

Legyen szabadság átvitel vagy kifizethető-e a szabadság a szlovák munkáltatónál?

Ennek a cikknek témája a **szabadság átvitel**, illetve a nem kimerített szabadság kifizetése, annak lehetőségei és feltételei. A szlovák Munka Törvénykönyve szabályozza a munkavállaló szabadságát. Erről részletesen írtam [egy korábbi cikkemben](#).

A [munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás](#) egyik típusánál sincs joga a dolgozónak szabadságra. Ez a joga csupán a munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalónak van.

A naptári év vége előtt tanácsos a munkáltató részéről felszólítani a munkavállalókat, hogy vegyék ki a fennmaradó szabadságot. Célszerű pontosan kiszámítani, kinek mennyi nem kimerített szabadsága maradt még a naptári év végéig. Szabadság átvitel lehetséges a Munka Törvénykönyve erre vonatkozó rendelkezései értelmében.

A szabadságról általánosságban

A szabadságra való jogosultság, a szabadság csökkentése, a szabadság igénybevétele és a szabadságért járó bérkompenzáció feltételeiről a Munka Törvénykönyve 100. – 117. §-ai rendelkeznek.

A Munka Törvénykönyve által meghatározott tények figyelemmel kísérése érdekében helyénvaló, hogy a munkáltató nyilvántartást vezessen az egyes alkalmazottak jogosultságáról, igénybevételeiről, és a szabadság esetleges csökkentéséről.

Szabadság alapszintű időtartama

A szabadság alapszintű időtartama (szlovákul „základná výmera dovolenky”) 4 hét. Amennyiben nyolcórás munkanapja van a dolgozónak, 20 nap szabadságra jogosult egy naptári évben.

Amennyiben a naptári évben betölti a munkavállaló életének 33-ik évét, illetve amennyiben kis gyermeket nevel, plusz egy hét, azaz további 5 nap szabadságra jogosult.

Ha egyenetlenül elosztott munkaidőben foglalkoztatott az alkalmazott (pl. 12 órás műszakban), neki annyi munkanap szabadság jár, amennyi az éves szintű szabadságához viszonyítva átlagban elosztható.

A munkaviszony befejezésekor

Ha a munkavállalónak befejeződik a munkaviszonya és a munkáltatója nem tette lehetővé számára, hogy kimerítse a szabadságát, amelyre jogosult volt az adott évben vagy az előző naptári évben, a nemkimerített szabadsága kifizethető. Ilyen esetben az átlagjövedelme alapján számítható a szabadság-pótlék.

A nemkimerített szabadság kifizetése az utolsó bérelszámolással egyben történik. Bérkövetelésnek tekintendő. Ezért bírósági által is érvényesíthető.



A munkáltató is jogosult lehet ellentételezésre

A munkáltató is jogosult a munkabér visszatérítésére olyan esetben, ha a munkavállaló elvesztette a szabadsághoz való jogát, vagy ha nem volt rá jogosult (Munka Törvénykönyve 117. §). A munkáltató ezt az ellentételezést a munkavállaló írásbeli beleegyezése nélkül is levonhatja a munkavállaló fizetéséből (Munka Törvénykönyve 131. § (2) bekezdés g) pont).

Mi lesz a nem kimerített előző évi szabadsággal?

Amennyiben a munkavállaló nem merítette volna ki a szabadságát 2020 végéig, átviheti 2021-re. 2021-ben elsődlegesen ezt a „régis szabadságot” kell merítenie.

Ha lenne még 2019-es évről nem kimerített szabadsága, ennek csak egy részét lehet kifizetni 2020 decemberében. Melyik részét?

Példa

Induljunk ki abból, hogy a munkavállaló 2019-ben 25 nap szabadságra volt jogosult. Ebből 2019-ben csak 18 napot merített ki. 7 napot átvitt 2020-as évre. 2020-ban viszont egyáltalán nem merített szabadságot. Decemberben tehát volt 7 nap „régis szabadsága” 2019-ből és 25 nap szabadsága 2020-ra vonatkozóan. Hány nap szabadság fizethető ki a munkavállalónak 2020 decemberében?

Mivel az alapszinten jogosult szabadságot nem lehet kifizetni (kivéve a munkaviszony befejezése esetén), így csupán 5 nap 2019-ből átvitt szabadság kifizetésére jogosult a munkavállaló. 2 nap szabadsága elvész.

Hogy rendelkezik erről a Munka Törvénykönyve

A Munkatörvénykönyv 116. §-a (2) és (3) bekezdései alapján a szabadság azon része, amely meghaladja a 4 hét alapszintű szabadságot, és amelyet a munkavállaló a következő naptári év végéig sem vehetett igénybe, bérkompenzációval kifizethető a munkavállalónak. Az átlagjövedelméből számítódik ilyen esetben a bérkompenzáció.

A négy hét alapszintű szabadságért nem fizethető bérpótlék a munkavállalónak. Kivéve, ha a munkaviszony megszűnése miatt nem vehette igénybe ezt a szabadságot. A bérkompenzáció a munkavállaló jogos követelése, amelyet bíróság által hároméves elévülési idő alatt érvényesíthet.

Belső szabályzat a szabadságok igénybevételéről

A munkáltatónál érdemes a szabadságok kiadásának feltételeit belső szabályzat által rögzíteni. Amennyiben a munkáltatónál van egységes „üzemi szabadság”, és ez meghaladja a két hetet, ennek időpontját legalább hat hónappal korábban közölni kell a munkavállalókkal.



További szakmai cikkeket a www.vallalkozasszlovakiaban.hu oldalon találhat.

**Ha tetszett a cikk és szeretne további hasznos információkhoz jutni,
[itt feliratkozhat hírlevelemre](#), amelyhez ajándékba egy kis SK-HU szakszótárt küldök.**

Szerző: Janok Júlia – Szlovákiai vállalkozások szakértője, 2021.01.31.

