

Dr. Pál Lajos
A szabadság elszámolásának egyes kérdései

Megjelent: **Munkajog**, 2018. 3. sz. 28-32. o.

A munkavállaló szabadságra naptári évenként jogosult, ám, ha jogviszonya év közben megszűnik, számára az éves szabadságának csak arányos része jár. Emiatt a munkajogviszony megszűnésekor a feleknek el kell számolniuk. Az igénybe nem vett szabadság megváltását a törvény előírja, de mi a teendő, ha a munkavállaló több szabadságot vett igénybe? A jogosultság arányosságának kérdése ezen túl felmerülhet a tárgyév utolsó napján is, ami szintén a felek közötti elszámolást teszi szükségessé. Az alábbiakban azokat a kérdéseket vizsgáljuk meg, amelyek az elszámolást ilyen esetekben befolyásolják.

1. A munkavállalót a szabadság naptári évenként (tárgyév) illeti meg, ezért a részére járó szabadságnapok számát minden tárgyévben meg kell állapítani. Az ennek megfelelően meghatározott szabadság a munkavállalónak, ha munkajogviszonya a tárgyévben egészében nem áll fenn, azaz a naptári év közben létesül vagy szűnik meg, arányosan jár. Figyelemmel azonban arra, hogy a munkavállaló szabadságra való jogosultságának nem csak a jogviszony fennállása, hanem a tárgyévben általa *munkában töltött idő* is feltétele, a munkavállalót megillető szabadságnapok számát a munkáltató akkor is arányosítja, ha a munkajogviszony ugyan egész évben fennállt, ám a munkavállaló a tárgyévnek csak egy részét töltötte munkában. Ez a szabály megfelelően irányadó akkor is, ha a munkavállaló jogviszonya csak a tárgyév egy részében állt fenn, de ezt nem töltötte teljes tartamban munkában. Ekkor az eleve arányos szabadságot kell a munkában töltött idő alapján tovább arányosítani.¹

2. A munkáltató a munkavállalónak járó szabadságot a tárgyév kezdő, illetve, ha a munkajogviszony ezt követően létesül, a jogviszony első napján állapítja meg. A fent kifejtettek alapján jól látható, ez a megállapítás hipotetikus, valójában csak „igérvény”, hiszen a munkavállaló által *valóban* igénybe vehető szabadságnapok száma teljes bizonyossággal csak a tárgyév utolsó, illetve, ha a jogviszony ezt megelőzően megszűnik, a jogviszony végső napján határozható meg. Ebből világosan következik, a felek nem csak a jogviszony megszűnése okán, hanem a tárgyév utolsó napján is kötelesek a szabadság tekintetében elszámolni, ugyanis csak ekkor ítéltethető meg egyértelműen a munkavállaló szabadságra való jogosultsága és számítható ki az általa igénybe vehető szabadságnapok száma. Az elszámolás során a munkáltató az igénybe vehető szabadságnapok számát veti össze a munkavállaló által ténylegesen igénybe vett szabadsággal. Hangsúlyozom, az elszámolást nem csak a jogosultságot alapvetően meghatározó körülmény, a munkában töltött idő, de sok egyéb körülmény is befolyásolhatja, így előfordulhat, a munkáltató a munkavállaló számára járó szabadságot a tárgyév kezdő, illetve, a jogviszony első napján nem megfelelően, akár javára, akár terhére tévedve állapította meg.²

3. Annak jogi megítélése, ha a munkavállaló a részére járónál *kevesebb* szabadságot vehetett igénybe, mint látni fogjuk, lényegesen eltér attól függően, hogy az elszámolás a jogviszony megszűnésére vagy a tárgyév lezárására tekintettel történt-e. Abban az esetben azonban nincs különbség az elszámolásban, ha a munkáltató akár a jogviszony, akár a tárgyév utolsó napján állapítja meg, hogy a munkavállaló – jogszerűen – *több* szabadságot vett igénybe.

¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) 115. §, 121. § (1) bekezdés.

² A hibának sok oka lehet, akár a munkavállaló téves adatszolgáltatása, de lehetséges, hogy a munkáltató több vagy kevesebb gyermeket vesz figyelembe a pótszabadság meghatározásakor, de tévedhet a munkavállaló életkorát illetően is. Am az is előfordulhat, hogy senki sem hibázik, például a munkavállalónak év közben gyermeke születik, esetleg megváltozott munkaképességűvé válik.

Azt, hogy a munkáltatót nem kizárólag a jogviszony megszűnésekor, hanem a jogviszony fennállása alatt is terheli a szabadság tekintetében az elszámolás kötelessége, azért tartom szükségesnek hangsúlyozni, mert tapasztalatom szerint az utóbbi kérdés jogi megítélését – talán érzelmi, méltányossági okok miatt – rendkívüli módon megterheli az, hogy ez az elszámolási helyzet jellemzően a jogviszony megszűnésével egyidőben jelentkezik és ez – mi tagadás – megzavarja tisztánlátásunkat.

Az elszámolás első lépéseként a munkáltató az általános szabályok szerint megállapítja, hogy a munkavállaló az elszámolás időpontjáig³ hány nap szabadságra volt jogosult, valamint azt, mennyi szabadságot vett igénybe. A munkáltató ennek során az Mt. 124. §-a alapján választott módszer szerint jár el, azaz úgy, ahogyan a tárgyévben a szabadságot kiadta, illetve nyilvántartotta. Az elszámolás eredményeképp kétségtől ritkán, de előállhat az a helyzet is, hogy az igénybe vehető és az igénybe vett szabadságnapok száma megegyezik, és ekkor a feleknek egymással szemben követelésük nincs. A helyzet jellemző módon azonban inkább az, hogy a munkáltató a munkavállaló számára a részére járó szabadsághoz képest több vagy kevesebb szabadságot adott ki.

4. A szabadság lényegét tekintve *nem csak egy mentesülési jogcím*, miszerint a munkavállaló naptári évenként munkavégzése, pontosabban munkában töltött ideje alapján jogosultságot szerez arra, hogy a munkaszerződés szerint teljesítendő munkaideje egy részére a rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelessége alól mentesüljön, de magában foglalja azt is, hogy erre az időre a munkáltatótól – rendelkezésre állás (munkavégzés) hiányában – *munkabér megfizetését követelje*.

A munkáltató a tárgyév vagy a jogviszony első napján megállapítja a munkavállalót a tárgyévben várhatóan(!) megillető szabadságnapok számát. A szabadság kiadásának időpontját – az Mt. 122. § (2) bekezdésében írt kivétellel – ugyan a munkáltató jogosult meghatározni, de a kiadás időbeli korlátját a törvény megszabja: a szabadságot a tárgyévben kell kiadni. A munkáltató a szabadságot a munkavállaló számára – rendszerint – több részletben adja ki, de a szabadságra való jogosultság pontosan csak a tárgyév (jogviszony megszűnése) utolsó napján állapítható meg teljes bizonyossággal. Ez a tény pedig szükségképpen magában hordja azt a lehetőséget, hogy az igénybe vett (kiadott) és igénybe vehető szabadság tartama időről-időre eltérjen, ami nyilvánvalóan azzal jár, hogy a tárgyév során hol a munkavállaló, hol a munkáltató kerül *hitelező vagy adós* pozíciójába és a felek csak a tárgyév végén vagy a jogviszony megszűnése napján tudnak elszámolni. De ez nem a jogalkotó által kreált olyan kockázatleplezési helyzet, aminek rizikóját szükségképpen a munkáltatónak kellene viselnie.⁴

5. Így a munkavállaló helyzete, ha az elszámolás időpontjában kevesebb szabadságot vett igénybe, mint ami részére a munkában töltött idő alapján járt volna, *hitelezői* pozíció. A munkavállaló ugyanis az őt szerződés szerint megillető munkabér fejében a ki nem adott szabadsággal azonos tartamú tényleges rendelkezésre állással (munkavégzéssel) többet teljesített, de a szabadság kiadása esetén rendelkezésre állás (munkavégzés) hiányában is jogosult lett volna az erre az időre kifizetett bérre. Ezzel ellentétben *adósi* pozícióba kerül, ha az elszámolás időpontjában több szabadságot vett igénybe, mint ami részére járna. Ebben az esetben ugyanis a munkavállaló teljesítés nélkül több munkabért kapott, mint amire egyébként jogosult lett volna.

6. A jogalkalmazó helyzete az elszámolás során nem egyszerű, hiszen a törvény csak arra az esetre tartalmaz kifejezett előírást, ha a munkavállaló a munkajogviszony *megszűnésekor* nem kapta meg a szabadság arányos részét. Eszerint a ki nem adott szabadságot a munkavállaló részére – távolléti díjával számítva – *meg kell váltani*, azaz a munkáltató a ki nem adott szabadságnapokra járó távolléti díjat

³ Amint említettük, ez az időpont lehet a jogviszony vagy a tárgyév utolsó napja is.

⁴ FODOR T. Gábor: *A túladott szabadság, a munkaidő-beosztás közlése, „továbbdolgozás” határozott idő esetén, a próbaidő lejártá – A helyesnek tűnő álláspontok*. HR & Munkajog. 2016. 6. sz. 8.

fizeti meg a munkavállalónak.⁵ A munkáltató, ha a jogviszony megszűnése hiányában, a tárgyév utolsó napján állapítja meg, hogy a munkavállaló kevesebb szabadságot vehetett igénybe, a ki nem adott szabadságot nem válthatja meg, azt természetben köteles kiadni. Ennek során a munkáltató, ha az ott írt feltételek adottak, alkalmazhatja az Mt. 123. § (2)–(6) bekezdésében foglaltakat, ám e feltételek hiányában, vagy a hivatkozott rendelkezésekben megszabott határidő elmulasztása esetén a munkavállalónak a szabadság kiadása iránt követelési joga keletkezik. A munkáltató a jogellenes állapot megszüntetése érdekében, a munkavállaló igényérvényesítésének hiányában is haladéktalanul köteles intézkedni.⁶

7. A törvényben – eltérően a fentiekől – egyáltalán nem találunk *kifejezett* elszámolási előírást arra az esetre, ha a munkáltató a munkavállaló részére az elszámolás időpontjáig (a munkajogviszony megszűnéséig vagy a tárgyév utolsó napjáig) az arányosan járó szabadságnál *többet* adott ki. A korábban hatályos törvény az ilyen helyzetre konkrét rendelkezést tartalmazott, miszerint a munkavállaló az arányost meghaladó szabadságot köteles volt visszafizetni.⁷ Megtapasztalhattuk, hogy – részben talán épp a korábbi szabályozás okán – az új törvény hatálybalépését követően a jogviszony megszűnésekor követendő eljárást megállapító konkrét tételes jogi szabály hiánya miatt némiképp elbizonytalanodott a joggyakorlat, és ez a bizonytalanság még mindig nem tűnik megszűnni.

8. *A megválaszolendő kérdés:* mi tehát a követendő eljárás a hatályos szabályozás szerint, ha a munkáltató a munkavállaló részére az arányosan járó szabadságnál többet adott ki? Keletkezik-e a munkavállaló számára visszafizetési kötelezettség, másképp fogalmazva, eredményez-e ez a helyzet a munkáltató számára az arányost meghaladó szabadság tekintetében *követelési jogot*?

A munkajogi gyakorlat ezt a kérdést csak a *jogviszony megszűnésekor* fennálló elszámolás tekintetében tárgyalja. A szakirodalomban többen a *konkrét törvényi tényállás és rendelkezés hiánya* okán azt a következtetést vonják le, hogy a munkavállalótól az arányosan járó szabadságot meghaladó többletre járó díjazás (távolléti díj) nem követelhető vissza.⁸ Ez a következtetés azonban megítélésem szerint nem helytálló, a visszafizetési köteleességet előíró szabály hiánya ugyanis önmagában nem alapozhatja meg azt, hogy a munkáltató ne követelhetné vissza az arányosan járó meghaladó szabadságra járó díjazást. Valamely jog vagy köteleesség fennállásával kapcsolatban következtetést nem feltétlenül csak kifejezett jogszabályi rendelkezésből, vagy ennek hiányából vonhatunk le, hanem az adott törvény, esetleg a jogrendszer más rendelkezései, illetve a jogértelmezés egyéb módszerei alapján is. Ebben az esetben megítélésem szerint épp erről van szó, az tudniillik, hogy a munkáltatónak van-e a munkavállalóval szembeni (vissza)követelési joga, elsősorban nem tételes jogi előírás hiányára, hanem a törvény egyéb szabályaira alapítva ítéltető meg. A jogalkotónak nézetem szerint nem kellett erről a kérdésről kifejezetten rendelkeznie, a törvény egyéb előírásai, a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének szabályai⁹, az adott helyzetben megfelelő eligazítást nyújthatnak.

9. Ugyancsak megalapozatlannak látom azt a szakirodalmi álláspontot is, amint erre fentebb már utaltam, miszerint „a túladott szabadság »visszafizetésére« vonatkozó törvényi szabályozás valójában egy

⁵ Mt. 125. §. Az *igénybe nem vett szabadság megváltása* tekintetében pedig talán azt érdemes lenne megfontolni, hogy nem lenne-e indokolt egy, az Mt. 95. §-ában foglaltakhoz hasonló szabályozás kialakítása.

⁶ A munkáltató jogellenes mulasztása miatt eljárhat a munkaügyi hatóság is, amely egyrészt kötelezheti a munkáltatót a szabadság kiadására, másrészt bírságot szabhat ki.

⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 136. § (2) bekezdés.

⁸ HAJDU Edit – MÉSZÁROS NÉ SZABÓ Zsuzsanna – TALLIÁN Blanka – TÁLNÉ MOLNÁR Erika: *A magyar munkajog* (szerk.: TÁLNÉ MOLNÁR Erika). HVG-ORAC, Budapest, 2016. 277., LŐRINCZ György: *A munkaviszony megszüntetése és megszüntetése*. HVG-ORAC, Budapest, 2017. 61–62.

⁹ Mt. 164. §.

kockázattelepítés [...] a törvény annak a kockázatát, hogy ezen jogszabályi rendelkezés betartása mellett a munkavállalónak esetleg több szabadság kerül kiadásra, mint amennyi a munkaviszony megszűnésére tekintettel a munkavállalónak arányosan járt volna, a munkáltatóra telepíti.”¹⁰ Nem egészen világos, miképpen érti a szerző, hogy a kockázatot a törvény kifejezetten a munkáltatóra telepítené, hiszen ezzel összefüggésben semmilyen szabály nem található a törvényben. A szabályozás hiányából pedig nem hiszem, hogy a jogalkotó kockázattelepítéssel kapcsolatos szándékára lehetne következtetni. Ez az álláspont már csak azért sem osztható, mert, mint láttuk, a jogi megítélést tekintve nem tehető különbség a jogalap nélkül igénybe vett szabadság miatti elszámolás esetében aszerint, hogy ez a jogviszony megszűnésekor vagy a tárgyév lezárásakor történik-e. Egy ilyen álláspont – tételesjogi megalapozás hiányában – teljesen indokolatlanul venné ki ezt a helyzetet a jogalap nélkül adott juttatás visszakövetelésére vonatkozó általános szabályok köréből is.

10. Fontos megjegyezni, miszerint az a körülmény, hogy a munkavállaló a részére járó szabadságnál többet vett igénybe és erre díjazásban részesült, a tényállásnak csak egyik összetevője. A másik körülményt, nevezetesen a munkáltató szabadság kiadására, illetve a munkavállaló foglalkoztatására vonatkozó jogának és köteletségének összefüggését, amiről lentebb kívánok részletesen szólni, hajlamosak vagyunk figyelmen kívül hagyni, holott a felmerült probléma gyakorlati megoldásának a kulcsa – legalábbis szerintem – épp ebben rejlik.¹¹

11. Mondjuk ki: a szabadság, amennyiben meghaladja a munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint megillető tartamot, ezen részében *jogalap nélküli*. A jogalap hiánya *két aspektusban* ragadható meg, nevezetesen a munkavégzési köteletség alóli mentesülés és a díjazás jogcíme tekintetében. *Egyrészt* ilyenkor az történik, hogy a munkavállaló szabadság jogcímén hosszabb időre mentesült rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelezése alól, mint amire egyébként jogosult lett volna, *másrészt* pedig erre az időre magasabb összegű díjazást kapott, mint amire egyébként jogosult lett volna. Hangsúlyozni kell, ebben esetben nem arról van szó, hogy a szabadság igénybevétele utóbb vesztette volna el jogalapját, a szabadság tartamára való jogosultság megítélése ugyanis naptári év közben bizonytalan, ezt sok körülmény befolyásolhatja. A szabadság kiadása, amint erre már utaltunk, a munkáltató-munkavállaló között szükségképpen egyfajta hitelező-adós viszonyt eredményez, amely adott helyzetben (például a munkajogviszony megszűnésekor vagy a tárgyév utolsó napján) mellőzhetlenné teszi a felek közötti elszámolást.

A szabadság munkáltató általi év közben történő kiadása – erre az előzőekben is utaltam már – szinte elkerülhetetlenül idézi elő azt a helyzetet, hogy valamelyik fél szolgáltatása a másik fél ellenszolgáltatása által nem fedezett lesz. Látjuk, a jogalkalmazási gondot jellemzően az okozza, ha a munkavállaló szolgáltatása (munkában töltött idő) a munkáltatói ellenszolgáltatásnak (szabadságkiadás) nem felel meg. Kétségtelen, ez a helyzet a hagyományos magánjogi kategóriákkal nehezen írható le, de lényegét tekintve talán leginkább az *előlegnyújtáshoz* lehetne hasonlítani. Az előleg ellenszolgáltatás hiányában visszajár. Korábban már utaltam rá, a szabadság tartalmát tekintve kettős természetű: *egyrészt* mentesülést, *másrészt* díjazásra való jogosultságot megalapozó jogcím. A szabadság igénybevételére vonatkozó jogalap hiánya nyilvánvalóan csak a díjazás tekintetében keletkeztethet visszakövetelési jogosultságot, a mentesülést tekintve az eredeti állapot helyreállítása nem jöhet szóba.

¹⁰ FODOR T. Gábor: *i. m.* 8.; Szükséges lett volna – különösen a tanulmány bevezető gondolatai tükrében – annak is bővebb magyarázatát adni, hogy a szerző miért tekinti oly sommásan alkotmányellenesnek a korábbi törvény idevágó rendelkezését.

¹¹ Megjegyzem, ezt a körülményt a korábbi joggyakorlat is következetesen negligálta, holott ez nem volt szükség-szerű, hiszen e tekintetben a tételesjogi szabály hosszú ideje változatlan.

Nem vitatható az sem, hogy annak megítélése, hogy a munkavállaló egy adott időszakban szabadságon volt-e, tény kérdése. Azon sem igazán lehet vitatkozni, hogy a munkavállaló az adott időpontban rendelkezésre állási, munkavégzési kötelessége alól szabadság jogcímén mentesült. Ám az is szintén alapul állítható, hogy a szabadságra való jogosultság jogalapja, ha a munkavállaló az elszámolás alapján az őt jogosan megilletőnél több szabadságban részesült, hiányzik.¹² Megítélésem szerint az a körülmény, hogy a szabadság igénybevétele nem a munkavállaló döntött, hanem erre a munkáltató utasítása alapján került sor, közömbös, hiszen a tekintetben, hogy a szabadság igénybevétele jogalap nélküli-e, ennek nem lehet jelentősége, mint ahogyan a munkavállaló tudati állapotának vagy magatartása felróhatóságának sem.

12. A kérdés ennek kapcsán elsősorban az, hogy a jogalap hiánya miatti igényét a munkáltató hogyan érvényesítheti a munkavégzési kötelesség alóli mentesülés, illetve a szabadságra kapott díjazás tekintetében? Már leszögeztük: nem kétséges, ha a munkavállaló szabadság jogcímén hosszabb időre mentesült a rendelkezésre állási (munkavégzési) kötelessége alól, mint amire egyébként jogosult lett volna, a szabadság igénybevétele jogalap nélküli volt. A szabadság tényleges igénybevételekor a jogalapot a felek nem vizsgálják, így kézen fekvő a kérdés, utóbb a jogalap hiánya keletkeztethet-e a munkáltató oldalán követelési jogot, illetve a munkavállaló terhére valamilyen kötelességet? Lényeges körülmény, hogy a szabadság igénybevétele, annak jellege okán, meg nem történtté már nem lehet tenni, tehát e tekintetben az eredeti állapot helyreállítása nem jöhet szóba.¹³ Megítélésem szerint az sem lehetséges, hogy a munkáltató a jogalap nélkül igénybe vett szabadságot a munkavállaló következő évre járó szabadságának terhére számolja el. A szabadság jogalap nélküli igénybevétele tehát csak vagyoni következmények érvényesíthetőségét engedheti meg. Fontos, hogy ilyen esetben a tárgyévben járó meghaladóan igénybe vett szabadság idejére járó *díjazás* osztja a szabadság igénybevételenek jogi sorát, azaz mind a szabadság igénybevétele, mind az erre tekintettel kapott díjazás jogalap nélkülivé válik.

13. A jogalap nélkül kifizetett munkabérrel kapcsolatos igényét a munkáltató külön jogszabályi hely, az Mt. 164. §-a alapján érvényesítheti. A Mt.-ben van tehát olyan konkrét rendelkezés, amely szerint a munkáltató a jogalap nélküli teljesítésből eredő igényét a munkavállalóval szemben érvényesítheti, azaz ezért sem helytálló az a fentebb már hivatkozott szakirodalmi álláspont, mely szerint a tárgyalt esetben a visszakövetelés azért ne lenne megengedett, mert külön erre vonatkozó törvényi előírás nincs. (A jogalkotónak nyilvánvalóan nem szükséges valamennyi jogalap nélküli teljesítéssel kapcsolatos tényállást, illetve az ezekkel kapcsolatos jogkövetkezményt külön-külön szabályoznia.)

14. Érdekes kérdésként merül fel ilyen esetben a jogalap nélküli kifizetésből eredő *igény érvényesíthetőségének határideje*. A jogalap nélküli kifizetésből eredő kapcsolatos igényét a munkáltató – főszabályként – hatvan napon belül érvényesítheti. Ezt meghaladóan erre csak akkor van lehetősége, ha a munkavállalónak a kifizetés alaptalanságát fel kellett ismernie, vagy azt maga idézte elő. Nehezen tudnék elképzelni olyan munkavállalói magatartást, amit olyannak tekinthetnénk, mint amivel a szabadság igénybevételenek jogalap nélküliségét okozza, így azt gondolom, a munkáltató a jogalap hiánya miatti igényét jellemzően hatvan napon belül érvényesítheti. A kérdés csak az, hogy ezt az egyébként jogvesztő határidőt honnan kell számítani: a kifizetés időpontjától vagy attól az időponttól, amikor a kifizetés jogalap nélkülivé vált. Megítélésem szerint a visszakövetelésre irányuló jog abban az időpontban nyílik meg, amikor a kifizetés jogalap nélkülisége a munkáltató számára nyilvánvalóvá válik, tehát he-

¹² Említettem már, a kockázattelepítésre vonatkozó érvelést nem tudom elfogadni.

¹³ Itt arra gondolok, hogy a szabadság tartamát a munkavállalóval ledolgoztatni nem lehet.

lyes értelmezés szerint a visszakövetelésre megszabott határidő is ekkor kezdődik. Így a visszakövetelésre rendelkezésre álló határidő akkor kezdődik, amikor a munkáltató megállapítja, hogy a szabadság igénybe vétele a munkavállaló részéről jogalap hiányában történt.

15. Nem mellőzhető annak a kérdésnek a vizsgálata sem, hogy a szabadság idejére kifizetett díjazás visszakövetelése nyomán keletkezik-e ezzel összefüggésben (párhuzamosan) a munkavállaló részéről is valamilyen igény.

A *munkavállaló* munkajogviszonyból fakadó főkötelessége a munkavégzés, melyet kiegészít a rendelkezésre állási kötelesség. A *munkáltató* főkötelességének – összhangban a munkavállaló munkavégzési kötelességének főkötelezettségi jellegével – általánosan elfogadottan a *munkabér fizetésre* vonatkozó kötelességet tekintjük, emellett a munkáltató másik főkötelességének a *foglalkoztatás* minősül. A törvény a munkáltató foglalkoztatási kötelességét már a munkaszerződés fogalmának meghatározásánál is rögzíti¹⁴, de e kötelesség alapkötelezettségi jellege megmutatkozik abban is, hogy ennek teljesítése révén realizálódhat a munkavállaló rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelessége, a munkavégzés ugyanis csak a foglalkoztatás által valósulhat meg.

A foglalkoztatási kötelesség lényege, hogy a munkáltatónak a munkavállalót olyan helyzetbe kell hoznia, hogy a munkaszerződésben vállalt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelességét teljesíteni tudja. A foglalkoztatási kötelesség teljesítése időben két egymástól egyértelműen elkülönülő szakaszban realizálódik, ennek során a munkáltató *először* a munkavállaló rendelkezésre állási kötelességével kapcsolatos feltételeket egyediesíti, azaz meghatározza, hogy a munkavállaló e kötelességét mikor, hol és milyen feltételek mellett teljesíti. Ennek konkrét jognyilatkozati megjelenése a *munkaidő-beosztás*. A foglalkoztatási kötelesség teljesítésének *második szakasza*, ti. a munkavállaló konkrét munkafeladatokkal való ellátása, vagy fogalmazzunk úgy, a tényleges, *szűkebb értelemben* vett foglalkoztatás csak ezt követően teljesül.

16. A fentiek alapján tehát megállapítható, hogy a munkáltató elsődlegesen a munkavállaló foglalkoztatására köteles, melynek során a munkavállaló számára munkaidőt beosztani, majd a munkavállalót a beosztás szerinti munkaidőben foglalkoztatni (munkával ellátni) köteles. A *munkaidő-beosztás* kötelessége alól a munkáltató csak akkor *mentesülhet*, ha a munkavállaló nincs teljesítésre képes, vagy kész állapotban, más, esetleg a munkáltató működésében rejlő ok nem teszi mellőzhetővé a munkaidő beosztását. A munkáltató a beosztott munkaidőben *tényleges* foglalkoztatásra köteles. Ez alól jellemzően akkor *mentesül*, ha a munkavállalót nem terheli a rendelkezésre állási és ennek eredményeképp a munkavégzési kötelesség vagy a munkavállaló a teljesítésre nem képes vagy kész. A mentességi eseteket, amelyek jellemzően a munkavállaló körülményei által meghatározott helyzetek (keresőképtelenség, hatósági idézés, kötelező orvosi vizsgálat, véradás, hozzátartozó halála stb.) elsősorban az Mt. 55. §-a határozza meg, de emellett az Mt.-ben és más jogszabályokban is találunk további mentesülési eseteket.

17. Hangsúlyozom, kizárólag két olyan eset lehetséges, amikor a munkáltató foglalkoztatás kötelessége alól a beosztás szerinti munkaidőben *saját döntése* alapján *jogszerűen* mentesülhet, ezek közül az egyik, ha a munkavállaló számára *szabadságot ad ki*.¹⁵ (Nem kétséges, szabadság csak a beosztás szerinti munkaidőre adható ki, akkor, ha egyébként a munkavállalónak rendelkezésre állási és munkavégzési kötelessége lenne.) Ennek alapján állítjuk tehát, hogy a munkáltató egy adott időszakban a foglalkoztatási kötelességét a szabadság kiadásával is teljesít(het)i, aminek alapján a szabadság kiadásával

¹⁴ Mt. 42. § (2) bekezdés b) pont.

¹⁵ A másik eset az Mt. 55. § (2) bekezdésében szabályozott eset.

érintett munkanapokat (munkaidőt) – az Mt. 124. §-ának figyelembevételével – teljesített munkaidőként kell az elszámoláskor figyelembe venni. A teljesített munkaidőre pedig – egyéb feltétel hiányában – díjazás jár.

18. Annak, ha a munkáltató a jogviszony megszűnésekor – a jogalap nélküliségre hivatkozva – a munkavállalótól visszaköveteli az arányosan járó meghaladó szabadságnapokra kifizetett díjazást, az a következménye, hogy a munkaidőnek az a része, amikor a munkáltató foglalkoztatási kötelességét a szabadság kiadásával teljesítette, munkabérrel nem fedezett lenne, holott azt az időt *teljesített munkaidőként* számolták el. Másképp: mivel a szabadságnapokat a teljesített munkaidő számításakor figyelembe kell venni, a szabadságnapokra kifizetett bér visszakövetelése esetén a munkavállaló a teljesítettnek tekintett munkaidőre nem részesülne díjazásban.

A munkavállaló jogosult a munkáltatótól a foglalkoztatási kötelesség teljesítését követelni, illetve a teljesítés elmaradásával kapcsolatos igényeit érvényesíteni.¹⁶ Adódik a kérdés: a munkavállaló ilyen esetben pontosan milyen jogcímre hivatkozva érvényesítheti igényét. A munkavállaló követelési jogát állásponctom szerint az alapozza meg, hogy *a munkáltató a beosztás szerinti munkaidőben a foglalkoztatási kötelességét elmulasztotta*. A szabadság idejére járó díjazás visszakövetelésének ugyanis az a következménye, hogy az adott időszak a foglalkoztatási kötelesség teljesítése szempontjából szabadsággal töltött időnek már nem tekinthető, tehát megszűnik az a legitim jogcím, amely alapján a munkáltató a munkavállalót a beosztás szerinti munkaidőben nem volt köteles foglalkoztatni. Ennek egyértelmű következménye, hogy a munkavállaló munkaideje be volt osztva, a foglalkoztatási kötelesség teljesítése elmaradt, így a munkavállaló a munkáltatótól az állásidő¹⁷ szabályai szerint követelhet díjazást.

Összefoglalva: a munkavállalót a tárgyévben arányosan megillető szabadságot meghaladóan igénybe vett szabadság jogalap nélkülinek minősül. Ebből következően a munkáltató az Mt. 164. §-a szerint jogosult ezzel kapcsolatos igényét érvényesíteni, ám ezzel szemben áll a munkavállaló állásidő szerinti díjazás iránti követelése, amelyet a munkáltató jogellenes magatartása (a foglalkoztatási kötelesség elmulasztása) alapoz meg. Tekintettel arra, hogy a munkavállaló az állásidő díjazási szabályai szerint alapbérére, míg a szabadság idejére távolléti díjra jogosult, a munkáltatói követelés e két összeg különbözetére irányulhat. A munkáltató ezzel kapcsolatos igényét beszámítás útján is érvényesítheti, de a beszámításra vonatkozó rendelkezések alkalmazásakor figyelemmel kell lenni a levonás szabályaira is, így a munkáltató ugyan igényét beszámíthatja a munkavállaló munkabérrel kapcsolatos követelésébe, de ennek a munkabérből történő levonására a munkavállaló hozzájárulása vagy végrehajtható határozat nélkül nincs lehetőség.¹⁸

¹⁶ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolter Kluwer, Budapest, 2017. 230. o., ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*. Tankönyvkiadó, Budapest, 1989. 65., 176. o., ROMÁN László: *A munkajog alapintézményei II. kötet*. University Press, Pécs, 1996. 18. o.

¹⁷ Mt. 146–147. §.

¹⁸ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: *A munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: KARDKOVÁCS Kolos). HVG-ORAC, Budapest, 2016. 300–301.