



ORSZÁGGYŰLÉSI KÉPVISELŐ

Országgyűlés Hivatala

Irományszám: T/2160/7

Érkezett: 2007 MARCH 05.

Módosító javaslat

**Dr. Szili Katalin**  
az Országgyűlés Elnöke részére

Helyben

**Tisztelt Elnök Asszony!**

A Házszabály 94. § (1) bekezdése alapján „*egyres munkauői tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról*” szóló T/2160. számú törvényjavaslatához a következő

**m ó d o s í t ó   j a v a s l a t o t**

terjesztem elő:

A törvényjavaslat 3. §-ának a következő módosítását javasolom:

„3. §

(1) Az Mt. 134. §-a (3) bekezdésének a) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

*[(3) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató]*

„a) kivételesen fontos gazdasági érdek[, illetve a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok] esetén a szabadságot legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén az esedékesség évét követő év június 30-ig,”

*[adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A b) pontban szereplő rendelkezéstől érvényesen eltérni nem lehet.]*

(2) Az Mt. 134. §-a (6) bekezdésének első mondata helyébe a következő rendelkezés lép:

„A munkáltató a munkavállaló már megkezdett szabadságát a működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok vagy kivételesen fontos gazdasági érdeke miatt megszakíthatja.”

(3) Az Mt. 134. §-a a következő (7)–[(9)](12) bekezdéssel egészül ki:

„(7) A (3) bekezdés a) pontjában foglalt alkalmazásakor legfeljebb a rendes szabadság egynegyedét lehet az esedékesség évét követően kiadni. A (2) bekezdésben foglalt szabadságot ekkor is a tárgyévben kell kiadni.

(8) A (7) bekezdés első mondatában foglaltaktól eltérni csak akkor lehet, ha az a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt – különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében – szükséges.

(9) [A (3) bekezdés a) pontja, illetve a (6) bekezdés alkalmazásakor kivételesen fontos gazdasági érdeken a rendes szabadság kiadásával kapcsolatos, munkaszervezéstől független olyan körülményt kell érteni, melynek felmerülése esetén a rendes szabadságnak az esedékesség évében teljes mértékben történő

kiadása a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná.] A (7) és (8) bekezdésben szereplő esetekben a munkáltató a rendes szabadságot vagy annak egy részét csak akkor jogosult a tárgyévét követően kiadni, ha az ennek alapjául szolgáló kivételesen fontos gazdasági érdek a szabadság kiadását megelőző hét napon belül, vagy a szabadság ideje alatt merült fel, az a munkavállalóra kihat, s az emiatt ki nem adott szabadság vagy annak egy része a tárgyévben, a hátralévő idő rövideje, vagy újabb kivételesen fontos gazdasági érdek felmerülése miatt már nem adható ki.

(10) Csak a munkavállaló beleegyezésével vihetőek át a következő évre a 132. §-ban szabályozott pótszabadságok.

(11) Amennyiben a tárgyévi szabadságot a munkáltató a törvényben meghatározott legkésőbbi időpontig sem adja ki a munkavállaló részére, úgy annak pénzbeli ellenértékét – a Ptk. szerinti – törvényes késedelmi kamatokkal növelten a dolgozó erre irányuló kifejezett kérelmére köteles haladéktalanul kifizetni. Az ily módon történő kifizetés nem mentesíti a munkáltatót a munkautógi szabályok megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezmények alól.

(12) 16 éven aluli gyermek(ke)t nevelő szülő, illetve szülők esetében a rendes szabadságot- a munkáltató köteles olyan időpontban kiadni, amely egybeesik az iskolai szünettel (szünetekkel). Ettől érvényesen eltérni csak a munkavállaló kifejezett, írásbeli kérelmére lehet. 16 éven aluli gyermeke(ke)t nevelő szülő, illetve szülők esetében a rendes szabadság, vagy annak egy része a (8) bekezdésben szereplő okból nem szakítható meg és nem vihető át a tárgyévét követő évre.”

#### Indokolás

**Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint az Munka Törvénykönyvének 134. § (3) bekezdés a) pontjában foglalt, a szabadság kiadásának a munkáltató általi időbeli korlátozását lehetővé tevő hatályos rendelkezések nem elégítik ki az alapjog-korlátozást megvalósító szabályozással szemben támasztott alkotmányos követelményeket (szükségesség-arányosság). Álláspontom szerint ezt a hiányosságot a törvényjavaslat jelenlegi szövege sem pótolja.**

Az általam javasolt új (9) bekezdés ezért az előterjesztésből kimaradt arányosság és szükségesség (elkerülhetetlenség) elvét kívánja a szabályozásban érvényesíteni. A hét napos időkorlát felállítása azt fejezi ki, hogy a szabadság átvitelét a másik évre csak olyan esemény indokolhatja, amelyre a munkáltató nem volt, nem lehetett előre felkészülve. Egy hét általában elegendő kell, hogy legyen a gazdasági probléma megfelelő kezelésére, az tehát hét nap után már nem tekinthető „kivételesnek”.

A jogszabályban szükséges arra is utalni, hogy a munkavállalóval szemben az alapjog korlátozása csak akkor alkalmazható, ha a kivételesen fontos gazdasági érdek éppen az adott munkavállaló szabadságának ki nem adásával oldható meg. A „kivételesen fontos gazdasági érdekre” való általános utalás ehhez nem elegendő, s a fogalmat a törvényjavaslat által adott meghatározásnál is pontosabban szükséges definiálni.

Nem adhat alapot semmilyen kivételesen fontos gazdasági érdek, de még elemi csapás, stb. sem arra, hogy ezen körülmények elmúltával – ha a munkavállaló munkájára már emiatt nincs elkerülhetetlenül szükség és még van elegendő idő a tárgyévben –, a munkavállaló ne kaphassa meg a szabadságát. Ebben az esetben már semmilyen alkotmányos érdek vagy cél nem indokolja a szabadság tárgyévben túli kiadását.

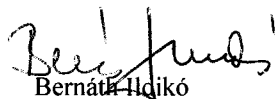
A (10) bekezdés csak kivételesen teszi lehetővé a pótszabadságnak a tárgyévét követő évre való átvitelét, hiszen a pótszabadság intézményével a jogalkotó éppen azért kíván több pihenést biztosítani a munkavállalónak, mert a munkavállalók egészségének, testi épségének védelme azt indokolja, vagy éppen a családi kötelezettségek teljesíthetősége a cél. Az élet, az egészség és a testi épség védelme olyan alkotmányos alapjogok, amelyek egyáltalán nem korlátozhatóak, így természetesen a kivételesen fontos gazdasági érdekre való hivatkozással sem.

(Az Alkotmánybíróság ezzel azért nem foglalkoztatott, mert az alkotmányjogi panasz nem tartalmazott erre való utalást, a szabályozás azonban nem hagyhatja figyelmen kívül ezt a körülményt.)

A (11) bekezdés beiktatása azért szükséges, mert előfordulhat, hogy a törvényben meghatározott garanciális szabályok ellenére a munkavállaló természetben nem tudja kivenni a szabadságát. Ebben a kivételes esetben is szükséges garanciális szabályokkal védeni a munkavállalót, és a ki nem adott szabadság pénzbeli ellenértékének megfizetésére kötelezni a munkáltatót. A szabadság ki nem adásával a munkáltató szabálysértést követ el, attól függetlenül, hogy a munkavállaló ebből eredő kárát pénzben megtéríti. Az általam javasolt rendelkezés a munkáltató felelősségének fenntartásával megakadályozza, hogy a fizetett szabadság pénzbeli megváltása napi gyakorlattá váljék.

A (12) bekezdés az ILO fizetett szabadságra vonatkozó, s Magyarország által ratifikált, tehát kötelezően alkalmazandó egyezményével kívánja összhangba hozni a szabadság kiadásának szabályozását, illetve erre az aspektusra vonatkozóan az átvitel lehetőségének korlátozását.

Budapest, 2007. március 5.



Bernáth Ilkó

Fidesz – Magyar Polgári Szövetség