjától apasági szabadság (Mt. 118. § (4) bekezdés) néven szabályozott addig az apának járó pótszabadság és a szintén ekkortól hatályos új szabadság, a szülői szabadság (Mt. 118/A. §). Ennek indoka, hogy az apasági szabadság csak a gyermek születésétől, örökbefogadásától számított két hónapig illeti meg az apát, így azt év elején tervezni nem lehet, másrészt nem lehet esedékesség évére korlátozni, azaz az év végén született gyermekek esetében természetéből adódóan azt a következő év elején is igénybe lehet venni, míg a szülői szabadság összesen 44 napos mértéke a gyermek 8 éves koráig illeti meg a munkavállalót, amit addig tulajdonképpen bármikor igénybe vehet, nem korlátozódik tárgyévre. Ezeknél az új szabadságoknál így a törvényi szabályozásból is következően (Mt. 121. § (1) bekezdés) fel sem merülhet azoknak a munkaviszony keletkezéséhez viszonyított arányossága.

A munkában töltött időre való utalásom miatt fontosnak tartom kiemelni, hogy azon túl, hogy a munkavállalót a ténylegesen munkában töltött napjai után illeti meg a szabadság, a törvényben meghatározott egyéb eseteket (Mt. 115. § (29) bekezdés) is ilyennek kell figyelembe venni. Ezek közül a tételes felsorolás mellőzése mellett a legfontosabb, hogy a szabadság időszaka is munkában töltött időnek minősül, tehát azzal az idővel az éves szabadság arányosan nem csökkenthető. Ugyancsak munkában töltött időnek számít a szülési szabadság, a gyermek gondozása miatti fizetés nélküli szabadság első hat hónapja és immár a keresőképtelenség ideje is.

Ez utóbbi szabályozással kapcsolatban változás történt, ugyanis az Mt., annak hatálybalépésekor még akként rendelkezett, hogy a munkában töltött időnek csak a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség időszaka minősült, így egy hosszabb keresőképtelenség esetén előfordult, hogy a munkavállalót szabadság nem, vagy csak jelentősen csökkentett mértékben illette meg. A törvény indoklás szerint az 1992. évi XXII. törvényhez (régii Mt.) képest ez észszerűbb szabályozást jelentett, ami a szabadság céljával és rendeltetésével állt összhangban, ami a regenerálódásban fejeződik ki. Elfogadható indoknak tűnt akkor, hogy a 30 napot meghaladó keresőképtelenség időszaka nem minősüljön ebből a szempontból munkában töltött időnek, hiszen munkavégzés hiányában a munkavállalónak úgymond nincs mit kipihennie. Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EUB) a C-78/11. sz. ügyben<sup>iii</sup> hozott ítéletében azonban kimondta, hogy a 2003/88/EK 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 2015. január 1. napjától az Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontja módosult (Magyarország 2015. évi központi költségvetésének megalapozásáról szóló 2014. évi XCIX. törvény 390. §), hiszen az irányelv megfelelő átültetésével valósulhatott csak meg, hogy ne csökkenjen a munkavállalók rekreációjára, a családdal való együttélésre fordított ideje, azaz a magánélethez való joga ne sérüljön.

Megemlítem azonban itt a C-214/10.<sup>iv</sup> számú ítélet, melyben ugyanakkor azt mondta ki az EUB, hogy jöllehet az olyan munkavállaló, aki több egymást követő referencia-időszakban [évben] munkaképtelen, jogosult korlátlanul felhalmozni az őt a munkahelyén a távolléte alatt megillető fizetett éves rendes szabadsághoz való jogot, az ilyen korlátlan felhalmozás nem felelne meg magának a fizetett éves szabadsághoz való jog céljának. Ennek indokaként utalt arra, hogy figyelemmel arra a 2003/88/EK irányelv által nemcsak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is biztosítani kívánt védelemre, mivel a munkáltatónak kezelnie kell a munkavállaló távollétével érintett időszakok túlzott mértékű felhalmozásának veszélyét, és ennek a munkaszervezéssel kapcsolatban okozott nehézségeit, ezen irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés vagy gyakorlat, amely tizenöt hónapos átviteli időszakra – amelynek lejártakor megszűnik a fizetett éves rendes szabadsághoz való jog – korlátozza a munkaképtelen munkavállaló több egymást követő referencia-időszak alatti ilyen szabadságra való jog felhalmozását.

Az Mt. szerint a módosítást követően azonban a hatályos szabályozás a keresőképtelenség teljes időtartama megalapozza a fizetett szabadsághoz való jogot, de az EUB döntés tükrében egy a német nemzeti jog által alkalmazott szabályozás megfontolandó lehet a jövőben.

A tanulmány írásakor felvetődött az a kérdés, hogy ha az uniós jog szerint a keresőképtelenség teljes időtartama szabadságra jogosító idő, akkor a gyermekgondozás céljából biztosított fizetés nélküli szabadság miért nem? Ennek megválaszolásaként én abból indulnék ki, hogy a fizetett szabadság rendeltetése a munkavállalónak a családdal való együttélésének a biztosítása, mely a gyermekgondozás ideje alatt, a mellett biztosított. A szülési szabadság 24 hete

és a fizetés nélküli szabadság első hat hónapja a gyermekgondozás szempontjából a gyermek legkiszolgáltatottabb időszak, amikor a gyermeket gondozó szülőre is nagyobb terhelés hárul. Ezt követően azonban – talán éppen a C-214/10. számú döntés elvéből következően is – a szabadság felhalmozását semmi nem indokolja, annak munkába lépést követő kiadása munkaszervezési problémát is okozna, de a munkavállalónál sem töltené be a regenerálódás funkcióját.

### 3. A szabadság kiadásának szabályai, a szabadság nyilvántartása

A szabadság kiadása a fentebb írtakból következően mindig a munkáltató kötelezettsége (Mt. 122. § (1) bekezdés), azzal, hogy évente hét munkanap szabadságot a munkaviszony első három hónapját kivéve és legfeljebb két részletben (Mt. 122. § (2) bekezdés) a munkavállaló kérésének megfelelő időben kell biztosítani. Ebből a szabályozásból következik, hogy a munkavállaló a munkaviszony létesítését követő három hónapban jogot nem formálhat arra, hogy a munkáltató szabadságra engedje, de az eltérő megállapodás lehetőségéből adódóan nem kizárt az, hogy a munkáltató ebben az időben szabadságot engedélyezzen, így az a próbaidő alatt is kiadható. Ezzel a szabályozással egyet lehet érteni, hiszen egyrészt a szabadság rendeltetéséből következően a munkavállaló 3 hónapon belül nem hivatkozhat alappal arra, hogy már pihenésre van szüksége, másrészt ennek az időszaknak a célja, hogy a felek meggyőződhesse az arról, hogy tartós munkaviszony vállalható-e, az elvárásoknak kölcsönösen meg tudnak-e felelni, ami nem a szabadság alatt realizálódik.

A munkáltató rendelkezési jogával összhangban alakult a bírói gyakorlat is, amikor a Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló igazolatlanul volt távol a munkahelyétől, a távollét idejére nem követelheti a szabadság kiírását akkor sem, ha van még addig esedékessé vált szabadsága. (BH 1982.65.) Természetesen nincs akadálya annak, hogy ilyen esetre a felek megállapodjanak, és az igazolatlan napot utóbb szabadságként számolják el (Kozma – Lőrincz – Pál, 2020. 492.). Itt kell kiemelni ugyanakkor azt is, hogy a munkáltató szabadság kiadási kötelezettségéből adódik az, hogy a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a szabadságnak a munkavállalói rendelkezési jogába tartozó része azért nem lett kiadva a tárgyévben, mert annak kiadását a munkavállaló nem, vagy nem időben kérte.



A feltöltődés biztosítása érdekében törvényi szabályozásban jelenik meg az a kötelezettség is, hogy a szabadságot úgy kell kiadni, hogy az egyfüggő tizennégy napot elérjen (Mt. 122. § (3) bekezdés), ami az általános munkarend alapulvételével ez legalább két hét munkából való távollétet jelent a munkavállalónak. Az Mt. vonatkozó eltérő megállapodási rendelkezéseiből azonban az is következik, hogy ettől a szabálytól a munkavállaló és a munkáltató megállapodásban és kollektív szerződésben is eltérhet (Mt. 135. § (1) bekezdés), akár a munkavállaló javára, akár a munkavállaló hátrányára. Ez jelentheti azt, hogy a tizennégy naptól hosszabb egybefüggő időt szabályozzanak a felek, de akár annak rövidebb mértékét is rögzíthetik. Ez utóbbi lehetőséggel a magam részéről nem értek egyet, hiszen azzal a munkavállaló belekényszerülhet egy számára nem kedvező döntésbe, ami azon túl, hogy a szabadság elaprózódásához vezet, nem is tölti be rendeltetését.

A megállapodás lehetősége felvetheti azt a további kérdést, hogy ezt csak adott tárgyévra vonatkozóan tehetik-e meg, vagy munkaszerződésben a munkaviszony teljes időtartamára is rendezhetik. Ennek vizsgálatához utalok arra, hogy az Mt. lehetővé teszi olyan megállapodás megkötését, mely szerint az életkor alapján járó pótszabadság egyharmadát a következő év végéig adja ki a munkáltató (Mt. 123. § (6) bekezdés), ez azonban a kifejezett jogszabályi rendelkezésekből következően mindig csak adott évre vonatkozhat. Az egybefüggő szabadságnapok kiadására vonatkozóan azonban ilyen törvényi előírás nincs és mivel törvényi szabályozás nem tiltja, lehetséges, hogy a felek a teljes munkaviszonyra kössenek olyan megállapodást, mely az egybefüggő tizennégy napos kiadási kötelezettségtől való eltérésről szól. A munkaviszonyokra irányadó általános magatartási követelményeket, a jóhiszeműség és tisztesség alapelvét azonban ilyenkor is be kell tartani, azaz nem lehet ennek során sem olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogos érdekét sérti (Mt. 6. § (2) bekezdés).

A törvény az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak szabadságra való jogosultságát is rendezi azzal, hogy azt a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni (Mt. 124. §), melynek hiányában az általános munkarend és a napi munkaidő az irányadó. Amennyiben tehát a munkáltató hosszabb időre előre munkaidő-beosztást készít, de adott munkavállalónak arra az időre utóbb szabadságot engedélyez, a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, amennyiben pedig még nincs munkaidőbeosztás, úgy hétfőtől péntekig, napi nyolc óra

alapulvételével. A szakirodalom szerint talán ez az egyik legvitatottabb rendelkezés, melyben az is kérdéses, hogy lehetséges-e egyáltalán a valóságban olyan helyzet, hogy a munkavállalónak nincs beosztása, hiszen olyankor az előző időszaki beosztás lesz irányadó.

Itt kanyarodnék vissza ahhoz a korábbi utalásomhoz, mely szerint a magyar szabályozás az irányelvben rögzítetteknek bár látszólag megfelel, azonban a nem általános munkarendben foglalkoztatottak esetében az irányelvben szereplő négy hét szabadságra való jog – előzetes beosztás után kiírt szabadság esetében – sérülhet. Ez problémaként jelentkezhet a munkaidőkeretben 12 órás műszakban foglalkoztatotknál és így azoknál is, akiknek a szabadsággal érintett héten ötnél több munkanapjuk van. Egyetértek Fodor T. Gáborral (Fodor T. – Tóth, 2022.) abban, hogy ilyenkor a négy hét szabadság nem biztosítható, ami viszont a régi Mt.-ben a 135. § (2)-(3) bekezdésében megfelelően volt szabályozva. Ez a törvényhely kimondta, hogy heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidőbeosztás esetén a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot, annak a munkavállalónak pedig, akinek a munkaidőbeosztása nem biztosít hetenként két pihenőnapot, úgy kell számítani a szabadságát, hogy azonos naptári időszakra (hétre) mentesüljön a munkavégzés alól, mint az ötnapos munkahéttel dolgozók. Egy másik tanulmány (Prugberger, 2017. 46.) szintén azt emelte ki, hogy a jelenlegi szabályozás az ötnapos munkahét mellett csak látszólag felel meg az irányelv 7. cikkében rögzített négy hét fizetett szabadságnak, ugyanis aki csak a 20 munkanap alapszabadsággal rendelkezik, de a szabadsággal érintett héten több munkanapja van, a négy hét bizonyosan nem biztosítható.

A kötetlen munkarendben (Mt. 96. § (2) bekezdés) foglalkoztatott munkavállalók esetében a munkáltató a munkaidőbeosztás jogát engedi át, így az ehhez kapcsolódó szabályok (pl. munkaidőkeret, munkaközi szünet, napi pihenőidő) rájuk nem alkalmazhatóak. Nincs az esetükben munkaidő és pihenőidő nyilvántartási kötelezettség sem, de mivel szabadsággal rendelkeznek, annak kiadására és nyilvántartására vonatkozó szabályokat alkalmazni kell.

Itt jutunk el ahhoz a munkáltatói kötelezettségéhez (Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontja), hogy a szabadság tartamát, azaz a munkavállalónak a munkavégzés alóli mentesülés idejét a munkáltató köteles nyilvántartani. A törvényi szabályozásból következően, ahogy arra fentebb utaltam amennyiben a munkavállaló általános

munkarend szerint (akár beosztás hiányában is) dolgozik, úgy a szabadságot napokban, amennyiben pedig egyenlőtlen munkaidő beosztás alapján, úgy a munkavégzési kötelezettséghez igazodó óraszámokban kell a szabadságot nyilvántartani. A lényeg az lenne, hogy a beosztáshoz igazodó óraszámok megfelelő időre mentesüljön a munkavállaló szabadság esetén a munkavégzési kötelezettség alól, de munkaidő beosztás hiányában és a napi nyolcórás munkaidő mértékétől eltérő beosztás esetén is ugyanolyan mértékű szabadság illesse meg. Ilyen szabályozás azonban az irányelvben nincs, Alaptörvénybe is ütközik, így vita esetén az előzetes döntéshozatali eljárás valószínű a munkavállalónak kedvezne. Szintén egyetértek ezért azzal az állásponttal, hogy a szabadság munkanapban történő kiadása és nyilvántartása esetén az Mt. 93. § (3) bekezdésének alkalmazásakor, vagyis a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékének meghatározásakor a szabadság tartamát a napi munkaidő mértékével kell elszámolni (Fodor T. – Tóth, 2021. 50.) és magam is úgy ítélem meg, hogy helytelen az az álláspont, miszerint a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékének számítása és a szabadság kiadása és elszámolása egymástól független és eltérő számítási módszerrel alapulhatnak. A két számítási módszer nem térhet el egymástól, az Mt. 124. §-a a szabadság tekintetében speciális szabályokat tartalmaz az egyéb távollétekre vonatkozó Mt. 93. § (3) bekezdéséhez képest. Ha a munkáltató a szabadságot munkanapban adja ki és tartja nyilván, akkor az Mt. 93. § (3) bekezdésének alkalmazásakor (a munkaidőkeretben teljesítendő munkaidő mértékének meghatározásakor) a szabadság tartamát a napi munkaidő mértékével kell elszámolni, függetlenül az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékétől.

A kötetlen munkarendben foglalkoztatottak esetében munkaidőbeosztás hiányában természetesen az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalókkal egyezően, hétfőtől péntekig lehet a szabadságot kiírni.

#### 4. Mit jelent az esedékesség évében történő szabadság kiadása?

Ennek a kérdésnek a megválaszolása annyiban egyszerű, hogy mivel a jogszabály arról rendelkezik, hogy a munkavállalót egy évben mennyi szabadság illeti meg, abból az következik, hogy azt adott évre kell megállapítani és kiadni. Ahogy arra már utaltam, a fő szabály az, hogy a szabadságot december 31. napjáig kell kiadni, azonban a törvényi szabályozásból következően az esedékesség évében kiadottnak kell tekinteni, ha annak igénybevétele adott évben megkezdődik és a

következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot (Mt. 123. § (4) bekezdés). Ez a szabályozás is a szabadság rendeltetésével van összefüggésben, hiszen adott évi munkavégzést a regenerálódás érdekében pihenéssel meg kell szakítani annak érdekében, hogy a munkára képes állapot a következő évben is fenntartható legyen. Ez egyébként a munkáltató érdeke is az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményének megtartása érdekében.

A munkáltatók érdekét szolgálja az a szabályozás, hogy amennyiben a munkaviszony év végén – október 1-jén, vagy azt követően kezdődik, úgy az időarányos szabadság kiadására a következő év március 31. napjáig van lehetősége (Mt. 123. § (2) bekezdés). Ez összhangban van azzal a fentebb írt szabállyal is, hogy a munkaviszony első három hónapjában a munkavállaló nem rendelkezhet szabadságával, így nem érheti sérelem, amennyiben a munkáltató az év végi ünnepek előtt munkaszervezési okokból nem biztosít az újonnan belépő munkavállalónak szabadságot.

Utaltam már arra, hogy a munkaviszonyban álló felek megállapodhatnak (Mt. 123. § (6) bekezdés) arról, hogy az életkor alapján járó pótszabadság egyharmadát a munkáltató az esedékesség évét követő év végéig is kiadhatja, mely szintén általában a munkáltatók érdekeit szolgálja. Ennek lehet indoka kivételes gazdasági érdek, vagy a munkáltató működését közvetlenül érintő ok is, amikor a munkáltató erre kényszerül, de a munkavállaló érdekében is állhat, hogy a következő évre átvigyen néhány nap szabadságot. Fontos azonban, hogy erről mindig csak adott évre vonatkozóan állapodhatnak meg a felek, kiterjesztően értelmezni, azaz általánosítva előre a munkaviszony teljes tartamára semmisséget eredményez. Nincs viszont kötelező írásbafoglalási kötelezettség ezekre a megállapodásokra, azonban a későbbi bizonyítási nehézségek elkerülése érdekében célszerű. Ez lehet a felek érdeke is, de egy munkaügyi ellenőrzés esetén is csak ennek birtokában tudja a megállapodást eredményesen bizonyítani a munkáltató.

A rendelkezésekből következik, hogy a munkavállaló a gyermekei után járó, valamint az egészségi állapota miatt, és a veszélyes munkakörülmények miatt járó pótszabadság tárgyevi igénybevételéről megállapodásban sem mondhat le, annak kikényszerítése szintén semmisséget eredményez. Ennek indoka abban lehet, hogy ez a joga a személyében rejlő, ahhoz kapcsolódó különös védelmet igénylő tulajdonságából ered, melyet minden körülmények között tiszteletben kell tartani.

Itt kell említést tennem a magánélet védelméről szóló 2018. évi LIII. törvényről, mely az Alaptörvény VI. cikkében megfogalmazott magánélet tiszteletben tartásához való alapjog érvényesítéséhez, illetve annak korlátozhatóságáról tartalmaz részletszabályokat. A törvény tehát egy keretet ad a magánülethez való jog biztosítására, iránymutatást e jog megsértésének következményeiről. Ezeknek a határoknak megvonása különösen fontos a munkaviszonyban, hiszen egy-egy munkáltatói intézkedés nemcsak a munkavállaló személyére, hanem a munkavállaló magánéletére is kihat, amit csak a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, a magánülethez való jog lényeges tartalmának és az emberi méltóságnak a tiszteletben tartásával lehet korlátozni. A törvény tehát segítséget nyújthat akár abban is, hogy egyértelműen meg lehessen határozni, hogy adott esetben jogszerű-e az intézkedés, nem jelenti-e az a magánületbe való beavatkozást.

A szabadság témakörében felmerülhet az a kérdés, hogy megállapítható-e e magánülethez való jog jogellenes megsértése, ha a munkáltató a szabadságot nem adja ki, csorbítva ezzel a magánélet alakításának szabadságát az éves fizetett szabadsághoz való jog sérelmén túl. A témában született tanulmány (Arany-Tóth, 2019.) érvelése szerint szükséges az adott eset konkrét körülményeinek elemzése, hogy a magánületbe való beavatkozás igazolható-e. Amennyiben nem mutatható fel olyan jogszerű indok, amely alapján a szükségesség és arányosság követelményei alapján igazolható lenne a személyiségi jog korlátozása, úgy megvalósul a jogsértés.

A megállapodások megkötése esetén a jogkorlátozási teszt alkalmazását nem lehet időnként megkerülni, hiszen pusztán a munkavállaló hozzájárulása nem feltétlenül teszi jogszerűvé azt. A szükségesség és arányosság igazolása vita esetén a munkáltató terhére eső bizonyítási kötelezettség (Arany-Tóth, 2019. 32.). Megjegyzem, hogy a munkavállaló az alá-fölérendeltségi viszonyból eredő hátránya miatt gyakran kerülhet olyan helyzetbe, hogy vele valós akaratával nem egyező nyilatkozatot iratnak alá, mely azonban szintén érvénytelen. A munkavállaló éppen az emberi méltósághoz és a magánülethez való jog lényeges tartalmára és az Alaptörvényben is biztosított fizetett szabadsághoz való jogból következően e jogáról érvényesen nem mondhat le.

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okot a jogalkotó egyebekben olyan indoknak tekinti, ami akár a már kiadott szabadság – kivéve az apasági és szülői szabadság

– megkezdésének elhalasztását vagy megszakítását is eredményezheti, azonban ezt sem lehet visszaélészerűen gyakorolni, a munkavállalót kártérítés és költségtérítés is megilleti ilyen esetben (Mt. 123. § (5), (7) bekezdés).

Az erre való hivatkozást, annak alaposágát minden esetben körültekintően kell vizsgálni, ami azért nehéz, mert a jogszabály nem határozza meg, hogy ez alatt mit kell érteni, de a gazdasági élet szerterágazósága, a cégek sokszínűsége, működési köre, mérete, termelési feltételei miatt nem is kérhető számon ez a hiányosság. Amit indokolt lehet ilyen esetben is mérlegelni, hogy az intézkedés mellőzése (a szabadság tervezet időben való kiadása, vagy a megszakítás elmaradása) hátrányt okozott-e volna, vagy a szabadság utasítás ellenére történő igénybevétele esetén ténylegesen érte-e hátrány a munkáltatót. Ez utóbbival kapcsolatban született a Kúriának egy döntése (BH 2007.307.), melyben abból indultak ki, hogy a munkáltató és a munkavállaló a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni és a munkaviszonyban álló egyik fél jogával a másik fél érdekeit figyelembe véve úgy élhet, hogy azzal a másikkal indokolatlan hátrányt ne okozzon, a saját korábbi magatartásával való szembekerülését mellőzze. A munkáltató tehát csak rendkívül indokolt esetben élhet ezzel a jogával, melyben a méltányos mérlegelés elvét kell szem előtt tartani.

Váratlanul érkezett rövid határidős megrendelés, új piaci lehetőség megszerzése, szélsőséges időjárás lehet elfogadható indok, de ilyenkor is vizsgálandó, hogy azadott munkavállaló helyettesítése megoldható-e, rendelkezik-e olyan speciális ismerettel, tudással, ami a munkavégzését feltétlenül indokoltá teszi, de lényeges lehet az is, hogy mennyi időre ment volna az érintett munkavállaló szabadságra, ezt mikor igényelte, milyen költséggel (adott esetben kártérítési vonzattal) járhat a szabadság megszakítása, a munkavállaló visszahívása, vagy annak ki nem adása.

Ehhez kapcsolódóan érdekességként megemlítem, hogy a régi Mt. 2007. március 31. előtt hatályos 134. § (3) bekezdés a) pontja kivételesen fontos gazdasági érdekre hivatkozással kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30. napjáig engedélyezte a szabadság kiadását. Az Alkotmánybíróság azonban ezt alkotmányellenesnek találta azzal az indokkal, hogy nem ismerhető fel olyan alkotmányos alapjog, érték vagy cél, amely megalapozná a pihenéshez való alkotmányos alapjog-korlátozás elkerülhetetlenségének megállapítását, melyben a szükségesség és arányosság

követelményének érvényesítését szorgalmazta. (74/2006.(XII.15.) AB)

Az esedékesség évében lehetetlenülhet el a szabadság kiadása abban az esetben is, amikor a munkavállaló oldalán felmerülő ok miatt nem tudja gyakorolni a munkáltató a szabadság kiadási kötelezettségét. Ilyen eset lehet, amikor a munkavállaló hosszabb időn keresztül keresőképtelen, szülési szabadságot vesz igénybe, vagy a gyermek gondozása miatt van fizetés nélküli szabadságon. Ilyenkor az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell kiadni a szabadságot (Mt. 123. § (3) bekezdés). A szabályozásból következik, hogy a munkáltatónak nincs olyan kötelezettsége, hogy az akadály megszűnését követően azonnal megkezdje a szabadság kiadását, lehetősége van arra is, hogy a munkavállalót munkába állítsa és csak néhány nap, akár néhány hét eltelte után – a hatvan napon belül – adja ki a szabadságot. Erre vonatkozó igénye a munkavállalónak sem lehet alappal, csak a munkáltató munkaszervezési kötelezettségei lehetnek meghatározóak a törvényi keretek mellett.

A fenti szabályokból, de az Mt. kifejezett rendelkezéséből (Mt. 122. § (5) bekezdés) is következik, hogy a szabadságot a munkaviszony fennállása alatt pénzben megváltani nem lehet, erre a felek megállapodást sem köthetnek érvényesen.

#### 5. A szabadság kiadása a munkaviszony megszűnése, megszüntetése esetén

Gyakran előfordul, hogy a munkaviszony megszűnése esetén a munkavállalónak még van ki nem adott szabadsága. Az Mt. rendelkezik arról is, hogy ilyenkor azt pénzben kell megváltani (Mt. 125. §), ami szintén a 2003/88/EK irányelv 7. cikkéből átültetett szabály. A törvény csak a munkaviszony megszűnését említi – ami az Mt. X. fejezetéből (Mt. 63-64. §§) ismertem nem azonos fogalom a munkaviszony megszüntetésével –, azonban kijelenthető, hogy ezen szabályozás együttesen kezeli a munkaviszony bármilyen formájában történő megszűnését. Így nemcsak a munkavállaló halála, a munkáltató megszűnése esetén, vagy a határozott idő lejártával, és a munkáltató személyében bekövetkező változás esetén, ha a gazdasági egységet átvevő munkáltató nem az Mt. hatálya alá tartozik irányadó a megváltásra vonatkozó szabályozás eseteit, hanem a felek közös akaratából, vagy egyoldalú jognyilatkozatával megvalósult munkaviszony megszüntetést is érteni kell alatta.



A közös szabály minden esetben az, hogy az esemény bekövetkezésekor a munkáltatónak meg kell állapítania az időarányos szabadságot, és a ki nem adott szabadságnapok pénzbeli megváltásáról kell intézkednie. A 2023. január 1. napjától szabályozott apasági szabadság és szülői szabadság említésénél már utaltam arra, hogy azoknál időarányosságot nem lehet figyelembe venni, de mivel nem is tárgyévra járnak, azok a törvényben meghatározott mértékben a gyermek 2 hónapos illetve nyolcéves koráig bármikor igénybe is vehetők. Azon túl, hogy a törvény egyértelműen rendelkezik arról, hogy ezeket a szabadságokat pénzben megváltani nem lehet, azok rendeltetéséből is ez következik, hogy csak természetben illesse meg a munkavállalókat. A munkáltatónak csak annyi kötelezettsége van, hogy azok igénybevett mértékéről igazolást állítson ki, így a munkavállaló a még fennálló tartamban az új munkáltatótól igényelheti.

A munkaviszony megszűnése esetén talán a munkavállaló halálának esete lehet kérdéses, de csak annyiban, hogy a munkavállaló helyett ilyenkor kinek az irányába van fizetési kötelezettsége a munkáltatónak. A bírói gyakorlat azonban egységes és következetes abban, hogy ilyen esetben ahogy az időarányos munkabér az örökösöket megilleti, ugyanezen elv szerint a szabadság megváltását is részükre kell kifizetni. (BH1975.437.; BH2001.193.)

Ez a kötelezettség megjelenik az EUB C-569/16.<sup>v</sup> és C-570/16.<sup>vi</sup> számú döntésében is, amikor a két munkáltató az elhunyt munkavállalók házastársainak megtagadták a házastársak halálát megelőzően ki nem vett szabadság pénzbeli megváltását. Az EUB kimondta, hogy abban az esetben, ha az olyan nemzeti szabályozást, mint amely az alapügyek tárgyát képezi, nem lehetséges oly módon értelmezni, hogy a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével és az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdésével való összhang biztosított legyen, az elhunyt munkavállaló örököse és az e munkavállaló volt munkáltatója közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságnak az említett nemzeti szabályozás alkalmazását mellőznie kell, és gondoskodnia kell arról, hogy az elhunyt munkavállaló örököse e munkáltató terhére pénzbeli megváltásban részesüljön az említett rendelkezések alapján megszerzett, és az említett munkavállaló által a halálát megelőzően ki nem vett fizetett éves szabadságért. Ez a kötelezettség a nemzeti bíróság tekintetében a 2003/88/EK irányelv 7. cikke és az Alapjogi Charta 31. cikkének (2) bekezdése alapján fennáll abban az esetben, ha a jogvita az ilyen örökös, valamint decentralizált hatóságnak minősülő munkáltató között folyik, és az utóbbi rendelkezés alapján abban az esetben is, ha az örökös és magánszemélynek minősülő munkáltató közötti jogvitáról van szó.



Az ítéletek azt is kimondták, hogy kizárt, hogy a tagállamok úgy határozzanak, hogy a munkaviszony halál miatti megszűnése visszaható hatállyal a munkavállaló által megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jog teljes elvesztését vonja maga után. Az ilyen jog ugyanis magán a szabadsághoz való jogon túlmenően egy azonos jelentőségű, második alkotórészt is magában foglal, nevezetesen a bér kifizetéséhez való jogot, ami igazolja azt, hogy az érdekelt vagy az örökösei számára pénzbeli megváltást fizessenek azon éves szabadságért, amelyet a munkaviszony megszűnéséig nem vettek ki. A tagállamok számára pedig nem megengedett olyan szabályozás elfogadása, amelynek következtében a munkavállaló halála e személyt visszaható hatállyal megfosztja a halála előtt megszerzett fizetett éves szabadsághoz való jogtól, és ezáltal megfosztja az örököseit az e jog helyébe lépő pénzbeli megváltástól, mint az említett jog részét képező vagyoni alkotórésztől.

Az EUB döntéseiből is látszik, hogy a szabadságmegváltás kompenzációs jellege akkor is fennmarad, ha a munkavállaló meghal. A szabadság pénzbeli megváltása nem válhat okafogyottá önmagában a munkaviszony objektív okból történő megszűnése esetén, ugyanis az érdek fennmarad és a jogalap sem vész el (Sipka – Zaccaria, 2019. 65.). Ennek jogalapja egyrészt a már hivatkozott az Mt. 63. § (1) bekezdés a) pontja, mely szerint a munkaviszony a munkavállaló halálával megszűnik, ami elszámolási kötelezettséget von maga után a munkáltatói oldalán. Figyelemmel arra, hogy a munkavállaló már nincs abban a helyzetben, hogy ezen jogát érvényesítse. a Ptk. 7:1. § rendelkezéséből következően az elhunyt munkavállalót, mint örökhagyót halálakor megillető polgári jogi jellegű jogok és kötelezettségek egésze az örökösre száll át (Kecskés, 2013. 173.).

A fentiek után a munkaviszony megszüntetésének eseteire térek rá, melyek közül elsődlegesen a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését emelem ki. Ebben az esetben a téma szempontjából jelentős szabadság vonatkozásában a felek rendelkezhetnek akként, hogy a munkaviszony a szabadság kiadása után szűnik meg csak, azonban a felek igénye általában ilyenkor a munkaviszony azonnali felszámolását célozza. Amennyiben azonban a szabadságot természetben nem adták, vagy nem adják ki, a megállapodásnak nem kell kiterjednie arra, hogy a munkáltató vállalja a szabadság pénzbeli megváltását, hiszen az az Mt. 125. §-ába foglalt kógens szabály miatt megállapodás hiányában is köti a munkavállalót.

A munkaviszony felmondása vagy azonnali hatályú felmondása esetén a szabadságmegváltás kötelezettsége szintén terheli a munkáltatókat. Felmondás esetén arra kell figyelemmel lenni, hogy a szabadság a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés, azaz a felmentési időről való rendelkezést megelőzően természetben is kiadható, azonban a hazai bírói gyakorlatból is következően mennyiben a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő teljes tartamára felmentette a munkavégzési kötelezettség alól, nincs lehetősége arra, hogy a munkavállaló igénybe nem vett szabadságát a felmondási időben kiadja, azt pénzben kell megváltania. (EBH2007.1638.) A Legfelsőbb Bíróság a hivatkozott ítéletben kimondta azt is, hogy a munkáltatónak e döntésével megszűnt annak a lehetősége, hogy a felperesek szabadságát a felmondási időben kiadja, ugyanis a felpereseket a felmentési időben munkavégzési kötelezettség már nem terhelte, és erre az időre átlagkereset illetve meg őket, ugyanerre az időre másik jogcímen (szabadság) is nem jár szabadidő, illetve munkabér (távolléti díj).

Szintén a felmondás esetén szükséges utalni arra a Legfelsőbb Bíróság által hozott döntésre (BH2000.512.), mely szerint alaptalan a munkavállalónak az az igénye, hogy munkaviszonyának időtartama a ki nem adott, de pénzben is megváltani kért szabadságnapok számával meghosszabbodjon, azonban arra figyelemmel kell lenni, hogy az időarányos szabadságot nem a felmondás közléséig, hanem a felmondási idő lejártáig, azaz a munkaviszony utolsó napjáig kell arányosan kiszámolni.

Fontosnak tartom megemlíteni, hogy ahogy a szabadságra való jogosultság terén, úgy a felmondás esetén a szabadságmegváltás tekintetében sem tesz a jogszabály különbséget abban, hogyha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül. A szabadság mivel a nyugdíjas munkavállalót is megilleti, így jogos igényt támaszthat a szabadság pénzbeli megváltására is. Ez szintén megjelent már az EUB C-341/15. számú ítéletében<sup>vii</sup>, amikor a bíróság megállapította, hogy a munkavállaló a nyugdíjba vonulásakor jogosult azon fizetett éves szabadság pénzbeli megváltására, amelyet például azért nem vett ki, mert a betegsége miatt nem látta el feladatait. Márpedig az ilyen munkavállaló szintén nem élvezheti az olyan időszakként értelmezett szabadságot, amelynek a célja annak a lehetővé tétele, hogy a szakmai tevékenysége jövőbeni elvégzésének perspektívájában kipihenje magát, és kikapcsolódjon, hiszen főszabály szerint a szakmai visszavonulás időszakába érkezett, és így lényegében az említett fizetett éves szabadságban konkrétan csupán pénzbeli formában részesül.

A díjazásra vonatkozó szabályok szerint a szabadság idejére a munkavállalót távolléti díj (Mt. 146. § (3) bekezdés a) pontja) illeti meg. A probléma korábban azzal vetődött fel, hogy a szabadság pénzbeli megváltásakor a ki nem adott szabadság esedékessége évében irányadó, vagy a megváltáskor érvényes távolléti díj a számítás alapja. Ebben még a régi Mt. hatálya alatt született elvi döntés (EBD2014. M.3.) azonban kimondta, hogy a munkavállalót a jogviszony megszűnésekor megillető munkabére alapján kell megállapítani a megváltott szabadságra járó távolléti díjat. Ennek indokát a jogerős ítéletben azzal adta a törvényszék, hogy a szabadságmegváltás a munkaviszony megszűnésekor válik esedékessé, és ezt úgy kell elszámolni, mintha a munkavállaló akkor venné igénybe a ki nem adott szabadságát, amivel egyet lehet érteni.

## 6. A visszafizetési kötelezettség

Előfordulhat az az eset is, hogy a munkaviszony megszűnéséig a munkavállaló több szabadságot vett igénybe, mint ami őt addig időarányosan megillette volna. Alappal vetődik fel a kérdés, hogy ilyenkor terheli-e visszafizetési kötelezettség a munkavállalót. Erre vonatkozóan a régi Mt. (A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (2) bekezdés) tartalmazott még szabályt, kimondva, hogy ilyen esetben a munkavállalónak visszafizetési kötelezettsége van (kivéve a munkavállaló nyugdíjazása, halála, a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén, vagy ha a munkavállalót sorkatonai, illetve polgári szolgálatra hívták be). Létezik még olyan az Mt. hatálybalépése előtt született jogállási törvény (a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 55. § (6) bekezdés), ami még egyértelműen rendelkezik a visszafizetési kötelezettségről, így pl., a bíró esetében, ha a szolgálati viszonya megszűnéséig több napot volt szabadságon, mint amennyi a bíróságnál töltött időre megilletné, a különbözet idejére kifizetett illetményt, illetve e törvény alapján időarányosan járó juttatások megfelelő részét köteles visszafizetni. (A túlfizetés nem követelhető vissza, ha a szolgálati viszony a bíró halála, nyugdíjazása alapján szűnt meg.) Ugyanígy rendelkezik külön törvény (az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 50. § (2) bekezdés) az igazságügyi alkalmazottak vonatkozásában is. A jelenleg hatályos Mt. azonban nem tartalmaz erre vonatkozó szabályt.

Cséffán József utalása szerint létezik olyan nézet (Cséffán, 2012. 358.), mely szerint az Mt. egyéb rendelkezéseinek analóg alkalmazásával ilyenkor a munkáltató a túlfizetést a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésére vonatkozó szabályok (Mt. 164. §) szerint követelheti vissza a munkavállalótól. De Cséffán József utal arra az eltérő álláspontra (Kardkovács, 2012. 221.) is, mely szerint abban az esetben, ha a részére járó szabadságnál a munkavállaló többet vett igénybe, az erre az időre kifizetett munkabért a munkáltató nem követelheti vissza.

A visszafizetési kötelezettség mellett érvel Pál Lajos (Kozma – Lőrincz – Pál, 2020. 495.) is, mondván, hogy az jogalap nélkülinek minősül. Hozzáteszi azonban, hogy ezzel az érvel szemben állhat ugyanakkor a munkavállaló követelése, amelyet a munkáltató jogellenes magatartására alapíthat. Abban az esetben ugyanis, ha a szabadságra nem volt jogosult, megszűnik a munkavállaló munkavégzés alóli mentesítésének is a jogszerű jogalapja. A munkáltató ebből következően az adott időszakban jogellenesen elmulasztotta a foglalkoztatási kötelezettsége teljesítését, ezért a munkavállaló követelhetné erre az időre járó alaphéret. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló a szabadság idejére távolléti díjra jogosult, a munkáltató követelése csak – amennyiben van ilyen – a távolléti díj és az alaphéret különbözetére irányulhat.

Az egységes jogi szabályozás mindenképpen eloszlatná a fenti dilemmát, mely jogszabálymódosítással elérhető lenne. Emellett foglal állást Kártyás Gábor is egy tanulmányában (Kártyás, 2020.). A magam részéről azonban azon a véleményen vagyok, hogy időbéres munkavállalók esetében az alaphéret (bérpótlék és pótlékátalány hiányában) a távolléti díjjal mivel megegyezik, így a szabadságra járó juttatás és a munkavégzés esetén a munkavállalót megillető munkabér többnyire azonos összegű. Egyetértek Pál Lajossal abban, hogy ha a munkáltató visszaköveteli a többlétszabadságra jutó távolléti díjat, abban az esetben azok a napok a munkavállalónak – mivel munkát sem végzett – munkabérral nem fedezett napok lesznek. A szabadság kiadásakor viszont alaphelyzet szerint mindkét fél jóhiszeműen bízott a munkaviszony hosszabb fenntartásában, így az nem eshet egyik fél kárára sem, hogy a munkaviszony hamarabb szűnt meg. Ebből következően a törvényi szabályozás hiányában én azon az állásponton vagyok, hogy a többlétszabadságra kifizetett díj nem követelhető vissza.

Talán felvetődhet az a kérdés, hogy ugyanez a helyzet-e akkor is, amikor a munkavállaló szünteti meg a munkaviszonyát úgy, hogy az időarányos szabadságnál többet vett már igénybe. Álláspontom szerint igen, hiszen ilyenkor is az egyes munkanapokra vagy munkabér vagy távolléti díj megilleti a munkavállalót, így a kifizetések között érdemi különbség nem adódik.

## 7. A szabadság iránti igény érvényesítése – az elévülés

A munkavállalónak a munkaviszony fennállása alatt megvan az a jogosultsága, hogy amennyiben a munkáltató nem adja ki a szabadságát, úgy azt munkaügyi perben követelje. A gyakorlat alapján azonban kijelenthető, hogy ezzel az igénnyel alig-alig fordul a munkavállaló az aktív munkaviszonyában bírósághoz. Történik ez egyrészt azért, mert sajnálatosan tart a következményektől (a munkaviszony esetleges megszüntetésétől), másrészt mert a szabadság iránti igény érvényesíthetőségének ideje meglehetősen hosszú.

Alappal vetődik fel a kérdés, hogy a munkavállalónak meddig van törvényi lehetősége arra, hogy a szabadságát igényelje. A magyar és az uniós bírói gyakorlat is külön kezeli a szabadságot és a szabadság pénzbeli megváltását, ugyanakkor a szabadság pénzbeli megváltása szükségszerűen feltételezi azt, hogy a szabadság ne évjön el. A régi Mt. 2007. április 1. napjától hatályos módosításában (egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvény 3. §) a törvény a 134. § (11) bekezdésében egyértelműen rögzítette, hogy a szabadság kiadására vonatkozó munkavállalói igény a munkaviszony fennállása alatt nem évjön el, és hogy a szabadság megváltásával kapcsolatos munkavállalói igény elévülése a munkaviszony megszűnésének napján kezdődik. A jelenleg hatályos Mt. azonban ilyen rendelkezést nem tartalmaz, de a 125. § rendelkezéséből csak az következhet, az továbbra is csak úgy értelmezhető, hogy a szabadság megváltása a jogviszony megszűnésekor válik esedékessé, azaz az igényérvényesítés lehetősége ekkor nyílik meg a munkavállaló számára, és ekkortól van teljesítési kötelezettsége a munkáltatónak. A fenti szabályozás mellett az Mt. 286. § (1) bekezdésében meghatározott általános elévüli szabály az irányadó.

Az előző pontban részletezett elhunyt munkavállaló esetéhez kapcsolódóan kell említést tenni arról, hogy a munkáltatónak vajon milyen kötelezettségei vannak az örökösök felé való teljesítés érdekében. Egyetértek azzal az állásponttal

(Sipka – Zaccaria, 2019. 66.), mely szerint a munkáltató nem feltétlenül van annak ismeretében, hogy adott munkavállalónak vannak-e és kik az örökösei, így a feleket terhelő együttműködési kötelezettségből eredően inkább az örökösöktől várható el az, hogy az ismert munkáltatóval (saját érdekében) felvegyék a kapcsolatot és olyan helyzetbe hozzák, hogy jogszerűen teljesíteni tudjon.

Önkéntes teljesítés hiányában az örökösök előtt is nyitva áll a követelés bíróság előtti érvényesítése, melyre a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 508. §-ából és a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 160. számú állásfoglalásából következően a törvényszékek munkaügyi kollégiuma rendelkezik hatáskörrel, tehát munkaügyi perben terjeszthető elő az igény.

A szabadságmegváltáshoz kapcsolódóan az EUB fontos döntéseket hozott többek között a C-619/16. számú<sup>viii</sup> és a C-684/15. számú döntéseiben<sup>ix</sup>, melyekben azt hangsúlyozta, hogy a 2003/88/EK irányelvvel és a Charta 31. cikk (2) bekezdésével ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely abban az esetben, ha a munkavállaló az érintett referencia-időszakban nem kérte a fizetett éves szabadsághoz való jogának gyakorlását, a munkavállaló ezen időszak végén – automatikusan és anélkül, hogy ellenőrizné, hogy a munkáltató valóban lehetővé tette-e számára gyakorolni e jogát, különösen elegendő tájékoztatás nyújtása révén – elveszti az említett időszak után az e rendelkezések alapján megszerzett fizetett éves szabadság napjait, valamint ehhez kapcsolódóan a munkaviszony megszűnése esetén az adott időszakra ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltáshoz való jogát. Az EUB azonban ezekben az ügyekben azt is kimondta, hogy e jogok csak akkor szűnnek meg, ha a munkáltató ténylegesen lehetőséget biztosított a munkavállaló számára, hogy a kérdéses szabadságot a megfelelő időben kivegye, amit a munkáltatónak kell bizonyítania.

A döntésből így az is következik, hogy amennyiben a munkáltató ennek a bizonyítási kötelezettségének eleget tud tenni, azaz a munkavállaló szándékosan és a következmények teljes ismeretében tartózkodott a szabadság igénybevételestől, miután lehetővé tették számára az e szabadsághoz való jogának tényleges gyakorlását, az uniós joggal nem ellentétes sem e jog elvesztése, sem pedig a munkaviszony megszűnése esetén a ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás megtagadása. A hazai gyakorlatunkban ez azért nem fordulhat elő, mert nálunk a szabadság

tekintetében kiadási gyakorlat van, a szabadságot a munkáltató adja ki, így ritkán, vagy egyáltalán nem fordul elő az, hogy a munkáltató szabadságkiírása esetén a munkavállaló munkavégzés céljából megjelenjen a munkahelyén. Amennyiben ez mégis megtörténik, a munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége, nem köteles elfogadni a teljesítését, így őt nyugodtan hazaküldheti.

Kiemelem még az EUB C-214/16. számú ügyét, melyben az EUB kimondta, hogy a munkavállaló által megszerzett, fizetett éves szabadsághoz való jog megszűnésének elismerése lényegében igazolná a munkáltató jogalap nélküli gazdagodását eredményező magatartást, és ezáltal gátolná az irányelv munkavállalók egészségvédelmére irányuló célkitűzésének a megvalósulását, így a 2003/88 irányelv 7. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétesek azok a nemzeti rendelkezések vagy gyakorlatok, amelyek értelmében a munkavállaló azért akadályoztatott az egymást követő több referencia-időszak tekintetében igénybe nem vett, fizetett éves szabadsághoz való jogának a munkaviszonya megszűnéséig történő átvitelében és adott esetben felhalmozásában, mert a munkáltató megtagadta e szabadság kifizetését.

A fentiekből látható, hogy a magyar szabályozás és az uniós gyakorlat között látszólag ellentét feszülhet, de mindig figyelemmel kell lenni arra, hogy az EUB mely ország nemzeti szabályait értelmezte és mondta ki annak uniós jogba való ütközését.

#### Záró gondolatok

A tanulmány végén reményemet fejezem ki az iránt, hogy a bevezető részben, a téma aktualitását előrevetítendő kérdésfeltevésekre a választ megadtam és sikerült bemutatni, hogy a régi Mt.-hez képest megváltozott szabályok még az Mt. hatálybalépését követő közel tíz évvel is mennyi bizonytalanságot rejtenek magukban. Ez következik abból, hogy a magyar jogi szabályozás bizonyos pontokon nem kellő módon implementálta az uniós joganyagokat, részben érte ez alatt, hogy bár a tételes szabályokban kivételként nem található, azonban sok tekintetben az irányelvek preambulumban megfogalmazott és kitűzött célok elérését nem kellően szolgálják a magyar szabályok.



Mindenképpen levonható szerintem az a következtetés, hogy érvényesülnie kell annak a 74/2006. (XII. 15.) AB határozatban az Alkotmánybíróság által kifejtett alapvetésnek, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog 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.

Ezek biztosítása esetén az Alaptörvény 28. cikkének alkalmazásával mivel a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak, megalapozott döntések születhetnek a szabadsággal kapcsolatos jogvitákban.

*A kutatás az Igazságügyi Minisztérium által támogatott, a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” keretén belül valósult meg.*

#### Irodalomjegyzék

Arany-Tóth Mariann (2019): A magánélet védelméhez való jog újraszabályozásának hatása a munkaviszonyban a magánélet védelméről szóló törvény alapján. Munkajog, 2019/3. 27-34.

Cséffán József (2012): A munka törvénykönyve magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged

Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf (2021): A négy hét, az négy hét – Gondolatok a szabadság munkaidőkeretben történő számításáról. Munkajog, 2021/3., 45-50.

Fodor T. Gábor – Tóth Kristóf (2022): A magyar munkaidős szabályozás uniós megfeleléséről. In: Berki Erzsébet – Fodor T. Gábor – Meszmann T. Tibor (szerk.): Jog és érdek a munka világában, 51-71. <https://szef.hu/wp-content/uploads/2022/05/3-Fodor-T.-Gabor-%E2%80%93-Toth-Kristof.pdf>, letöltve: 2022. szeptember 10.

Kardkovács Kolos (2012): Az új munka törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest



Kártyás Gábor (2020): A munkaidőszabályok veszélyhelyzet idején. Magyar Munkajog, E-folyóirat, 2020/1. 47-62.

Kecskés László – Kőrös András – Makai Katalin – Orosz Árpád – Osztovits András – Petrik Ferenc (2013): Polgári Jog, az új Ptk. magyarázata I-VI. HVG-Orac, Budapest

Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos (2020): A munka törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest

Prugberger Tamás (2017): A munkaidő, a pihenőidő és a szabadság új hazai szabályozásának megítélése a munkavállalói érdekek szempontjából. Pro Futuro, 2017/2. 31-47. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2017/2/4761>

Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2019): A ki nem vett szabadság pénzbeli megváltásának lehetősége a munkavállaló halálával megszűnt munkaviszony esetében. Munkajog, 2019/2. 62-66.

Szekeres Bernadett (2019): A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és a felmerülő magyar munkajogi védelem. Munkajog, 2019/2. 9-15.

---

<sup>i</sup> Kihirdette a 2000. évi LXVI. törvény.

<sup>ii</sup> Kihirdette a 2007. évi CLXVIII. törvény.

<sup>iii</sup> Tárgya a spanyol szakszervezetek által indított olyan csoportos keresetek, amelyek bizonyos munkavállalók fizetett éves szabadsághoz való jogának abban az esetben történő elismertetésére irányulnak, ha annak időtartama egybeesik az átmeneti munkaképtelenség miatti betegszabadság időtartamával.

<sup>iv</sup> KHS AG kontra Winfried Schulte (Németország) – Betegség miatt 2006-2008 között ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása érdekében benyújtott kérelem tárgyában folyamatban volt jogvitában terjesztették elő.

<sup>v</sup> Stadt Wuppertal kontra Maria Elisabeth Bauer ügy – Bauer asszony férje, akit Wuppertal városa foglalkoztatott 2010-ben elhunyt. Férje örököséként 25 nap ki nem vett szabadságának a pénzbeli kompenzálását kérte a munkáltatótól.

<sup>vi</sup> Volker Willmeroth kontra Martina Brosonn – Brosonn asszony a 2013-ban elhunyt férje 32 nap ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását kérte a munkáltatótól.

<sup>vii</sup> Hans Maschek kontra Magistratsdirektion der Stadt Wien – H. Maschek 2010. november 15. és 2012. június 30-i nyugdíjba vonulása között nem jelent meg munkahelyén, ebből betegség miatti távollétként csak a 2010. november 15. és december 31. közötti időszak volt igazolt. H. Maschek munkáltatója nem emelt kifogást

a 2011. január 1-je és 2012. június 30. közötti távolléteivel szemben, mivel e távollétekről és azok következményeiről két megállapodást is kötött vele. A munkáltató 2012. július 1-jei hatállyal nyugdíjazta.

<sup>viii</sup> Kreuziger kontra Land Berlin ügy – A kérelmet S.W. Kreuziger és korábbi munkáltatója, a Land Berlin között a munkaviszonyának megszűnése előtt ki nem vett, fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás előbbi részére való kifizetésének a megtagadása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

<sup>ix</sup> Max-Planck kontra Shimizu ügy – A kérelmet a Max Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV és egyik korábbi alkalmazottja, Shimizu között a munkaviszonyuk megszűnése előtt ki nem vett fizetett éves szabadság után járó pénzbeli megváltás utóbbi részére történő kifizetésének a Max Planck általi megtagadása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

<sup>x</sup> King kontra Sash Window Workshop és Dollar – A kérelmet C. Kingnek az 1999-2012 közötti időszakra járó ki nem vett fizetett éves szabadság pénzbeli megváltása iránti kérelme tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.