

Szabadság terjedelme szlovák munkavállalónál – mi köze a kiküldetéshez?

Milyen a szabadság terjedelme Szlovákiában? Kérdezik tőlem a magyar kollégák, akik a munkavállalók kiküldetését készítik elő. A cikkből kiderül, hogy lényegesen egyszerűbb a szabadságra vonatkozó szabályozás Szlovákiában.

Miért fontos ez?

A [kiküldetés szabályai](#) EU-n belül 2020. július 30-tól módosultak. A következőképpen lehet összefoglalni a lényeget: **amennyiben a kiküldetés országában kedvezőbbek a munkafeltételek, a kiküldött munkavállalóknak is biztosítani kell ugyanezeket a feltételeket.** Ez nem csupán a munkabérré vonatkozik.

A szabadság terjedelmét is ugyanolyan szinten kell biztosítani a kiküldött munkavállalónak. Amennyire ismerem a magyar előírásokat, általában kedvezőbb feltételeket biztosít a magyar Munka Törvénykönyv. De a gyakorlatban előfordulhat olyan eset, hogy a szlovák rendelkezések biztosítanak jobb feltételeket a kiküldött magyar munkavállalónak. Olvassa tovább a cikket, talál erre példát.

Szabadság terjedelme

Szlovákiában is a munkavállalók szabadságát a Munka Törvénykönyve szabályozza (311/2001 számú törvény 100.§ és a továbbiak).

A munkavállaló a Munka Törvénykönyve által szabályozott feltételek mellett jogosult

- a naptári év vagy annak arányos része alapján járó szabadságra,
- a ledolgozott napok alapján járó szabadságra,
- pótszabadságra.

Szabadságra nem jogosultak azok a munkavállalók, akik [munkaviszonyon kívüli szerződéses foglalkoztatás](#) keretén belül tevékenykednek.

Azon munkavállaló, aki a munkaviszony egybefüggő tartama alatt ugyanazon munkáltató számára legalább 60 napon át végzett munkát a naptári év folyamán, a naptári év, vagy annak arányos része alapján alapszabadságra jogosult.

A [szabadság igénybevételéről és a szabadságpénz számításáról](#) egy korábbi cikkben írtam részletesen.

Szabadság alap időtartama

Az alap szintű szabadság időtartama legalább négy hét, azaz 20 munkanap.

Legkevesebb öt hét (azaz plusz 5 munkanap) terjedelmű szabadság illeti meg azt a munkavállalót, aki a folyó naptári év végéig betölti legalább a 33. életévét, vagy aki tartósan gyermekről gondoskodik.



A szabadság legalább nyolc hét a naptári évben

- pedagógia alkalmazottak és külön jogszabály szerinti szakalkalmazottak esetében,
- felsőoktatási intézmény oktatójánál,
- közhasznú főiskola vagy állami főiskola kutató munkatársnál vagy művész munkatárs esetében,
- legalább mesterfokú felsőszintű képzettséggel rendelkező alkalmazott esetében, aki kutató-oktató munkát végez vagy tudományos, kutatási és fejlesztési tevékenységet folytat a Szlovák Tudományos Akadémia szervezeteihez tartozó kutatóintézetben, közhasznú kutatóintézetben vagy államilag támogatott, központi államigazgatási szerv által kezdeményezett kutatásokat megvalósító szervezetben.

Az egyenlőtlen heti vagy éves munkaidő-beosztásban dolgozó munkavállalót annyi munkanap terjedelmű szabadság illeti meg, amennyi éves átlagban a szabadságára esik.

Rugalmas munkaidőben dolgozó munkavállaló esetében a megállapított heti munkaidőből eredő, egy napra eső munkaidő átlagos hossza minősül a szabadságnap egy napjának, miközben az elbírálás során az ötnapos munkaidőből kell kiindulni.

A ledolgozott napok alapján járó szabadság

Az a munkavállaló, aki a naptári év folyamán ugyanazon munkáltató számára nem végzett legalább 60 napon át munkát, nem jogosult a naptári évre járó szabadságra vagy annak arányos részére. A folyó év során ledolgozott minden 21 nap alapján a naptári évre járó szabadság egy tizenkettő része illeti őt meg.

A kiküldött munkavállalóknál ez a rendelkezés valószínűleg nem játszik szerepet. Mégpedig azért, mert csak abban az esetben lehet külföldi munkavégzésre küldeni a munkavállalót, ha már bizonyos időt ledolgozott a munkáltatónál.

Pótszabadság

Az a munkavállaló, aki a naptári év egésze folyamán földfelszín alatti munkahelyen dolgozik (pl. alagutak építésén), és az a munkavállaló, aki különösen nehéz és egészségre ártalmas munkát végez, egy hét terjedelmű pótszabadságra jogosult. Ha a munkavállaló csak a naptári év egy részében dolgozik ilyen körülmények közepette, minden 21 ledolgozott nap alapján a pótszabadság egy tizenkettő részére jogosult.

A Munka Törvénykönyve értelmében a pótszabadságra vonatkozó alkalmazásában nehéz és egészségre ártalmas körülmények közepette dolgozó vagy különösen nehéz és egészségre ártalmas munkát végző munkavállalónak számít az a munkavállaló, aki

- huzamosan olyan egészségügyi intézményekben vagy azok egységeiben végez munkát, ahol fertőző tuberkulózisban és szerzett immunhiányos tünetegyüttesben (HIV/AIDS) szenvedő betegeket ápolnak,
- munkája során a fertőző anyagokkal terhelt munkahelyén közvetlen fertőzésveszélynek van kitéve,
- munkája során jelentős mértékben van kitéve ionizáló sugárzás kedvezőtlen hatásainak,
- lelki betegek vagy mentálisan sérült személyek közvetlen ápolása vagy gondozása



terén végez a meghatározott heti munkaidő legalább felét elérő terjedelemben munkát,

- legalább egy, egybefüggő éven át végez munkát a trópusokon vagy más olyan térségben, ahol a szervezete jelentős terhelésnek van kitéve,
- rendkívül megerőltető munkát végez, amely során olyan mértékben van kitéve káros fizikai vagy vegyi hatásnak, ami jelentősen befolyásolhatja a munkavállaló egészségi állapotát,
- bizonyítottan karcinogén vegyszerrel vagy a karcinogén vegyhatás kockázatát magában hordozó munkafolyamatok helyszínén dolgozik.

A különösen nehéz vagy az egészségre káros munkatípusok, illetve azon munkahelyek és területek meghatározása, amelyeken ilyen munkák végzése történik, a Szlovák Köztársaság Munka-, Szociális- és Családügyi Minisztériuma által a Szlovák Köztársaság Egészségügyi Minisztériumával és a Szlovák Köztársaság Külügyi és Európai Ügyekért Felelős Minisztériumával történt egyeztetés alapján kiadott általánosan érvényű jogi előírása alapján történik.

Ki nem merített pótszabadság fejében bérpótlék nem folyósítható; elsődlegesen a pótszabadságot kell kiadni a munkavállalónak.

Két példa

Elsőként vegyünk egy 19 éves fiatalembert, akinek már van egy kis gyermeke. A szlovák Munka Törvénykönyve szerint alap szinten 25 nap szabadság jár neki egy naptári évben.

Másik példában számoljunk egy 43 éves munkavállalóval, aki a kiküldetés során Szlovákiában alagút építésén dolgozik. Neki $25+5 = 30$ nap szabadság jár egy naptári évben a szlovák MT szerint.

Tudomásom szerint az első esetben a szlovák előírások szerint kéne átszámolni a kiküldött munkavállaló szabadságra való jogosultságát, mivel ez kedvezőbb számára. A második példában a kiküldött munkavállaló jobban jár, ha a magyar MT szerint számíthat a szabadsága.

Ha szüksége van segítségre a [kiküldött munkavállalók bejelentésével Szlovákiában](#), vagy a munkavégzésre vonatkozó szlovák előírások megismerésével kapcsolatban, keressen engem bizalommal – [itt tudja felvenni velem a kapcsolatot](#).

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, 2021.08.15.

