

Az életkor alapján járó szabadság a pótszabadság egy fajtája lett

A januártól hatályba lépett, a szabadságolásokat érintő munkajogi változások két jelentős területe az életkor alapján járó szabadságra vonatkozó új rendelkezések, illetve azon új szabályozás, amelynek köszönhetőn a munkáltató és a munkavállaló már megállapodhatnak a szabadság legfeljebb egyharmadának a következő év december 31-ig történő átviteléről – hívta fel az [origo] figyelmét a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Dr. Orbán Zita kifejtette: 2013. január elsején léptek hatályba a tavaly nyár óta alkalmazandó új Munka törvénykönyve azon szabályai is, amelyek a szabadsággal kapcsolatos rendelkezések terén hoztak változásokat, újításokat.

Egyik ilyen jelentős változás, hogy míg korábban az életkor alapján járó szabadság is az alapszabadság részét képezte, a jelenlegi szabályozás szerint ez a pótszabadság egy fajtájaként jelenik meg.

Azoknál a munkáltatóknál, ahol kollektív szerződés nincs, e módosítás semminemű változást nem fog eredményezni a munkavállaló vonatkozásában, hiszen a munkavállaló továbbra is jogosult lesz a változatlan húsz munkanap alapszabadságra, továbbá az életkora alapján járó szabadságra – igaz, utóbbira már pótszabadság jogcímén.

Ahol kollektív szerződés van

Ahol azonban kollektív szerződést alkalmaznak, ott lehetőség van arra, hogy az életkor alapján járó pótszabadság tekintetében a kollektív szerződés a törvényben meghatározottnál több, vagy akár kevesebb napban határozza meg az életkor alapján járó pótszabadság mértékét.

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője hangsúlyozta: természetesen, ez csak akkor lehetséges, ha ilyen tartalmú kollektív szerződést elfogadásra került és az hatályba is lépett.

A szabadság átvitele a következő évre

Említést érdemel továbbá azon új rendelkezés, miszerint a munkáltató és a munkavállaló megállapodhatnak a szabadság legfeljebb egyharmadának a következő év december 31-ig történő átviteléről.

Ezen új szabály bevezetésével a jogalkotó azon gyakorlati problémát kívánta orvosolni, miszerint az év folyamán – főként annak végén – felgyülemlett szabadság problematikáját a korábbi szabályok szerint csak korlátozottan lehetett kezelni. Ugyanakkor az arány meghatározásakor szem előtt tartották, hogy a munkavállalót megillető pihenés joga ne csorbuljon.

Az általános nézettel ellentétben a szabadságot nem a munkavállaló veszi ki, hanem a munkáltató adja ki, azaz a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy munkavállalói szabadságukat igénybe vegyék – azon munkavállaló esetében is, aki esetleg nem szándékozik szabadságra menni.



Ennek megfelelően tehát az új szabályozás továbbra is célul tűzi ki, hogy a szabadságot esedékessége évében adja ki a munkáltató, és csak bizonyos eltéréseket enged – egyebek mellett a fenti megállapodás lehetőségét – mondta végezetül dr. Orbán Zita.