



VDSZSZ SZOLIDARITÁS TERÜLETI SZERVEZETE

DEBRECEN
Petőfi tér 12.

telefon/fax: (52) 430-367
üzemi telefon/fax : 03/29-75
e-mail: vdszsz.db@mavrt.hu

Tisztelt Tagtársak!

A nyári szabadságolások közeledtével egyre több kérdés merül fel a szabadság kiadásával kapcsolatban. Bár az egységes eljárási rend kialakítására a munkáltató több kísérletet tett – legutóbb a MÁV-START Zrt-nél – a szabályozás hiánya sok tévedésekhez vezet. A szabadság kiadásának alapvető szabályait a Munka törvénykönyve 134-136. §-ai az alábbiak szerint rögzíti.

134. § (1) A szabadság kiadásának időpontját - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató határozza meg.

(2) Az alapszabadság egynegyedét - a munkaviszony első három hónapját kivéve - a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét a szabadság kezdete előtt legkésőbb tizenöt nappal be kell jelentenie.

A munkavállalók által – a munkáltató kérésére elkészített – a tárgyévre vonatkozó szabadságolási terv megfelel a törvény által támasztott, a munkavállalók előzetes meghallgatására vonatkozó követelménynek. Természetesen ettől el lehet térni, de ez már a munkáltató és a munkavállaló közötti egyeztetés tárgya.

Ha a munkavállaló úgy készíti el a szabadságolási tervet, hogy abban szabadságát kettőnél több részletre osztja el, akkor az, az Mt 134. § (4) bekezdésének megfelelő nyilatkozat lesz. **Ezzel a munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy a munkáltató a rendelkezési körébe tartozó szabadságot akár több részletben, 2-3 napra bontva adja ki.**

A munkáltatónak az alapszabadság egynegyed részét az **munkavállaló** által meghatározott időpontban kell kiadnia, amennyiben az, **a szabadság kezdete előtt 15 nappal ilyen irányú igényt bejelentette.**

A törvény lehetőséget biztosít a munkavállaló számára, hogy a 15 napos határidőn belül jelentse be szabadság iránti igényét abban az esetben, ha életében rendkívüli esemény következik be, – gondoljunk csak az elmúlt hetek szélsőséges időjárásai által okozott katasztrófa helyzetekre – és emiatt nem tud munkahelyén megjelenni.

Ennek a szabályozásnak a legfőbb célja, hogy a munkavállalónak lehetősége legyen az azonnali, gyors intézkedésre, akár katasztrófa helyzetről, akár családtagjának váratlan súlyos megbetegedéséről legyen szó. Ez a három nap csökkenti a munkavállaló rendelkezési körébe tartozó szabadságos napok (egynegyed rész) számát. A 134. § (2) bekezdése így folytatódik.

Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidő-

re vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni. A munkavállaló a munkáltató felszólítása esetén a körülmény fennállását a munkába állásakor haladéktalanul igazolni köteles.

Itt kell megemlíteni a közeli hozzátartozó halála esetén igénybe vehető „szabadságot”. Ez valóban nem szabadság, hanem ekkor a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól (Mt 107 § b) pontja) esetenként legalább 2 munkanapra. Ebben az esetben munkavállalót 2 munkanapra távolléti díj illeti meg. **Észre kell vennünk, hogy a mentesülés legalább 2 munkanapra vonatkozik – tehát akár több is lehet – de a díjazás csak 2 munkanapra jár.**

134. § (4) A szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

Az Mt 134. § (4) bekezdése lehetőséget biztosít a munkavállalónak, hogy eldöntse egy, kettő vagy esetleg több részletben veszi ki szabadságát. Amennyiben úgy dönt, hogy **nem kettőnél több részletben kívánja igénybe venni szabadságát**, úgy az egynegyed részét az általa meghatározott időpontban kell, a fennmaradó háromnegyed részt pedig egyben a munkáltató az általa meghatározott időpontban fogja kiadni. Ez nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a teljes szabadságot egybefüggően vegye igénybe a munkavállaló, amennyiben erről sikerül a munkáltatóval megállapodnia.

A szabadság kiadását rögzítő dokumentumból, nyomtatványból egyértelműen ki kell tűnnie, hogy a szabadság kiadása a munkavállaló kérésére történt-e. (Például a MÁV-STArT Zrt-nél két külön nyomtatvány van e célra rendszeresítve a munkavállaló kérésére kiadott szabadságot „Szabadság kérelem”, a munkáltató által kezdeményezett szabadság esetében pedig „Szabadság kiadás” elnevezéssel.)

134. § (5) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell. Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

A havi munkaidő-beosztás (vezénylés) elkészítésekor a munkáltatónak már tisztában kell lennie azzal, hogy a következő hónapokban mely munkavállalóknak kívánja a rendes szabadságát kiadni, mivel ennek közlésére a törvény egy hónapos határidőt állapít meg számára. Ezzel szemben a munkavállalót a 15 napos bejelentési határidő köti, igaz Ő csupán a szabadság egy negyedével rendelkezik (míg a fennmaradó háromnegyedével a munkavállaló meghallgatása után munkáltató rendelkezik).

135. § (1) A szabadság kiadásánál a munkarend (munkaidő-beosztás) szerinti munkanapokat kell figyelembe venni.

A szabadságos napok számát a jogszabály munkanapokban határozza meg és kiadását is munkanapban rendeli el. Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztását a Kollektív Szerződés (továbbiakban: KSz) Helyi Függeléke tartalmazza, ez alapján kell elkészíteni a munkavállalók havi vezénylését.

Az általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkanapja – a napközi napoktól függetlenül – egy-egy vezényelt nap, ezért számukra szolgálatonként egy munkanap szabadságot kell írni. Az úgynevezett „fordaszabad” (lyukas) napokra nem írható szabadság, hiszen az, a munkavállalónak nem munkanapja. Ha a munkavállalónak fizetett ünnepnapon beosztása, vezénylése szerint dolgoznia kellene, akkor ez számára munkanapnak minősül, és adott esetben szabadság írható rá.

Ha a munkáltató a szabadságot nem csak munkanapra, hanem fordaszabadnapra (lyukas nap) is kiadja, akkor helytelenül alkalmazza a Legfelsőbb Bíróság elvi határozatát. A határozat kimondja, hogy csak abban az esetben lehet szabadnapra szabadságot kiadni, ha a munkavállaló heti kettőnél több pihenőnapot biztosító munkaidő-beosztás szerint dolgozik. A MÁV csoportnál a munkavállalók munkaidő-beosztásának szabályait a hatályos KSz-ek tartalmazzák, mely szerint a munkaidő-beosztás heti két pihenőnapot tartalmaz, tehát a fent hivatkozott elvi határozat nem alkalmazható.

Több esetben előfordul, hogy a munkáltató a munkavállalókat megillető szabadságot nem a célja szerint használja fel, hanem a havi kötelező órák minél pontosabb teljesítése, mínusz órák eltüntetése érdekében. Ez sérti az Alkotmánybíróság által is kimondott elvet, mely szerint: **„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.”**

Amennyiben a munkavállalónak a órahiánya keletkezik, úgy annak elszámolására munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok (Mt. Ksz) szerint kell eljárni.

A munkavállalót megillető alapszabadságon felül bizonyos esetekben pótszabadság is jár a munkavállalónak. Ezek közül a legtöbbször a gyermekek után járó pótszabadsággal kapcsolatosan merülnek fel problémák. **Ezzel a pótszabadsággal, a jogalkotó a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló szülőt kívánja segíteni.**

A munkáltatók ezt a pótszabadságot helytelenül kezelik, amikor az alapszabadsághoz hozzáadva állapítják meg a munkavállaló rendelkezési körébe tartozó egynegyed rész szabadságot.

A fentebb már idézett Mt 134. § (2) bekezdése arról rendelkezik, **hogy az alapszabadság egynegyed részét kell a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni, és nem pedig a munkavállalót megillető összes szabadságot (alapszabadság+pótszabadság).**

A MÁV csoport Kollektív Szerződése bizonyos munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók részére rendkívüli szabadságot biztosít. Ezen rendkívüli szabadság kiadására abban az esetben vonatkoznak a fenti szabályok, ha arról az adott KSz külön nem rendelkezik. Azt viszont fontos hangsúlyozni, hogy a rendkívüli szabadság díjazásának mértéke eltérhet az alap- illetve pótszabadságra járó díjazástól, melynek díjazását a KSz-ek tartalmazzák.

Tisztelt Tagtársak!

Remélem, segítségetekre lesz ez a rövid összefoglaló, és sikerül a szabadság kiadásával kapcsolatos szabályok között eligazodni.

Debrecen, 2010. június 21.

Üdvözlettel:



Szabó Monika

Területi vezető ügyvivő helyettes
03/29-75