

A szabadság akkor is jár, ha nem akarja a dolgozó (2017.11.21.)

Év végéig minden munkavállaló számára ki kell adni az idei szabadságot - figyelmeztet közleményében a Trenkwalder.

Kevesebb mint másfél hónappal a naptári év vége előtt egyre több cég kénytelen azzal szembesülni, hogy kisebb-nagyobb fennakadásokkal is jár majd, ha a Munka törvénykönyvének (Mt.) megfelelően minden munkavállalójának kiadja az idei évben esedékes szabadságát. A Trenkwalder közleményében arra figyelmeztet, hogy a szabadság idei kiadásának elmaradása fő szabály szerint akkor is jogszabálysértésnek minősülhet, ha az adott időszakban a munkavállaló sem akart szabadságra menni.

„Immár negyedik éve csupán az életkor szerint járó pótszabadság vihető át a következő évre. Ez kortól függően 1-10 nap lehet, egy fiatal munkavállaló esetén tehát nem több, mint néhány nap – hívja fel a figyelmet dr. Selmeczi Réka, a Trenkwalder jogi és munkaügyi szolgáltatások üzletágának vezetője. – Ez az átviteli lehetőség sem automatikus azonban, mivel a feleknek naptári évenként külön meg kell állapodniuk róla. Különösen a kisebb cégek esetében tapasztaljuk az elmaradást a szabadságok időarányos kiadásában, és éppen ez az a vállalati kör, amelyben a munkavállalók kisebb létszáma miatt nehezebb is megoldani a szabadságolások miatt szükségessé váló helyettesítéseket.”

Az év végéhez közeledve tehát minden cégnek időszerű átvilágítania, melyik munkavállalója hol tart az idei szabadságának felhasználásában, kivételében. Egyes cégeknél az év végi leállások, másoknál éppen a karácsonyi csúcsidőszak miatt érdemes előre gondolkodni arról, hogy a munkáltató a még „benragadt” szabadságok kiadását mely időszakra időzíti. Különösen annak fényében, hogy azt a rendelkezést is be kell tartani, hogy a munkáltató 15 nappal előre köteles közölni a munkavállalóval azt, hogy szabadságra küldi.

Kiadják vagy kiveszik a szabadságot?

Kevés munkavállaló tudja, hogy a szabadságkeretéből mindössze 7 munkanappal rendelkezhet szabadon – a többi esetében a munkáltató döntheti el, mikor küldi szabadságra dolgozóját. Ennek értelmében tehát a munkáltató évente 7 munkanap szabadságot - a munkaviszony első 3 hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.

Ezért a munkavállalóknak a saját érdekükben célszerű az alábbiakra figyelniük:

- A munkavállalóknak is érdekük folyamatosan nyomon követni azt, hogy mennyi kivehető szabadságuk maradt az adott évben. Míg év közben a munkáltató rugalmasabban tud alkalmazkodni az egyéni igényekhez, az év vége felé sokkal kevésbé tudnak rugalmasan alkalmazkodni azokhoz.
- A munkavállaló által kijelölhető 7 munkanapnyi szabadság kivétele során a munkavállaló is köteles az igényét legalább 15 nappal korábban jelezni a munkáltatója felé. Ellenkező esetben a munkáltató ennek a keretnek a kiadását is megtagadhatja.

Bár a munkahelyek többségében a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel jelöli ki a szabadságolás időpontját, és ilyenkor a gyakorlatban nem veszik olyan szigorúan a „15 napos szabályt” sem, sok kellemetlenséget kerülhet el az a dolgozó, aki a fenti szabályokkal pontosan tisztában van.

Mikor „csúszhat át” mégis a szabadság kiadása a következő évre?

A tárgyévi szabadságok kiadásának szigorú előírása alól is létezik néhány kivétel:

- A már említett életkor után járó pótszabadságok, amennyiben arról az adott naptári évben a felek írásban megállapodnak, átvihetők a következő évre, ám ezekkel a feltételekkel is csupán a tárgyévet követő év december 31-éig adhatóak ki.
- Ha a munkaviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődik, az adott időszakra járó tárgyévi szabadság a következő év március 31-éig adható ki.
- Ha a munkavállaló oldalán merül fel olyan ok, ami lehetetlenné teszi a szabadság kiadását, az ok megszűnését követő 60 napon belül kell megkezdeni a kiadást. Ilyen ok leggyakrabban a keresőképtelenséget jelentő betegség vagy gyesről való visszatérés szokott lenni.
- Ha pedig a szabadság kivétele már tárgyév végén megkezdődött, akkor tárgyévet követő évre átnyúlóan 5 munkanap szabadság átvihető, mert a jogszabály ezt az átnyúló szabadságot is tárgyévben kiadottnak tekinti.