



## Gyermekek után járó pótszabadságok kiadása

### Mikor jogosult a dolgozó a szabadság kiadását meghatározott időpontban kérni a munkáltatótól?

A gyermek után járó pótszabadság biztosításának feltételeivel összefüggésben az Mt.-t módosította az év végén a 2023. évi CXIII. törvény. **A módosítás szerint 2024 január 1-jétől a gyermekek után járó pótszabadságot a munkáltató a munkavállaló által megjelölt időpontban köteles kiadni.** Nem szabad ugyanakkor elfelejteni, hogy ebben az esetben is a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdekre vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okra hivatkozással a pótszabadság kiadását legfeljebb 60 nappal elhalaszthatja, illetve a megkezdett pótszabadságot megszakíthatja. **Fontos azonban, hogy a szabadság elhalasztását, illetve a megszakítását a munkáltatónak írásban indokolnia kell (Mt. 123. § (5) és (5a) bekezdése).**

A fentiekben idézett szabályok a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandók (Kjt. 59.§ (1) bek. a) pontja), ezért fontos, hogy ezekkel a szabályokkal tisztában legyünk.

Először is rögzítsük, hogy mi a **főszabály: a szabadságot a munkáltató adja ki** a munkavállaló előzetes meghallgatása után. Ez azt jelenti tehát, hogy a munkáltató bármely szabadság munkanap(fajta) kiadása előtt köteles megkérdezni a munkavállalót a kiadás időpontjának megfelelőségéről (az egyén irányában fennálló véleményezési, illetve konzultációs munkáltatói kötelezettség - Mt. 122. § (1) bek.).

A kiadás végleges időpontját pedig a munkavállalóval a kiadás előtt legalább 15 nappal pedig közölni kell (Mt. 122. § (4) bekezdés).

Ezen **főszabály alól azonban vannak kivételek. Az egyik, a munkáltatói kiadás főszabálya alóli különös rendelkezést a 122. § (2) bekezdése tartalmazza. A munkavállaló évente 7 munkanap szabadság kiadását** az általa meghatározott időpontban igényelheti a munkáltatótól. (Évközben keletkezett munkaviszony esetén az igényelt időpontban kiadandó szabadságnapok számát az Mt. 121. § szerint arányosan kell meghatározni.).

A munkáltatót a munkavállaló által meghatározott időpontban történő szabadságkiadási kötelezettsége csak abban az esetben terheli, **ha a munkavállaló az igényét:**

- **legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt jelentette be és**
- **legfeljebb két részletben igényli** (tehát nem egyenként veszi ki a 7 napot).

Amennyiben a munkavállaló szabadságigénye a bejelentésekor nem felel meg a fenti feltételeknek (15 napon belül jelenti be és/ vagy csak egy szabadságnapot kér kiadni), akkor a munkáltató a szabadságnap igénybevételét jogszerűen megtagadhatja.

Amennyiben a munkavállaló szabadságigénye a bejelentésekor nem felel meg a fenti feltételeknek, de a munkáltató a munkavállaló kérelmének megfelelően adja ki az igényelt időpontban és mértékben a szabadságnapot, úgy ez az eset is úgy minősíthető, hogy a munkavállaló élt a szabadság kiadásának jogával, illetve a munkáltató eleget tett ezirányú kötelezettségének.

**A másik, a munkáltatói kiadás főszabálya alóli különös rendelkezést a 122. § új (4a) bekezdése tartalmazza.** Ezen bekezdés szerint a 16 événél fiatalabb gyermek után, a fogyatékos gyermek után járó pótszabadságra és a szülői szabadságra különös igénybevételi szabályt határoz meg. A jogszerű

rendelkezés előfeltétele az, hogy a munkavállaló igényét legalább az igénybevétel előtt 15 nappal bejelentse a munkáltatónak. Ez esetben már nincs olyan törvényi előírás, amely az igénybe vett szabadságnapok mértékére vonatkoznak, azaz egy-egy szabadságnap kiadása is igényelhető.

Példának okáért, ha a dolgozónak 2 gyermeke van és közülük 1 fogyatékos, akkor a gyermekek után járó pótszabadságnapok száma összesen 6 nap (4+2 nap). A módosítás eredményeképpen tehát a dolgozó összesen 13 szabadságnappal rendelkezik, azaz jogosult a szabadság igénybevétel időpontját meghatározni. A jogszerű igénybevétel feltétele ugyanakkor az, hogy időben (legalább 15 nappal korábban) tájékoztassa erről a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

A szakszervezet feladata, hogy tisztában legyen a fenti szabályokkal és érvényt szerezzenek neki, segítve a dolgozókat jogaik gyakorlásában. Érdemes arra is törekedni, ahol kollektív szerződés van, hogy legyenek a szabadság igénybevételére legyen ésszerű, ugyanakkor a dolgozók jogait védő szabályok a megállapodásban.

Ez azért szükséges, mert jelenleg nincs olyan munkajogi jogkövetkezmény, amely a munkáltató jogellenes eljárását konkrétan szankcionálná.

A szabadság kiadásának munkáltató általi megsértése esetén a munkavállaló sérelmezheti a munkáltató eljárását és a foglalkoztatási felügyeleti hatósághoz fordulhat panasszal. (Az ilyen típusú ügyek önmagukban nem járnak munkaügyi bírsággal.)

Az egyéni igényérvényesítés oldalát vizsgálva a munkavállaló két dolgot tehet: vagy a munkáltatói jogsértésre hivatkozással mégis szabadságra megy, vagy megszünteti a jogviszonyát. Ha a munkavállaló esetleg figyelmen kívül hagyhatja a munkáltató nemleges válaszát és szabadság jogcímén a munkavégzéstől távol maradhat. A munkáltató megítéléstől függ, hogy egy ilyen helyzetben esetleg él az azonnali hatályú felmondás jogával arra való hivatkozással, hogy a munkavállaló nem tett eleget alapvető munkavégzési kötelezettségének. Egy ilyen jogvitában az lesz a döntő, hogy a bíróság hogyan ítéli meg a munkavállaló magatartását (jogszerűen vette-e igénybe a szabadságot és ennek alapján jogszerűen volt távol). Amennyiben a munkavállaló azonnali hatályú felmondással élne arra való hivatkozással, hogy a munkáltatója a szabadság igénybevételét akadályozza, akkor ezt csak akkor teheti meg, ha ez nem egyedi alkalommal fordul elő, mivel a jogsértésnek lényegesnek és jelentősnek kell lennie.

Budapest, 2024. február 05.

Az összeállítást készítette:

Dr. Dudás Katalin  
ügyvéd, egyetemi oktató, munkajogász