



Dr. Honti Bettina

A fizetés nélküli szabadság

GINOP-5.3.3-18-2018-00001

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

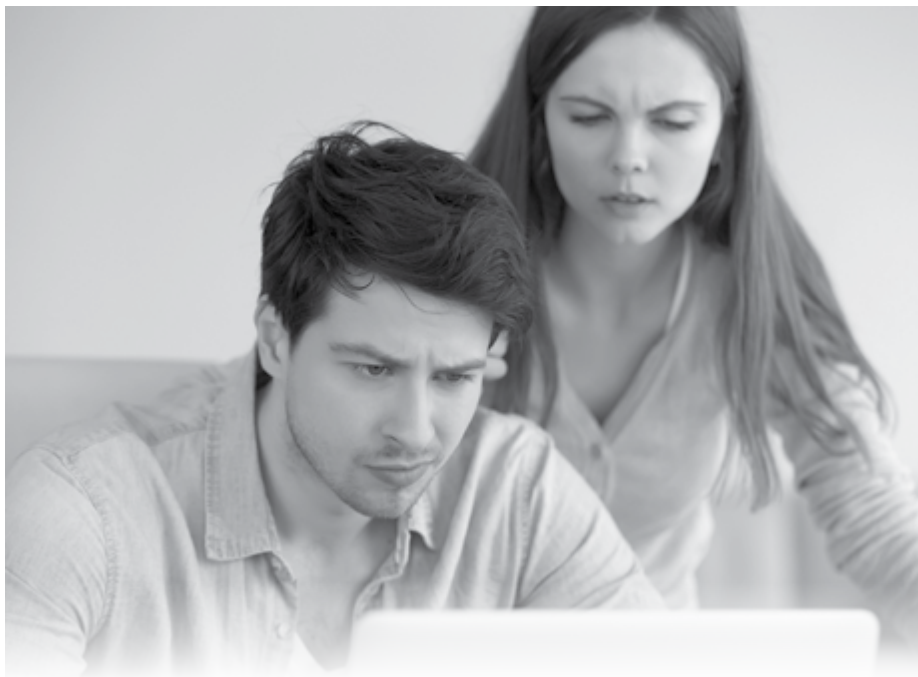
Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS	3
A SZABADSÁG	4
I. A SZABADSÁG JOGI TERMÉSZETE	4
II. MI MINŐSÜL MUNKÁBAN TÖLTÖTT IDŐNEK?	5
III. A SZABADSÁG KIADÁSA	8
IV. SZABADSÁGOLÁS A LEÁLLÁS ALATT	10
A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG	11
I. A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG TÉNYÁLLÁSAI	11
I./1. A SZÜLÉSI SZABADSÁG	13
I./2. A GYERMEKGONDOZÁSI CÉLÚ FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG	15
I./3. A HOZZÁTARTOZÓ OTTHONI ÁPOLÁSA	16
I./4. A TÉNYLEGES ÖNKÉNTES TARTALÉKOS KATONAI SZOLGÁLTATTELJESÍTÉS	19
II. A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG IGÉNYBE VÉTELE ÉS MEGSZÜNTETÉSE	19
III. A MUNKAVÁLLALÓ KÉRELMÉRE ENGEDÉLYEZHETŐ FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG	21
IV. ELRENDELHETŐ-E EGYOLDALÚAN A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG?	22
MUNKÁLTATÓI TÁJÉKOZTATÁS A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG KÖVETKEZMÉNYEIRŐL	22
A BIZTOSÍTÁSI JOGVISZONY	22
A MUNKÁLTATÓ SZEMÉLYÉBEN BEKÖVETKEZŐ VÁLTOZÁS	24
HA TÁVOLLÉT ALATT MEGSZŰNIK A MUNKÁLTATÓ	29
A TERMÉSZETES SZEMÉLY MUNKÁLTATÓ HALÁLA	30
A MUNKAVÁLLALÓ VISSZATÉRÉSE A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG UTÁN	31
A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG TARTAMA ALATT	33
ÚJ MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSE A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG TARTAMA ALATT	35
ZÁRÓ GONDOLATOK	36
A FELHASZNÁLT SZAKIRODALOM JEGYZÉKE	37
JOGFORRÁSOK	37
A FELHASZNÁLT INTERNETES FORRÁS JEGYZÉKE	38



BEVEZETÉS

A fizetés nélküli szabadság témaköre a Covid-19 világjárvány nyomán került a figyelem középpontjába. A pandémia nem mindennapi kihívás elé állította a munkáltatókat, melyre sokan úgy reagáltak, hogy – jogellenesen, de facto munkáltatói intézkedés nyomán – fizetés nélküli szabadságra küldték az alkalmazottaikat. Egy ilyen válsághelyzetben helyeslendő a felek megállapodásait, együttműködését előtérbe helyezni, azonban a biztos keretek megléte, a jogtudatosság erősítése jelenti azt a hidat, ami szükséges a nehézségeken való túljutáshoz. Jelen kiadványban áttekintjük az alanyi jogon járó fizetés nélküli szabadság tényállásait, alapvető szabályait, a munkáltató által engedélyezhető távollét tipikus esetkörét, valamint ezek munkajogi vonzatát. Napjaink dinamikusan fejlődő kormányzati családtámogatási tervei nyomán még inkább felértékelődik a fizetés nélküli szabadság szabályainak ismerete.

A SZABADSÁG

I. A szabadság jogi természetete

Ahhoz, hogy a fizetés nélküli szabadság jelentőségét megértsük, elsődlegesen a szabadság témakörét kell érintőlegesen áttekinteni. A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az alapvető kötelezettségek között írja elő a munkáltató oldalán, hogy *a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni köteles*¹. Ez nem csupán lehetőség számára, hanem az elsődleges kötelezettségei egyike. Ezen feladatának akkor tesz eleget, ha beosztja a munkavállaló munkaidejét és előírja a rendelkezésre állás időpontját és időbeli tartamát.

Mindez megkívánja az alábbiak konkretizálását:

- mely nap minősül munkanapnak,
- a napi munkaidő,
- a heti pihenőnapok (a heti pihenőidő),
- a pihenőidők (a munkaközi szünet, a napi pihenőidő) meghatározását.

Fentiekből jól látszik, hogy a munkáltató nem csupán a rendelkezésre állás és munkavégzés időbeliségét jelöli ki, hanem a pihenőidőről is határoz. A munkavállaló kötelezettsége ezzel szemben, hogy a munkáltató által előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenjen, munkára képes állapotban rendelkezésre álljon és munkát végezzen. Amennyiben a fenti kötelezettséget bármely fél neki felróhatóan megszegi, úgy szerződészegést követ el.

Szabadság jogcímén a munkáltató felmenti a munkavállalót az imént említett kötelezettségei alól, ugyanis azt olyan időszakra kell kiadni, amikor az foglalkoztatottat rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség terhelné. A szabadság jogintézményének lényege tehát, hogy a munkavállalói oldalon teljesítettnek tekintjük a kötelezettségeket, függetlenül attól, hogy nem került sor munkavégzésre, de még rendelkezésre állás sem terhelte a felet. A szabadság tartama tehát teljesített munkaidőnek tekintendő.²

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.)

² dr. Kozma Anna, dr. Lőrincz György, dr. Pál Lajos - A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és könyvkiadó Kft., Budapest, 2020., 477. old.

A szabadságra való jogosultság egyrészt a fennálló jogviszony létéből fakad, másrészt szükségeltetik hozzá, a munkavállaló által munkában eltöltött idő is. A szabadság minden naptári évben jár a munkavállalónak, azonban, ha a munkaviszony év közben kezdődött, vagy a munkavállaló nem töltötte munkában a teljes időszakot, úgy arányosítani szükséges.³

Munkában töltött időnek nem csupán azokat a tartamokat tekintjük, amikor a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére áll, vagy effektíve munkát végez a számára, hanem ide tartozik mindazon időszak, amelyre vonatkozóan a munkáltató munkaidő-beosztást határoz meg. Ebbe pedig, mint láttuk, beletartoznak a pihenőidők, a pihenőnapok és azok a munkanapok is amelyekre a munkáltató nem osztott be napi munkaidőt. Abban az esetben, ha a munkavállaló és a munkáltató valamilyen méltányolható körülmény okán abban állapodnak meg, hogy a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, úgy ezen időszak csak akkor lesz szabadságra jogosító időtartam, ha a felek ezen szándékukat is rögzítik.

II. Mi minősül munkában töltött időnek?

Az Mt. 115. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll”. Ezek alapján tehát a szabadság jogalapja az az időtartam, amelyet a munkavállaló ténylegesen a munkában tölt el. A jogalkotó azonban méltányossági szempontokra tekintettel olyan időszakokat is munkában töltött időnek tekint, melyekre vonatkozóan a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állás és így a munkavégzés alól.



³ Kozma, Lőrincz, Pál - id. mű - 478-479. old.

A citált jogszabályhely vonatkozásában munkában töltött időnek minősül:

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés tartama,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- a keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- a kötelező orvosi vizsgálat,
- a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartam
- a szoptató anya munkaidő kedvezményének tartama
- hozzátartozó halálakor két munkanap,
- általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges idő,
- önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátásának tartama,
- bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartam,
- a jogszabály szerinti örökbefogadás előkészítése időszakában – az örökbe fogadható gyermekkel történő személyes találkozás céljából – évente legfeljebb tíz munkanap,
- a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartama
- munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartam.

Témánk szempontjából kiemelendő a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés. A szülési szabadság tartamát, – a maximálisan igénybe vehető, egybefüggő 24 hetes időszakot – a törvényhozók teljes egészében jogszerű időként határozták meg a szabadság szempontjából. A Munka törvénykönyve a jogintézmény szabályozása körében expressis verbis kimondja, hogy „a szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni”⁴

⁴ Mt. 127. § (4) bek.

A gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja szintén szabadságra jogosító időtartam. Ehhez kapcsolódóan sajátos helyzetet szülhet az az eset, ha a munkavállaló ez időszakban megszünteti a jogviszonyát, majd újabb munkaszerződést köt egy másik munkáltatóval. Ebben az esetben, ha fennállnak a fizetés nélküli szabadság feltételei, és él e jogával, úgy az újabb gyermekvállalási célú fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja szabadságra jogosító idő lesz.⁵

Amennyiben a munkavállaló tényleges önkéntes tartalékos szolgálatteljesítés okán mentesül a munkavégzés alól, úgy a szolgálat tartamát legfeljebb 3 hónap erejéig munkában töltött időként kell figyelembe venni.



⁵ Kozma, Lőrincz, Pál - id. mű - 478-479. old.

III. A szabadság kiadása

A Munka törvénykönyve az alábbiakat mondja ki a szabadság kiadásának módjáról:

- A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.
- A munkáltató évente 7 munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 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 npra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.



- A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.⁶
- A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.⁷

A szabadság jogintézménye a köztudatban hibásan úgy rögzült, hogy a munkavállaló által „kivehető” időtartam, melyre mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési köteleessége alól. Helyesen azonban ez egy munkáltatói utasításnak tekintendő, ugyanis főszabályként, a törvényi keretek között a munkáltató határozza meg ennek időbeliségét. Másrészt kötelezettség is a munkáltató számára, hogy kiadja a munkavállaló szabadságát, méghozzá irányadóan az esedékesség évében kell ezt megtennie. A jogszabály a kiadás időpontja tekintetében tartalmazza, hogy a munkavállalót előzetesen meg kell ugyan hallgatni, azonban ez nem köti a munkáltatót. Arra az esetre pedig, ha a meghallgatás elmarad, nem fűz szankciót a törvény, így ebben az esetben is érvényesnek tekinthetjük a kiadott szabadságot.

A szabadság jogszerű kiadásának feltétele, hogy a tervezett időpontot annak megkezdése előtt legalább 15 nappal korábban közölje a munkáltató. Amennyiben ezt a határidőt nem tartja be, úgy nem minősül jogszerűnek az intézkedés, melynek következtében a munkavállaló kérheti, hogy újból, a jogszabályi feltételeket betartva kerüljön kiadásra a szabadsága. További következménye még a helyzetnek, hogy azokat a tartamokat teljesített munkaidőként kell figyelembe venni, és mivel a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, így állásidő jogcímén távolléti díjra lesz jogosult a foglalkoztatott.⁸

A munkavállalói oldalon jogosultságként írja elő a törvény, hogy éves szinten 7 munkanap szabadsággal a munkavállaló rendelkezik. Ezt a jogot ugyan keretek közé szorítja az a rendelkezés, hogy két részletre bonthatja a tartamot a munkáltató, továbbá, hogy a munkaviszony első 3 hónapjában nem élhet e jogával a munkavállaló. Ez utóbbi kitétel vonatkozásában fontosnak tartjuk megjegyezni, hogy a köznyelvben ezt gyakran a próbaidő tartamára vonatkoztatják, e helyütt azonban nincs relevanciája annak, hogy a felek kötöttek-e ki próbaidőt a munkaszerződésben vagy sem. Továbbá a munkáltató a próbaidő tartama alatt is adhat ki szabadságot. A munkavállaló szintúgy köteles a fenti igényét 15 nappal a tervezett szabadság kezdete előtt bejelenteni. Ha ennek eleget tesz, úgy a munkáltató is köteles lesz kiadni a szabadságot a kért időpontra. Ezen a köteleesség alól akkor mentesülhet, ha kivételesen fontos gazdasági érdek indokolja vagy a munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő ok áll fenn.⁹

⁶ Mt. 122. § (1)-(4) bek.

⁷ Mt. 123. § (1) bek.

⁸ Kozma, Lőrincz, Pál - Kozma, Lőrincz, Pál - id. mű - 488-490. old.

⁹ Mt. 123. § (5) bek.

IV. Szabadságolás a leállás alatt

Számos körülmény indokolhatja, hogy a munkáltató hosszabb-rövidebb időszakokra felfüggeszse a működését. Mivel a szabadság kiadásának joga a munkáltatót illeti meg, praktikusan dönthet arról, hogy a leállás időszakára adja ki a munkavállalók szabadságát. Probléma akkor merülhet fel, ha az adott munkavállaló számára nem jár annyi szabadság. Ez előállhat úgy is, hogy korábban már teljes tartamában kiadásra került a szabadság, esetleg a munkaviszony év közben kezdődött és így időarányosan nem jogosult annyi munkanap szabadságra a munkavállaló, vagy egyébként nem jár számára annyi. A Munka törvénykönyve arra az esetre, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő), előírja, hogy – az elháríthatatlan külső okot kivéve – a munkavállalót alpbér illeti meg.¹⁰ Ez az időszak tehát nem minősül fizetés nélküli szabadságnak. További lehetőség lehet a munkáltatói oldalon a probléma áthidalására, ha egyenlőtlen munkaidő-beosztást rendel el. Ennek hozományaként nem csak azt határozhatja meg, hogy a beosztás szerint hány óra tartamot tegyen ki a munkaidő, hanem lehetősége van a heti pihenőnap (heti pihenőidő) általánostól eltérő beosztására is. Ezek a tartamok tehát áthelyezhetőek, az irányadó időszak átlagában kell megvalósulnia a heti pihenőnapokra (heti pihenőidőre) vonatkozó követelményeknek. Mivel a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt egy hosszabb időegységre (több hét vagy hónap) vetítve határozhatja meg, így csoportosíthatja a pihenőidőket a leállás időszakára, melynek eredményeként a keret második felében le kell dolgozniuk az irányadó munkaórák számát.¹¹



¹⁰ Mt. 146. § (1) bek.

¹¹ Kozma, Lőrincz, Pál - Kozma, Lőrincz, Pál - id. mű - 491. old.

A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG

I. A fizetés nélküli szabadság tényállásai

Mielőtt belekezdenénk a fizetés nélküli szabadság tényállásainak vizsgálatába, fontos megjegyezni, hogy a munka világának szereplői gyakran összekeverik e jogintézménnyel azt az esetet, amikor is a munkáltató a munkavállalóval való megállapodás eredményeként mentesíti őt a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége alól. Ebben az esetben a jogalapot a megállapodás maga jelenti. A fizetés nélküli szabadságnak ezzel szemben jogszabályban meghatározott indoka van, így a jogalapja a törvényben nevesített jogcímek egyike:

- a munkavállaló gyermeke 3. életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából
- a munkavállaló örökbefogadott gyermeke személyes gondozása céljából a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított 3 évig, 3 évesnél idősebb gyermek esetén 6 hónapig
- gyermekgondozási céllal a nagyszülői GYED tartamára
- a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében, a gyermek 10. életéve betöltéséig a, gyermekgondozást segítő ellátás tartama alatt,
- a munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag 30 napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb 2 éve igénybe vehető,
- a munkavállaló által ténylegesen teljesített önkéntes tartalékos katonai szolgálat tartamára igénybe vehető

fizetés nélküli szabadság.¹²

Amennyiben a munkavállaló a fenti jogcímeikkel indokolt kérelmet nem tud előterjeszteni, azonban hosszabb időszakra szeretne mentesülni a munkavégzés alól (pl. nyaralás, felújítás okán), úgy kezdeményezheti a munkáltatónál az ez irányú megállapodás megkötését, azonban nem lesz köteles ahhoz hozzájárulni.

Olyan helyzetekre vonatkozóan, amikor a munkáltató átmenetileg nem tudja foglalkoztatni az alkalmazottat, de szeretné megtartani szakképzett munkaerejét, megoldást jelenthet, ha a jogviszonyt nem szünteti meg, csupán mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

¹² Mt. 128. § - 132. §

Az ilyen megállapodást nem nevezhetjük fizetés nélküli szabadságnak – hiszen ezt a az elnevezést a jogalkotók a törvényben körülírt jogintézmény számára tartják fenn, – azonban tekintettel arra, hogy a felek e tartamra szabadon állapotodhatnak meg a díjazásban, joghatásában hasonló helyzetet teremthetnek:

„A munkavállalót, ha a munkáltató hozzájárulása alapján mentesül a munkavégzés alól, a kiesett munkaidőre megállapodásuk szerint illeti meg díjazás.”¹³ Ehhez azonban mindkét fél egyező szándéka szükségeltetik, egyoldalúan a munkáltató nem jogosult erre. Ebben az esetben a mentesülés megszűntetésekor a jogviszony úgy fog folytatódni, ahogy az abbamaradt. Helyeslendő, ha már a megállapodásban kitérnek a felek a munkavégzés újraaktiválására, melyet időhatározással, vagy akár feltétel tűzésével is meghatározhatnak.¹⁴ Pl. „a veszélyhelyzet megszűnését követő munkanapon köteles lesz a munkavállaló rendelkezésre állni és munkát végezni”. Ha ilyen kitétel nem kerül rögzítésre, a felek a másikkhoz intézett jognyilatkozattal kérhetik a másik féltől a munkaviszony újraaktiválását. Érdemes továbbá kitérni arra a kérdésre is, hogy ezt az időszakot szabadságra jogosító időtartamnak tekintik-e.

Eltérő helyzet áll fenn akkor, ha a munkavállaló a törvényi tényállásokra alapítot-tan kíván fizetés nélküli szabadságot igénybe venni. Ekkor a munkáltatónak nincs mérlegelési joga, köti a törvény és a munkavállaló jognyilatkozata. Mind az igénybevétele, mind pedig a megszüntetése a munkavállaló által a munkáltatónak címzett jognyilatkozattal történik.

¹³ Mt. 146. § (2) bek.

¹⁴ Ptk. 6:116. §

I./1. A Szülési szabadság

A jogalkotó elnevezésében nem vonja ugyan a fizetés nélküli szabadság jogintézménye alá, funkcióját, tartalmát tekintve azonban rokon vonásokat mutat vele. Rendszertanilag is egy címben szabályozza a jogalkotó a fizetés nélküli szabadsággal. Fontos megjegyezni, hogy a szülési szabadság tartamára sem jár a munkavállalónak munkabér. Erre az időszakra a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény [a továbbiakban Ebtv.] 40. § - 42. §-ában foglaltak szerint csecsemőgondozási díj (CSED) igényelhető. A CSED folyósítása azonban nem alanyi jogon történik, ez ugyanis biztosítási jogviszonyhoz kötődő jövedelempótló ellátás.

Szülési szabadságra jogosult:

- az anya, akinek gyermeke született
- az a nő, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette
- az a szülő, aki a gyermeket az anya egészségi állapota, vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet, vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.¹⁵



¹⁵ Mt. 127. §

A szülési szabadság tehát a várandós nő, illetve anya, és a gyermek egészsége megóvása érdekében biztosított, „*egybefüggő 24 hét*” szabadság. Maga a munkavállaló dönti el, hogyan kívánja igénybe venni, azonban 2 hetet törvény erejénél fogva köteles igénybe venni a gyermek anyja. A jogszabály kimondja azt is, hogy amennyiben a felek között nem születik eltérő megállapodás, 4 héttel a szülés várható időpontja elé kell essen a szabadság kezdetének időpontja.¹⁶

A szabályozás megengedi, hogy a felek rugalmasan, a tényleges élethelyzethez, - az anya és a gyermek egészségi állapotához - igazítsák a szülési szabadság időtartamát, így lehetőség van többek között olyan tartamú megállapodásra is, miszerint a dolgozó a gyermek születését követően veszi igénybe a szülési szabadságot. A törvény rögzíti továbbá, hogy a szülési szabadság azon tartamát, amelyet nem tudott igénybe venni a munkavállaló, „*ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő 1 év elteltéig a gyermeknek az intézetből történő elbocsátása után is igénybe lehet venni*”.¹⁷

Megszűnik a szülési szabadság abban az esetben, ha:

- a gyermek halva születik,
- a gyermek meghal, a halált követő 15. napon,
- a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.¹⁸

Fontos tudni, hogy a fent felsorolt esetekben sem lehet rövidebb a szülési szabadság tartama 6 hétnél, melyet a gyermek születésétől kell számítani.¹⁹

A szülési szabadság tartamát munkában töltött időnek kell tekinteni, így ezen időszak után is megilleti a munkavállalót a szabadság.²⁰ A munka díjazása tekintetében mindarra jogosult a dolgozó, ami a munkaviszony fennállásához kapcsolódik, de nem feltétele a tényleges munkavégzés. A kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságok azonban nem illeik meg ezen időszakra a foglalkoztatottat. Ilyen pl. a munkába járás költségtérítése is. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló a szülési szabadságát tölti a gyermekével, nem kell bejárnia a munkahelyre, így utazási költség sem merül fel, ennek következtében pedig a munkáltatót sem terheli fizetési kötelezettség.²¹ Sem a felek megállapodása, sem pedig kollektív szerződés nem térhet el a szülési szabadságra való jogosultságot szabályozó rendelkezésektől, a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságok esetében pedig csak a munkavállaló javára térhet el a kollektív szerződés a jogszabályi előírásoktól.²²

¹⁶ Mt. 127. § (3) bek.

¹⁷ Mt. 127. § (4) bek.

¹⁸ 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról

¹⁹ Mt. 129. § (2) bek.

²⁰ Mt. 115. § (2) bek. c) pont

²¹ Mt. 127. § (5) bek.

²² Mt. 135. § (1) bek. e) pont, (2) bek., p) pont

I./2. A gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság

A címben összefoglaló néven rögzített gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságra több tényállás esetén is jogosult a munkavállaló²³:

- gyermeke 3. életéve betöltéséig,
- örökbefogadott gyermeke gondozása céljából, a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított 3 évig, 3 évesnél idősebb gyermek esetén 6 hónapig,
- a nagyszülői GYED tartamára.²⁴

A jogszabály itt jogosultként már a „szülőt” nevesíti, így mind az anya, mind az apa jogosult a fizetés nélküli szabadságra, melyet akár mindketten, egyidejűleg igénybe tudnak venni. A feltételek fennállása esetén, az egyoldalú, munkavállalói jognyilatkozattal kezdeményezett fizetés nélküli szabadságot a kérésnek megfelelő időpontban kell kiadni.

Az alábbi esetekben megszűnik a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadság:

- a gyermek halva születése esetén,
- ha a gyermek meghal, a halált követő 15. napon,
- ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.²⁵

Az előbbi tényállásokon túl, fizetés nélküli szabadság jár még a munkavállalónak, a

- a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) folyósításának tartama alatt²⁶

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény [a továbbiakban: Cst.] 20. §-a kimondja, hogy GYES-re jogosult a szülő, valamint a gyám a saját háztartásában nevelt:

- gyermek 3. életévének betöltéséig,
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.²⁷

²³ Mt. 128. § (1)-(3) bek.

²⁴ Ebtv. 42/G. §

²⁵ 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról

²⁶ Mt. 130. 0

²⁷ Cst. 20. § (1) bek. c) pont

A tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek fogalmát a Cst. 4. § fa) pontja rögzíti. Eszerint az után a „tizennyolc évesnél fiatalabb gyermek után” igényelhető a fizetés nélküli szabadság, aki a „külön jogszabályban meghatározott betegsége, illetve fogyatékosága miatt állandó vagy fokozott felügyeletre, gondozásra szorul,” és akire tekintettel GYES jár. E tényállásánál azonban csak az a személy élhet a fizetés nélküli szabadság jogával, akinek a GYES-t folyósítják.

Fontos tisztázni, a fizetés nélküli szabadság iménti tényállásaira vetítetten, hogy a törvény kiket von a gyermek, illetve a szülő fogalmkörébe. A Munka törvénykönyve a záró rendelkezések között tisztázza a fogalmakat. Gyermek alatt érti a „Cst. szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermeket” míg fogyatékos gyermeknek „az a gyermek, minősül, akire tekintettel a Cst. szerinti magasabb összegű családi pótlék került megállapításra”.²⁸ Saját háztartásban nevelt, gondozott gyermeknek pedig azt kell tekinteni, aki az alábbiakban felsorolt személlyel „életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakra kerül ki.”²⁹ Ezen a személyek:

- a vér szerinti vagy örökbe fogadó szülő
- a szülővel együtt élő házastárs
- az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni és az erre irányuló eljárás már folyamatban van
- a szülővel együtt élő élettárs, ha az ellátással érintett gyermekkel életvitelszerűen együtt él és a szülővel élettársként legalább egy éve szerepel az Élettársi Nyilatkozatok Nyilvántartásában, vagy
- a szülővel fennálló élettársi kapcsolatát az ellátás megállapítására irányuló kérelmet legalább 1 évvel megelőzően kiállított közokirattal igazolja
- a nevelőszülő
- a gyám
- az a személy, akinél a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték.³⁰

²⁸ 294. § (1) bek. c) pont

²⁹ Cst. 4. § k) pont

³⁰ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 72. § (1) bek.

I./ 3. A hozzátartozó otthoni ápolása

„A munkavállalónak hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indoklását az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.”³¹

A hozzátartozó otthoni ápolása jogcímén akkor lehet élni a fizetés nélküli szabadság jogával, ha a beteg hozzátartozó egészségi állapota előreláthatólag 30 napot meghaladó tartamú ápolást igényel, és azt a munkavállaló személyesen látja el. Feltehető tehát, hogy tartós állapotromlás álljon fenn, aminek az okán indokolt a hozzátartozói ápolás, gondozás. Ennek a kérdésnek az eldöntése orvosi szakkérdés, így amennyiben a beteg kezelőorvosa igazolja az állapotot, azt a munkáltató nem jogosult vitatni.

Ezen a jogcímen igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama legfeljebb 2 év lehet, azonban a munkáltató jogosult ezt meghaladóan is engedélyezni. Abban az esetben, ha a fizetés nélküli szabadság megszűnik, és a munkavállaló ismételten munkába áll, ezt követően pedig újfent beállnak a hozzátartozó otthoni ápolása tényállási elemei, a dolgozó újból jogosult lesz igénybe venni a hozzátartozó ápolására irányuló fizetés nélküli szabadságot, mely esetben a 2 éves tartamot újra kell számítani.

A hozzátartozó fogalmát a Munka törvénykönyve 294. § (1) bekezdés b) pontja adja meg, eszerint:

- a házastárs,
- az egyeneságbeli rokon,
- az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek,
- az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér,
- az élettárs,
- az egyeneságbeli rokon házastársa,
- a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére,
- és a testvér házastársa.

A hozzátartozói minőséget a munkavállalónak nyilatkozatban kell igazolnia a munkáltató felé. Amennyiben a munkáltató kéri ezen tény bizonyítását, úgy ezt hatósági igazolványokkal, születési anyakönyvi kivonattal, házassági anyakönyvi kivonattal, stb. teheti meg a munkavállaló. Ha igazolást nyer a hozzátartozói minőség, a munkáltatónak nincs mérlegelési joga a fizetés nélküli szabadság megengedhetőségét

³¹ Mt. 131. § (1)-(2) bek.

illetően. Nem feltétele az igénybe vételnek, hogy a legközelebbi rokoni fok szerinti hozzátartozó lássa el az ápolást, a törvényben felsorolt személyek mindegyike jogosult rá. Ha azonban a hozzátartozói viszony megszűnik, pl. válás miatt, úgy megszűnik a fizetés nélküli szabadság jogalapja is. Úgyszintén, ha jelentősen változás következik be az ápolásra szoruló hozzátartozó egészségi állapotában, melynek következtében akár bentlakásos szociális intézménybe, akár kórházba kerül, akár javul az állapota, úgy a munkavállaló jogosultsága is megszűnik a fizetés Félreértésre adhat okot jogalap elnevezése, ugyanis nem feltétel, hogy a munkavállaló „otthon” ápolja a családtagját, ezt megteheti akár a hozzátartozó, akár a saját lakásában is. Azonban ahogy arra fentiekben már utaltunk, ha egészségügyi vagy szociális intézménybe kerül az ápolott rokon, úgy megszűnik a jogalap a fizetés nélküli szabadságra.

Hangsúlyozni kell, hogy az jogviszony fennállása alatt a feleknek *„a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárniuk, továbbá kölcsönösen együtt kell működniük”*.³² *„Kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges”*.³³ Ezen elvek mentén a munkavállaló köteles tájékoztatást adni a munkáltatónak a fizetés nélküli szabadság indoklásáról. Ennek elmaradása esetén a munkáltató pedig jogosult igazolást kérni az ápolott hozzátartozó egészségi állapotáról.³⁴



³² Mt. 6. § (2) bek.

³³ Mt. 6. § (4) bek.

³⁴ Kozma, Lőrincz, Pál - Kozma, Lőrincz, Pál - id. mű 499. old.

I./4. A tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés

„A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.”³⁵

A fizetés nélküli szabadság jogalapja jelen tényállásnál a tényleges szolgálatteljesítés. Ennek megkezdéséről a munkavállaló nyilatkozatban köteles tájékoztatni a munkáltatót, akinek ez esetben sincs mérlegelési joga az igénybe vételt illetően. A honvédek jogállásáról szóló 2012. évi CCV. törvény [a továbbiakban: Hjt.] tartalmazza a szolgálatra vonatkozó részletszabályokat. Az önkéntes tartalékos katonák a szolgálatot tanulmányok folytatása, vagy civil foglalkozásuk mellett teljesítik. Ez éves szinten legfeljebb 60 napot tesz ki, 3 évre vetítetten pedig 6 hónap a tényleges szolgálat. Ez időre a Hjt. 219. §-ában foglaltak szerinti illetmény, valamint díjazás illeti meg őket.

II. A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG IGÉNYBE VÉTELE ÉS MEGSZÜNTETÉSE

A szabadság igénylésétől különbözik a fizetés nélküli szabadság igénybe vétele. Ahogy korábban rögzítettük, a szabadság esetében éves szinten 7 munkanappal rendelkezik maga a munkavállaló, ezt is megkötésekkel teszi lehetővé számára a Munka törvénykönyve.³⁶ Feltétele az is, hogy a tervezett szabadságolást megelőző 15 nappal korábban, írásban jelezze e szándékát a dolgozó. A fizetés nélküli szabadság esetében is 15 nappal korábban közölt írásbeli tájékoztatási kötelezettséget fogalmaz meg a jogszabály, azonban ha a feltételei fennállnak, a munkáltató nem mérlegelhet az elrendelést illetően. A fizetés nélküli szabadság így az értesítési határidő betartása mellett a munkavállaló által megjelölt időpontban kezdődik.³⁷ A megszüntetés esetére azt mondja ki az Mt., hogy annak időpontját szintén a munkavállaló határozza meg, *„de legkorábban a fizetés nélküli szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlését követő 30. napon szűnik meg”*³⁸ Tehát az igénybevételelről is a megszüntetéséről is maga a dolgozó határoz. A tartamot illetően a törvény a maximumot rögzíti csupán, ennek keretei között a munkavállaló jogosult eldönteni, hogy azt teljes terjedelmében igénybe veszi-e, vagy csak meghatározott időszakra vonatkozóan.

³⁵ Mt. 132. §

³⁶ Mt. 122. § (2) bek.

³⁷ Mt. 133. § (1) bek.

³⁸ Mt. 133. § (2) bek.

Mindvégig fontos azonban szem előtt tartani az általános magatartási követelményeket, melyeket az Mt. támaszt a felekkel szemben; így különösen a jóhiszeműség és tisztesség elvét, a kölcsönös együttműködési kötelezettségét, a rendeltetészerű joggyakorlás követelményét, valamint a tájékoztatási kötelezettséget. Nincs akadálya a megszakított fizetés nélküli szabadság újbóli igénybe vételének sem, ha a körülmények változása ismételten azt eredményezi, hogy a szabadság valamennyi kritériuma fennáll. Ez azonban nem valósíthat meg visszaélésszerű joggyakorlást, figyelemmel kell lenni a feleknek a fenti követelményekre.

A határidőket illetően a törvény megfogalmaz egy kivételt, mégpedig az önkéntes tartalékos katonákra vonatkozóan – így a fizetés nélküli szabadság ezen esetére gyakorlati megfontolásokból nem kell alkalmazni a bejelentésre vonatkozó 15 napos, valamint a megszüntetésre vonatkozó 30 napos értesítési határidőt.



III. A MUNKAVÁLLALÓ KÉRELMÉRE ENGEDÉLYEZHETŐ FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG

Az eddigiekben azon eseteit tárgyaltuk a fizetés nélküli szabadságnak, amikor is az alanyi jogon illeti meg a munkavállalót. Ekkor az értesítési határidők betartása mellett a dolgozó jelöli ki a szabadság kezdetének és befejezésének időpontját. Előfordulhatnak azonban olyan élethelyzetek, amikor a munkavállalót a fenti jogosultság nem illeti meg, mégis méltányolható a kérése.

Tőlünk nyugatabbra jól bevált gyakorlat a cégeknél az ún. „*sabbatical*” intézménye, melyet alkotói szabadságként fordíthatunk. A cél, hogy humánusabb munkakörnyezet megteremtésével, a munkavállalók lelki világát is szem előtt tartva a elejét vegyék a foglalkoztatottak kiégésének úgy, hogy hosszabb tartamra, – fél-egy évre – engedélyezik a fizetés nélküli szabadságot. Így a kiégéssel együtt járó motiválatlanság, romló munkateljesítmény megelőzhető, a munkáltató pedig megtarthatja a számára értékes, hozzáértő munkaerőt. A leggyakoribb indokai az ilyen kérelmeknek, pl. egy hosszabb utazás, nyelvtanulás, vagy más készség fejlesztése, egészségmegővés vagy tanulmányi szabadság.³⁹ Ennek engedélyezéséhez egy indokolt kérelem előterjesztése szükséges. Fontos, hogy az alábbi tartalmi elemek mindenképpen kerüljenek rögzítésre⁴⁰:

- fizetés nélküli szabadság kérelem címe
- a felek adatai
- a kérelem indoka
- a tervezett távollét kezdő és befejező időpontja
- a munkavállaló elérhetősége
- keltezés
- aláírás

A kérelem kedvező elbírálása esetére a munkáltató mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól, azonban ilyen megállapodás megkötésére az alanyi jogon járó fizetés nélküli szabadság eseteit leszámítva nincs kötelezettsége.

³⁹ <https://www.hrportal.hu/hr/a-bibliabol-az-irodaba---egy-novekvo-trend--a-sabbatical-bemutatasa-20180206.html>

⁴⁰ <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20210112/mikor-adhato-fizetes-nelkuli-szabadsag-2021-evben-fizetes-nelkuli-szabadsag-kerelem-tudnivalok-1109048>

IV. ELRENDELHETŐ-E EGYOLDALÚAN A FIZETÉS NÉLKÜLI SZABADSÁG?

Az alanyi jogon járó fizetés nélküli szabadság esetkörén túl, egyoldalú nyilatkozással egyik fél sem jogosult fizetés nélküli szabadság elrendelése, vagy kikényszerítésére. A munkavállaló kérelmére azonban a munkáltató engedélyezheti a fizetés nélküli szabadságot.

Munkáltatói tájékoztatás a fizetés nélküli szabadság következményeiről

Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség elvéből fakadóan a munkáltató köteles informálni a dolgozót a fizetés nélküli szabadság folyamányairól. A fizetés nélküli szabadság tartama fő szabályként nem számít munkában töltött időnek, így szabadságra sem jogosítja majd a dolgozót. A végkielégítés vonatkozásában is hátrányosan érinthető a munkavállalót egy hosszabb tartamú fizetés nélküli szabadság. A Munka törvénykönyve ugyanis a 77. § (2) bekezdésében rögzíti, hogy a „*végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább 30 napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem illette meg*”. Ez alól kivételt képez, ha a gyermek ápolása, gondozása céljából vették igénybe a fizetés nélküli szabadságot, valamint ha annak indoka tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés volt 3 hónapot meg nem haladó tartamban, ezeket az időszakokat ugyanis figyelembe kell venni a végkielégítés tekintetében. Megjegyzendő, hogy a biztosítási jogviszony szünetel a fizetés nélküli szabadság tartama alatt, így a munkavállaló köteles egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetni. Ha a munkavállaló 30 napnál hosszabb ideig van fizetés nélküli szabadságon, megszakad a folyamatos biztosítási jogviszonya, ami hátrányosan hat a dolgozóra az egészségbiztosítás pénzügyi ellátásai igénybevétele esetén.

A Biztosítási jogviszony

Fontos tudni, hogy a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. [a továbbiakban: Tbj.] 16. §-a alapján szünetel a biztosítás a fizetés nélküli szabadság ideje alatt. Az alanyi jogon járó fizetés nélküli szabadság esetei kivételt képeznek e fő szabály alól, így folyamatos a

biztosítotti jogviszony, ha

- a fizetés nélküli szabadság idejére csecsemőgondozási díj, örökbefogadói díj, gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás vagy gyermeknevelési támogatás kerül folyósításra, vagy
- a fizetés nélküli szabadságot tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermek ápolása címén veszik igénybe,
- azt önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítése céljából veszik igénybe.⁴¹

Szünetel továbbá a biztosítás a „*munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt is, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt*”⁴²

Hangsúlyozni kell, hogy a biztosítás szünetelése esetén nem alkalmazhatók az egészségügyi szolgáltatásra vonatkozó passzív jogosultsági szabályok. A szünetelés ideje alatt a társadalombiztosítási ellátások nem vehetők igénybe. A kockázatközösség elve alapján, – ha más jogcímen nem áll fenn jogosultság, – a munkavállalónak meg kell fizetnie maga után az egészségügyi szolgáltatási járulékot, méghozzá a szünetelés első napjától számítottan. Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény [a továbbiakban: Art.] 1. melléklet 3.2 pontja a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy az adóhatóság felé a jogviszony szünetelése kezdetét és befejezését 8 napon belül jelentse be. Mindezek alapján a Nemzeti Adó- és Vámhivatal tájékoztatást küld a fizetésre kötelezett személy részére és a fizetési kötelezettséget a kötelezett adószámláján az automatikusan előírja. Az egészségügyi szolgáltatási járulék összege 2021-ben havi 8.000.- Ft, napi 270.- Ft, melyet a tárgyhónapot követő 12. napig kell megfizetni.⁴³ A munkavállaló hozzájárulásával már is megfizetheti helyette az egészségügyi szolgáltatási járulékot, így egy hozzátartozó, vagy akár a munkáltató is teljesítheti e kötelezettséget, ha azt a NAV felé bejelentik, és a hatósága jóváhagyja. Azonban ha a járulékfizetést átvállaló nem teljesíti a befizetést, a munkavállaló lesz köteles helytállni érte, az átvállalástól függetlenül.

A Covid-19 világjárvány gazdasági hatásai következtében a 2020. március 11. napjától fizetés nélküli szabadságra küldött munkavállalók esetében a kormány gazdaságvédelmi intézkedése keretében úgy rendelkezett, hogy e munkavállalók biztosítási jogviszonya nem szűnik meg. A munkáltató 2020. május 1-jétől a tárgyhót követő hónap 12. napjáig köteles a dolgozók után az egészségügyi szolgáltatási járulékot megfizetni. Amennyiben a járulékfizetés a munkáltató számára nehézséget jelent, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal kérelemre engedélyezi hogy a járulékfizetést a veszélyhelyzet megszűnését követő 60. napig fizethesse meg.⁴⁴

⁴¹ Tbj. 16. § a) pont

⁴² Tbj. 16. § c) pont

⁴³ Tbj. 25. § (3) bek.

⁴⁴ A Gazdaságvédelmi Akcióterv keretében a koronavírus-járvány gazdasági hatásainak mérséklése érdekében szükséges adózási könnyítésekről szóló 140/2020. (IV. 21.) Korm. rendelet 20. §

A munkáltató személyében bekövetkező változás

A Munka törvénykönyve a 36. (1) bekezdésében rendelkezik a munkáltatói alanyváltozás azon esetéről, melynek végbemenetele a munkaviszonyban részes felek külön jognyilatkozatai nélkül, önmagában a törvény erejénél fogva (ex lege) következik be.

Fontos tehát megvizsgálni azon munkavállalók helyzetét, akiknek a jogviszonya a változás bekövetkeztekor szünetel. Amikor a munkavállaló adott munkáltatóval jogviszonyt létesít, szem előtt tartja azokat a szempontokat, amelyek a munkáltató megítéléséhez fűződnek; így többek között a munkáltató jó hírnevét, hosszú időre visszanyúló stabil működését, valamint gazdasági prosperitását. Nem mellékes tehát, hogy milyen jogkövetkezményekkel is jár a munkavállalóra nézve egy ilyen esemény. A fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalók esetében a mögöttes jogviszony fennáll ugyan, de az ebből fakadó teljesítési kötelezettségük tartósan szünetel. A jogirodalom álláspontja szerint az így végbemenő munkáltatói alanycsere joghatásai ugyanúgy vonatkoznak ezen alkalmazottakra is.⁴⁵ A legfőbb kérdések, melyek felmerülnek, vajon továbbvihetőek-e azok a jogok amelyeket korábban a munkavállalók elértek, vagy ezeket egyoldalú intézkedésével félreteheti az új munkáltató? Továbbá, van-e lehetőség megtagadni a munkavégzést, amennyiben a munkavállaló nem kíván a jogutód számára munkát végezni? Mielőtt ezekre a kérdésekre választ adnánk, tekintsük át az Mt. meghatározását a munkáltató személyében bekövetkező változásra vonatkozóan. A munkáltatói alanyváltozás akkor következik be, amikor „a gazdasági egység (anyagi vagy nem anyagi erőforrások szervezett csoportja) jogügyleten alapuló átvételére”⁴⁶ kerül sor. Az átvétel „időpontjában fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át”.⁴⁷ A Munka törvénykönyve 36. § (1) bekezdése értelmében jogügyletnek minősül minden olyan joghatás kiváltására irányul akarátnyilatkozat, mely alkalmas „a munkáltatói irányítási hatalom, illetve jog jogosultjának megváltoztatására, azaz a gazdasági egység fölötti irányítási hatalom megszerzésére”.⁴⁸

A munkáltatói jogutódlásra példa, ha valaki adásvételi szerződést köt egy étteremre, melynek következtében megszerzi mind az ingatlant, mind a berendezési-felszerelési tárgyakat, mind pedig az alkalmazottakat, azzal a céllal, hogy a továbbiakban ő folytathassa a vendéglátói tevékenységet. Ahogy a fent citált jogszabályhely rögzíti, a munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek ennek következtében automatikusan átszállnak az átadó munkáltatóról az átvevőre.

⁴⁵ PTE-ÁJK Tankönyv 148-156. old.

⁴⁶ Mt. 36. § (1) bek.

⁴⁷ Mt. 36. § (1) bek.

⁴⁸ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Kun Attila, Petrovics Zoltán: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 151. old.

A jogviszony tehát folytatódik, az új tulajdonos pedig nem mondhatja fel a munkaviszonyt pusztán azon oknál fogva, hogy munkáltatói változás következett be: Az Mt. 66. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A (3) bekezdés a) pontja pedig rögzíti, hogy kizárólag a munkáltató személyében bekövetkező változás, nem szolgálhat a munkáltató felmondásának indokául.



Fontos hangsúlyozni, hogy a jogviszony megszakítás nélkülinek minősül, tehát a felmondási idő és a végkielégítés szempontjából a jogelődnél és a jogutódnál munkaviszonyban töltött tartamokat össze kell számítani.

A jogalkotó célja, hogy ezekben az esetekben a jogviszony azonos tartalommal folytatódjon, így a jogok és a kötelezettségek is átszállnak a törvény erejénél fogva. A munkaszerződésben rögzítetteket (mint pl. alapbér), a az új munkáltató egyoldalú nyilatkozóval nem tudja módosítani, azt csak közös megegyezéssel lehet megtenni. „A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a versenytilalmi megállapodásból és a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak”.^{49 50} Eltérő szabályozás alá esik azonban a kollektív szerződés. Munkáltatói alanycsere esetén „az átvevő munkáltató az átvétel időpontjában a munkaviszonyra kiterjedő hatályú kollektív szerződésben meghatározott munkafeltételeket az átvétel időpontját követő egy évig köteles fenntartani. Nem terheli ez a kötelezettség, ha a kollektív „szerződés hatálya az átvétel időpontját követő egy évnél korábbi időpontban megszűnik, vagy a munkaviszonyra az átvételt követő időpontban kollektív szerződés hatálya terjed ki.”⁵¹ Fentiekén túl azonban azokat a munkafeltételeket, amelyek nem kerültek rögzítésre a munkaszerződésben, a munkáltató egyoldalúan jogosult módosítani, melyek adott esetben kedvezőtlen helyzetet teremthetnek a munkavállalók számára. Lehetőség nyílik e körben pl. az alapbéren túli bérelemek, egyéb juttatások, a napi munkaidő, a munkakörbe tartozó feladatok, a munkavégzési hely megváltoztatására. Kiemelt érdeke fűződik tehát a távollévő munkavállalóknak ahhoz, hogy mielőbb tájékoztassák őket a változásokról.

A törvény a tájékoztatás vonatkozásában egyrészt az átadó munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy „az átszállást megelőzően tájékoztassa az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekből származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.”⁵² Másrészt az átvevő kötelezettségévé teszi, hogy az átszállást követő tizenöt napon belül a munkáltató azonosító adatainak közlésével írásban tájékoztassa a munkavállalókat a munkáltató személyében bekövetkezett változásról, valamint azon munkafeltételek változásáról, melyeket a munkaviszony kezdetén átadandó írásbeli tájékoztatóban⁵³ köteles rögzíteni.⁵⁴ Amennyiben a munkáltatónál üzemi tanács működik, vagy sor került üzemi megbízott megválasztására, úgy a munkáltatók kötelezettsége a fentiekén túl, hogy legkésőbb az átszállást megelőzően tizenöt nappal tájékoztassák őket:

⁴⁹ Mt. 228. § (5) bek.

⁵² Mt. 37. §

⁵⁰ Mt. 229. § (4) bek.

⁵³ Mt. 46. § (1) bek.

⁵¹ Mt. 228. § (1)-(2) bek.

⁵⁴ Mt. Mt. 38. §

- az átszállás időpontjáról vagy tervezett időpontjáról,
- az átszállás okáról,
- a munkavállalót érintő jogi, gazdasági és szociális következményekről, valamint
- a munkavállalót érintő tervezett intézkedésről.⁵⁵

Üzemi tanács, vagy üzemi megbízott hiányában közvetlenül a munkavállalókat szükséges tájékoztatni. Amennyiben a munkavállalónak olyan munkajogi igénye áll fenn a volt munkáltatóval szemben, amely már az átszállást megelőzően esedékes-sé vált, és ezen igényét az alanyváltozást követő 1 éven belül érvényesíti, – úgy az nem veszik el, – az átadó és az átvevő munkáltató egyetemlegesen felel a követelésért.^{56 57}



⁵⁵ Mt. 38. § (2) bek.

⁵⁶ Mt. 39. §

⁵⁷ Ptk. 6:524. §

Végső soron pedig érdemes kitérni arra a helyzetre, ha a munkáltató személyében bekövetkező változás miatt a munkavállalóra irányadó munkafeltételek lényegesen és hátrányosan módosultak. Amennyiben a munkaviszony fenntartása a munkavállaló számára aránytalan sérelemmel jár vagy lehetetlenné válik, úgy a változást követő 30 napon belül, indokolt felmondásával jogosult egyoldalúan megszüntetni a jogviszonyt.⁵⁸ Ebben az esetben az alkalmazottat megilleti a felmentési idő és a végkielégítés is.⁵⁹ Hozzá kell tenni azonban, hogy a felmentési idő tartamára fő szabály szerint járó távolléti díj nem illeti meg a dolgozót akkor, ha a felmentés tartamára munkabérére sem jogosult, így ha éppen fizetés nélküli szabadságát tölti, ez részére nem jár.⁶⁰ A felmondást megalapozhatja pl. ha az átvevő munkáltató a beosztás szerinti napi munkaidőt úgy módosítja, hogy ennek következtében a munkavállaló nem tudja megoldani a gyermek bölcsődébe való elvitelét és elhozatalát.⁶¹



⁵⁸ Mt. 40. §

⁵⁹ Mt. 40. § (1) bek., 70. §, 77. §

⁶⁰ Mt. 70. § (3) bek.

⁶¹ <https://ado.hu/munkaugyek/miben-erinti-a-munkavallalokat-amunkaltato-szemelyeben-bekovetkezett-valtozas/> 2021.08.21.

Ha távollét alatt megszűnik a munkáltató

A Covid-19 világjárvány erőteljesen éreztette hatását a gazdasági életben, a vállalkozások pénzügyi tartalékai jelentősen megcsappantak, sokan pedig egész egyszerűen fizetéseképtelenné váltak. Ezek a hatások továbbgyűrűztek a munkavállalók irányába, akik egy rendkívül bizonytalan, kiszolgáltatott helyzetben találhatták magukat. Az előzőekben azt az esetkört jártuk végig, amikor a munkavállaló távolléte során munkáltatói jogutódlás következett be. A jelen fejezetben a munkáltató jogutód nélküli megszűnését tekintjük át, mely esetben a jogok és kötelezettségek nem szállnak át.

Amennyiben a gazdasági társasággal szemben nagyobb összegű követelés gyűlt össze, melyet nem fizet meg a hitelezők irányába, úgy fizetéseképtelensége okán felszámolási eljárással szüntethető meg. Abban az esetben, ha a társaság maga hárítja el, hogy működését befejezi, nincsenek kifizetetlen hitelezői követelések, valamint az alkalmazottak bérkövetelését is rendezni tudja, úgy végelszámolási eljárásban szűnik meg.⁶² Mindkét eljárás a munkáltató jogutód nélküli megszűnését, így ezzel párhuzamosan a munkaviszony megszűnését eredményezi. Ennek következtében a jogviszony automatikusan, minden egyéb cselekmény vagy jognyilatkozat nélkül zárul le. Ha a felek korábban nem szüntetik meg egyoldalú jognyilatkozattal vagy közös megegyezéssel a munkaviszonyt, az legkésőbb azon a napon szűnik meg, amikor a cégbíróság a cégjegyzékből jogerősen törli a társaságot. Amennyiben a munkáltató végelszámolással szűnik meg, úgy a munkavállalók megkapják a járandóságait, azonban a felszámolási eljárás során a követelésük kielégítése, részben vagy egészben kérdéses lehet. Ebben az esetben a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Bérgarancia Alaprészéből kerülhet sor a munkabérek megtérítésére a törvényben rögzített mértékig.⁶³

A Munka törvénykönyve jogviszony megszűnése körében is előírja, hogy a *felek a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, kölcsönösen együtt kell működniük, és nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sértene.*⁶⁴ *Kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.*⁶⁵ Így ezen alapelvek mentén a munkáltatót értesítési kötelezettség terheli a munkavállalók irányába a cégbírósági eljárás megindulásáról. Ahogy korábban rögzítettük, a munkaviszony automatikusan, a jog erejénél fogva megszűnik a cégjegyzékből való törléssel. Ennek következtében nem kerül sor a társaság részéről a jogviszonyt megszüntető okirat kiadására, azonban köteles kiadni valamilyeni, a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó, jogszabályokban előírt igazolást.

⁶² https://adozona.hu/munkajog/Vallalkozasok_megszunese_30VRDA 2021.08.22.

⁶³ 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról

⁶⁴ Mt. 6. § (2) bek.

⁶⁵ Mt. 6. § (4) bek.

A munkaviszony megszűnésének ezen esetében a munkavállalót megilleti a felmentés idejére járó távolléti díj, kivéve, ha a felmentés tartamára a munkabérre nem jogosult.⁶⁶ Ezen túl, ha a végkielégítés feltételei fennállnak, azon a jogcímen is meg kell fizetni a munkavállaló járandóságát.⁶⁷ A végkielégítésre való jogosultság vizsgálatakor munkában töltött időnek tekintjük az alábbi, témánk szempontjából releváns tartamokat is:

- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapját,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés 3 hónapot meg nem haladó,
- valamint a munkavégzés alóli mentesülés meghatározott eseteit⁶⁸ /pl. a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamát/.⁶⁹

Hangsúlyozandó, hogy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén nem a felek általi munkaviszony megszüntetésére kerül sor, hanem az ex lege szűnik meg, így a felmondási tilalmak sem juthatnak érvényre. Sem a szülési szabadság, sem a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, sem pedig a tényleges önkéntes katonai szolgálatteljesítés nem befolyásolja a jogviszony megszűnését, ugyanis jogutód nélküli megszűnés esetén nem érvényesülnek a felmondási tilalmak, felmondási korlátozások.⁷⁰

A természetes személy munkáltató halála

Sajátos helyzetet eredményez, ha a munkáltató természetes személy, és az ő halála okán válik bizonytalanná a munkáltató, és így a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye. A munkaviszony ugyanis nem szűnik meg automatikusan a munkáltató halálával, a jogviszonyból származó jogok és kötelezettségek az örökösre szállnak. Az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről szóló 2009. évi CXV. törvény [a továbbiakban: Evecvtv.] 19. § (1) bekezdés c) pontja alapján *„az egyéni vállalkozói tevékenységre való jogosultság e törvény erejénél fogva megszűnik az egyéni vállalkozó halála napján”*. A munkaviszony vonatkozásában egy függő jogi helyzet jön létre, ugyanis *„az egyéni vállalkozó halála esetén az egyéni vállalkozó özvegye, özvegy*

⁶⁶ Mt. 63. § (2) bek.

⁶⁷ Mt. 77. §

⁶⁸ Mt. 55. § (1) bek. b)-k) pontok

⁶⁹ Mt. 115. § (2) bek.

⁷⁰ Mt. 65. § (3) bek.

hiányában vagy annak egyetértésével örököse az egyéni vállalkozói tevékenységet folytathatja, ha az egyéni vállalkozói tevékenység folytatását az e törvényben meghatározottak szerint – az ok bekövetkezésétől számított 90 napon belül az illetékes szervnél bejelenti”.⁷¹ A tevékenység folytatásának kezdete ez esetben az egyéni vállalkozó halálát követő nap lesz, amennyiben az özvegy vagy az örökös úgy dönt, hogy továbbviszi a jogviszonyt. Ebben az esetben a T1041-es nyomtatványon be kell jelenteni az adóhatóság felé a jogutódlással érintett, tovább foglalkoztatott munkavállalók adatait. Amennyiben nem kívánja sem az özvegy sem az örökös folytatni a vállalkozási tevékenységet, úgy az általános szabályok szerint felszámolják a vállalkozást, ennek keretében zárul majd le a felek közötti munkaviszony. A munkavállalók irányában fennáll a jogutód tájékoztatási, együttműködési kötelezettsége, így a fizetés nélküli szabadság okán távollévő munkavállalókat is köteles ésszerű időben informálni.⁷²

A munkavállaló visszatérése a fizetés nélküli szabadság után

A fizetés nélküli szabadság megszűnik, ha a munkavállaló jelzi a munkáltató felé ez irányú szándékát, vagy pedig az erre való jogosultsága a törvényi feltételek hiányában már nem áll fenn (pl. a tartam letelt, hozzátartozó felépült). A fizetés nélküli szabadság megszüntetésének szándékát a munkavállalónak érdemes időben, írásban jeleznie a munkáltató felé, ugyanis az értesítés vonatkozásban a törvény az alábbiakat rögzíti: „A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg.”

A munkáltató egyik főkötelezettsége, hogy a jogviszony újraaktiválását követően ismételen foglalkoztassa a munkavállalót, méghozzá a „munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint”.⁷³ A munkaviszony ugyanis a távollét alatt nem szűnt meg, azt főszabályként úgy kell folytatni, ahogy abbamaradt. A munkavállalót így eredeti munkakörében kell alkalmazni, akkor is, ha időközben más alkalmazottat vettek fel a helyére. A munkaszerződésben foglaltaktól eltérni csak közös megegyezéssel történő szerződés módosítás vagy munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében van lehetőség. Amennyiben a munkáltató a fizetés nélküli szabadság megszűnését, ill. megszüntetését követően nem tesz eleget a foglalkoztatási kötelezettségének, úgy állásidőnek minősül az időszak, melyre a munkavállalót megilleti az alaphé. Egyeztetniük kell a feleknek a felgyült szabadság kiadásáról is – az Mt. 123. § (3) bekezdése szerint a szabadságot a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő 60 napon belül kell kiadni.

⁷¹ Evecv. 17. § (1) bek.

⁷² https://adozona.hu/munkajog/Egyeni_vallalkozo_elhunyt_mi_lesz_az_alkalm_O34N22

⁷³ Mt. 51. § (1) bek.

A munkába állás fő szabályként a munkaszerződés szerinti napi munkaidő alapulvételel történik, ettől azonban közös megegyezéssel eltérhetnek a felek. A kisgyermekes munkavállalók számára biztosított jog, hogy „a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek 4 koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek 6 éves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.”⁷⁴

A bérezés vonatkozásában kiemelt szempont, hogy a szülési szabadságról illetve fizetés nélküli szabadságról visszatérő dolgozót ne érje hátrány a távollét okán a többi munkavállalóhoz képest, így a munkáltatónak bérkorrekciót kell megvalósítania. „Ennek során a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó.”⁷⁵ A béremelés nem csak az alapszálra vonatkozik, hanem minden bérelemre ki kell terjedjen (pl. pótlékok, teljesítménybér). A kötelezettség megszegése a munkavállaló rendkívüli felmondásának jogszerű indoka lehet.⁷⁶



⁷⁴ Mt. 61. § (1) bek.

⁷⁵ Mt. 59. §

⁷⁶ EBH2006. 1439.

A kisgyermekes munkavállalók védelmét szolgálja továbbá, hogy munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára gyermeke 3 éves koráig, illetve, ha gyermekét egyedül neveli, annak 16 éves koráig.⁷⁷

A munkaidő beosztás tekintetében a család egységét védő rendelkezés, hogy a nő munkavállaló, illetve a gyermekét egyedül nevelő férfi munkavállaló esetén a gyermek 3 éves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazására csak hozzájárulás esetén van lehetőség.⁷⁸ A heti pihenőnapok egyenlőtlen beosztására, rendkívüli munka vagy készenlét elrendelésére pedig csak akkor van lehetőség, ha ezt kollektív szerződés tartalmazza, és a munkavállaló javára tér el a tiltó szabálytól.⁷⁹ Az éjszakai munka elrendelése teljes mértékben kizárt a gyermek 3 éves kora előtt.⁸⁰ A gyermek 3 és 4 éves kora közötti időszakban pedig a munkavállaló hozzájárulásával rendelhet el készenlétet és rendkívüli munkaidőt a munkáltató.⁸¹

A munkaviszony megszüntetése a fizetés nélküli szabadság tartama alatt

A munkaviszonyt mind a munkáltató, mind a munkavállaló megszüntetheti felmondással, ha érdekmúlás okán már nem kívánja a továbbiakban fenntartani a jogviszonyt. A fizetés nélküli szabadság tartama alatt azonban a munkáltató szűkebb körben élhet e jogával. A munkáltató vonatkozásában megkülönböztetünk felmondási tilalmakat és felmondási korlátozásokat.⁸² Felmondási tilalom tartama alatt a munkáltató egyáltalán nem közölhet felmondást a munkavállalóval, míg a felmondási korlátozás lényege, hogy többletfeltételek fennállása esetén gyakorolhatja csak a felmondás jogát, vagy a felmondási idő csak meghatározott, későbbi időpontban kezdődhet meg. A munkáltató lehetősége a felmondásra az indokolási kényszer miatt korlátozottabb, a fizetés nélküli szabadság tartama alatt a munkavállaló ugyanis hibát sem tud elkövetni munkavégzés hiányában.

Témánk szempontjából releváns felmondási tilalmak az alábbiak:

- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság /a gyermek 3. életévének beöltéséig, illetve a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósítása alatt/, valamint
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama.

⁷⁷ Mt. 53. § (3) bek.

⁷⁸ Mt. 113. § (2) bek. a) pont

⁷⁹ Mt. 113. § (2) bek. b) - c) pontok

⁸⁰ Mt. 113. § (3) bek.

⁸¹ Mt. 113. § (5) bek.

⁸² Mt. 65. § (3) bek. b) - d) pontok;

66. § (6) bek.; 68. § (2) bek. c) pont

Abban az esetben, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, mindkettejüket megilleti a felmondási védelem.

Az alábbi tartamok nem jelentenek felmondási tilalmat, csupán felmondási korlátozás alá esnek:

- ha a munkavállaló szülési szabadságot nem vesz igénybe
- ha az anya vagy a gyermeket egyedül nevelő apa fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

Ezen esetekben a gyermek 3 éves kora előtt is felmondhat a munkáltató, ha a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása megalapozza az azonnali hatályú felmondást. Erre akkor van lehetősége a munkáltatónak, ha a munkavállaló a „*munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi*”, vagy „*egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi*”. Ezen túl, ha a munkáltatói felmondás a munkavállaló képességére vagy a munkáltató működésével összefüggő okra alapítottan történik, a munkáltatót állás felajánlási kötelezettség terheli. Ennek keretében meg kell vizsgálni, hogy a munkaszerződésben rögzített munkahelyen, vagy a munkavállaló szokásos munkavégzési helyén nincs-e a „munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör”. A munkáltatói felmondás akkor érvényes, ha ilyen munkakört nem tud felajánlani, vagy azt a munkavállaló azt alapos ok nélkül utasítja el.⁸³

Relatív felmondási korlátozás valósul meg abban az esetben, ha a munkavállaló hozzátartozó otthoni ápolása céljából veszi igénybe a fizetés nélküli szabadságot. Ekkor ugyanis a munkáltató gyakorolhatja ugyan a felmondás jogát, közölhet felmondást a dolgozóval, ez azonban nem hatályosul. A felmondási idő ebben az esetben a fizetés nélküli szabadság megszűnését követő napon kezdődik.⁸⁴

A munkavállaló a munkaviszonyt a fizetés nélküli szabadság tartama alatt is jogosult felmondással megszüntetni az általános szabályok szerint, őt ugyanis nem tereli indokolási kötelezettség.⁸⁵ Közös megegyezéssel, illetve azonnali hatályú felmondással pedig a felmondási tilalmak és korlátozások esetén is megszüntethető a munkaviszony.

⁸³ Mt. 66. § (4) - (5) bek.

⁸⁴ Mt. 68. § (2) bek. c) pont

⁸⁵ Mt. 67. (1) bek.

Új munkaviszony létesítése a fizetés nélküli szabadság tartama alatt

A fizetés nélküli szabadság rendeltetésével ellentétes, ha a dolgozó annak tartama alatt egy másik munkáltató kötelékébe lépve új munkaviszonyt létesít. Ugyan nem tiltja az Mt. több munkaviszony egyidejű fennállását, de ez a magatartás szembe megy a munkajogi alapelvekkel, hiszen a fizetés nélküli szabadság jogalapja, hogy átmenetileg, a munkavállaló oldalán felmerült okból kifolyólag akadályozott a munkavégzés. Amennyiben a fizetés nélküli szabadság alapjául szolgáló, munkavégzést gátló tényezők elhárultak, úgy köteles a fennálló munkaviszonyból fakadó kötelezettségei teljesítésére. Amennyiben ezt érdekmúlás okán nem kívánja, akkor a rendeltetésszerű joggyakorlás érdekében a fennálló munkaviszonyt meg kell szüntesse. Amennyiben pl. lakásfelújítás céljából vette kérte a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, és ennek tartama alatt új munkaviszonyt létesít, az a munkáltató oldalán megalapozza az azonnali hatályú felmondást.



Záró gondolatok

Láthattuk, hogy a fizetés nélküli szabadságról egyoldalúan sem a munkavállaló sem a munkáltató nem dönthet, azonban az Mt. felsorolja azon eseteket, amikor a munkavállaló kezdeményezésére köteles azt engedélyezni a munkáltató. Ezek az élethelyzetek a családi egység védelme, illetőleg a köz szolgálata miatt képeznek védendő értékeket. Más esetben a dolgozó és a munkáltató közötti megállapodás nyomán van lehetőség a törvény által méltányolt esetkörön túl is a fizetés nélküli szabadságotra. Megelőzhető vele, egy jó munkavállaló elhamarkodott felmondása, valamint motivációs raktárak feltöltésével a kiegészítés is.

Azonban mindvégig figyelemmel kell lenniük a feleknek a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményeire, valamint, arra, hogy a távollét során is kölcsönösen együttműködjenek, tájékoztassák egymást minden, a munkaviszony szempontjából releváns tényről és körülményről.

A felhasznált szakirodalom jegyzéke

KOZMA ANNA - LŐRINCZ GYÖRGY - PÁL LAJOS:
A Munka törvénykönyvének magyarázata,
HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest 2020

**BANKÓ ZOLTÁN - BERKE GYULA - KISS GYÖRGY -
KUN ATTILA - PETROVICS ZOLTÁN:**
Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020

BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KISS GYÖRGY:
Kommentár a munka törvénykönyvéhez,
Wolters Kluwer, Budapest, 2017.

Jogforrások

1. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
3. 1994. évi LXVI. törvény a Bérgarancia Alapról
4. 2012. évi CCV. törvény a honvédek jogállásáról
5. 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló
6. 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
7. 1998. évi LXXXIV. törvény A családok támogatásáról
8. 2009. évi CXV. törvény az egyéni vállalkozóról és az egyéni cégről
9. 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról,
valamint ezen ellátások fedezetéről
10. 2017. évi CL. törvény az adózás rendjéről

A felhasznált internetes forrás jegyzéke

1. <https://ado.hu/munkaugyek/miben-erinti-a-munkavallalokat-a-munkaltato-szemelyeben-bekovetkezett-valtozas/> 2021.08.21.
2. https://adozona.hu/munkajog/Vallalkozasok_megszunese_3OVRDA 2021.08.22.
3. <https://www.penzcentrum.hu/karrier/20210112/mikor-adhato-fizetes-nelkuli-szabadsag-2021-evben-fizetes-nelkuli-szabadsag-kerelem-tudnivalok-1109048>
4. <https://ado.hu/munkaugyek/mit-kell-tudni-a-fizetes-nelkuli-szabadsagrol-2/>
5. <https://www.goda-legal.hu/otthon-a-gyerekekkel-avagy-jar-e-munkaber-ha-az-iskolak-es-ovodak-bezarasa-miatt-nem-tudok-dolgozni/>
6. https://www.nav.gov.hu/nav/segitseg_rendkivuli_helyzetben/adozasi_konnyitesek/A_fizetes_nelkuli_sza20200427.html

IMPRESSZUM

Írta: Dr. Honti Bettina
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek
Demokratikus Ligája
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00001

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-01-3348-5

JOG PONT^{OK}
www.jogpontok.hu



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00001 azonosítószámú, Dél-Alföldi JOGPontok című projekt keretében készült.