

Erre kell figyelnie a munkáltatónak a szabadság kiadásánál

Egy nemrégiben megjelent kúriai döntés alapján ismét előtérbe került a munkaidő, a készenlét és a szabadság nyilvántartására vonatkozó munkáltatói kötelezettség. Jogvita esetén a munkáltató érdekében áll a szabadság kiadásának, illetve pénzbeli megváltásának bizonyítása.

A Kúriai egyértelműen megállapította, hogy a munkáltató érdekében áll a szabadság kiadásának, illetve pénzbeli megváltásának bizonyítása, amely megfelelő belső szabályozás és nyilvántartás hiányában súlyos következményekkel járhat a munkáltatóra nézve. Az alapul szolgáló ügyben a munkavállaló munkaviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetése során a felek megállapodtak a ki nem vett szabadság pénzben történő megváltásában. A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató a jelenléti ívek alapján számította ki a ki nem adott szabadság napjainak számát, a kifizetést pedig ez alapján teljesítette. A munkavállaló keresetében a munkáltató által már megváltott szabadságon túl további napok megváltását kérte a rendelkezésére álló elszámolólapra hivatkozással.

A per során megállapítást nyert, hogy a jogvita alapját a munkaidő-, szabadság-nyilvántartás szabályozatlansága képezte, figyelemmel arra, hogy a munkaidő-nyilvántartáson kihúzással jelezték, ha a munkavállaló távol volt munkahelyéről, amely azonban munkahelyen kívül történő munkavégzést is jelenthetett, így a távollét tényleges jogcíme nem volt megállapítható, így az sem, hogy a munkavállaló a munkáltató által kiadott szabadságát töltötte-e vagy sem.

A Kúria kiemelte, hogy a munka törvénykönyve rendelkezései szerint a szabadságot a munkáltató adja ki és a munkáltató köteles nyilvántartani a rendes és a rendkívüli munkaidőt, a készenlétet és szabadságot.

A per során megállapítást nyert, hogy a munkáltató munkaszervezete nem rendelkezett a szabadságok mértékének megállapítására és kiadásának nyilvántartására vonatkozó szabályozással, szabályzattal. A szabadságok engedélyezése nem volt dokumentált, azok tényleges időpontjai csak a jelenléti ívek alapján volt megállapítható. Ezen hiányosságokra tekintettel a munkáltató nem tudta megfelelő módon igazolni, hogy a munkavállaló részére mennyi szabadnapot adott ki és így hány szabadnap megváltására volt kötelezhető, így a bizonyítás sikertelenségének következményeit viselni volt köteles, tehát a már megváltott szabadnapokon túl további megváltás fizetésére kötelezte őt a bíróság.

Ajánlott tehát valamennyi munkáltató számára megfelelő szabályzatok, nyilvántartások kialakítása, illetve a meglévő rendszerek felülvizsgálata, a hivatkozott ügghöz hasonló esetek elkerülése érdekében.