

JOGALKALMAZÁS

A szabadság kiadásának szabályai az Alkotmánybíróság határozatának tükrében

I. Az Alkotmánybíróság 74/2006. (XII. 15.) AB határozata

Egyhangú határozatban az Alkotmánybíróság egy több mint fél évtizede előtte fekvő ügyben foglalt állást. (A határozat alkotmánybírósági ügyszáma: 550/B/1999.) Az ügy közvetlenül a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 134. §-ának rendelkezéseit, azaz a szabadság kiadásának rendjére vonatkozó rendelkezéseket érinti. E tárgykör első látásra is a munkavállalók (és munkáltatók) igen széles körében felmerülő problémára mutat. Általános tapasztalat, hogy a szabadság kiadását a munkáltatók tömegesen mellőzték (mellőzik) az esedékesség időszakában, gyakorta úgy, hogy a ki nem adott szabadság ellenszolgáltatásaként valamiféle vagyoni ellentételezést nyújtanak a munkavállalónak, gyakorta azonban úgy, hogy ezt is mellőzik. E probléma a jogalkalmazási gyakorlatban leginkább a munkajogviszony megszűnésekor éleződik ki: az Mt. 136. § (1) bekezdése alapján a munkajogviszony megszűnésekor pénzben kell megváltani a szabadság igénybe nem vett (ki nem adott) részét. Alig-alig tudunk olyan ügyekről, amelyekben a szabadság (természetbeni) kiadása a munkajogviszony fennállása alatt merülne fel. Ennek oka a munkavállalói jogérvényesítés gyakorlati nehézségeiben, illetve a munkáltatói köteleességszegés megfelelő szankcionálásának hiányosságaiban keresendő. (A munkaügyi ellenőrzés rendjén való szankcionálás kérdését később érintjük.)

A kilencvenes évek végén az Alkotmánybírósághoz benyújtott indítvány az Mt. módosításáról szóló 1998. évi LXXIX. törvény alkotmányellenességének utólagos vizsgálatára irányult. E törvény 1999. január 1. napján lépett hatályba és az Mt. 134. §-ának (3) bekezdését módosította, illetve a 134. §-ba új (4) bekezdést iktatott (a következő bekezdések újraszámozása mellett). Az akkor hatályba lépett (módosított) (3) bekezdés szerint:

„A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. A munkáltató

a) kivételesen fontos gazdasági érdek esetén a szabadságot legkésőbb a tárgyévet követő év június 30-áig, kollektív szerződés rendelkezése esetén a tárgyévet követő év december 31-éig,

b) a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül

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

Az új (4) bekezdés azt a rendelkezést iktatta a törvénybe, hogy a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni.

Az említett módosítást megelőzően fennállott tételes jogi helyzet az volt, hogy a 134. § (3) bekezdése alapján a szabadság kiadására vonatkozó általános szabály szerint a szabadságot esedékességének évében kellett kiadni. A munkáltató a szabadságot „kivételesen fontos gazdasági érdek esetén” a tárgyévet (esedékesség évét) követő január 31-ig adhatta ki. Ha az esedékesség évében a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály (pl. a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság) okából a munkáltató nem volt képes a szabadságot kiadni, úgy azt az esedékesség évét követően az akadály megszűnésétől számított harminc napon belül volt köteles kiadni. E rendelkezések kógensek voltak, hiszen a 134. § (3) bekezdés harmadik mondata szerint azoktól érvényesen nem lehetett eltérni (uralkodó értelmezés szerint sem kollektív szerződésben, sem pedig a munkáltató és a munkavállaló megállapodásában). A (3) bekezdés korábbi záró mondata akként rendelkezett, hogy a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehetett kiadni. Látható tehát, hogy az 1999-ben hatályba lépett módosítást megelőzően a szabadság kiadására kivételes esetben is csupán a tárgyévet követő január 31. napig, illetve a munkavállaló személyében fennállott akadály megszűnését követő harminc napon belül volt mód.

Az indítványozó a 134. §-t módosító törvény alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte az Alkotmánybíróságtól. Érvelésében az Alkotmány több rendelkezésének megsértésére is hivatkozott. Álláspontja szerint a módosító törvény egésze alkotmányellenes(en született), mivel a jogalkotó megsértette az Alkotmány 7. § (2) bekezdését, illetve a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. törvény (Jat.) 20. és 27. §-át. Az Alkotmány 7. § (2) bekezdése a jogalkotás rendjének kétharmados törvénnyel való megállapításáról rendelkezik, illetve a Jat. 20. és 27. §§ szerint az érintett társadalmi és érdekképviseleti szerveket be kell vonni az általuk képviselteket érintő jogszabályok tervezetének elkészítésébe, illetve biztosítani kell számukra a vélemény-nyilvánítás lehetőségét a Kormány elé terjesztendő jogszabály-tervezetek tekintetében (kiemelés a szerzőtől). Ugyancsak a jogalkotási, illetve a kihirdetési eljárás hibájára támaszkodott az indítványozó másik érve, mely szerint az Országgyűlés 1998. december 22. napi döntése nyomán az 1999. január 1. napján hatályba lépő törvény csak ezen utóbbi időpontot követően volt egyáltalán megismerhető a jogalkalmazók számára, hiszen a hivatalos lap csak azt követően jutott el azokhoz. Az indítványozó álláspontja szerint ez az Alkotmány 2. § (1) bekezdésében megfogalmazott jogállamiság (jogbiztonság) elvét sértette. Az indítványozó harmadik érve érintette közvetlenül a munkajogi anyagi jogi szabály alkotmányossági megítélését. Eszerint az érv szerint a módosító törvény az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésének rendelkezését is sértette amiatt, hogy a módosítás következtében a munkavállalókat az Mt. által évenként megillető jogként meghatározott rendes szabadság kiadása időben jelentősen, csaknem fél, illetve egy évvel „kitolódhat”. A szabályozás folytán előfordulhat olyan eset is, hogy a munkáltatók a tárgyévi szabadságot már az esedékesség évének elején kiadják, a következő évben pedig – élve a módosítás által biztosított lehetőséggel – egyáltalán nem, hanem csak a tárgyévet követő év közepén, illetve

végén adják ki a szabadságot. Az indítványozó szerint a szabadság kiadásának a módosítással kitágított törvényi keretei már nem biztosítják a szabadság célját, a munkavállaló rendszeres pihenéshez való alkotmányos joga érvényesülését.

Az Alkotmánybíróság elkülönítve vizsgálta a módosító törvény egészének alkotmányellenességére vonatkozó indítványokat (illetve e körben külön a jogalkotási eljárás és a kihirdetés hibáit), valamint a szabadság kiadására vonatkozó anyagi jogi jogszabálynak az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésébe ütközését. Szempontunkból most az utóbbinak van érdemi jelentősége, ezért az első (két) problémával kapcsolatban csak röviden utalunk az Alkotmánybíróság – korábbi ítélezési gyakorlatához képest konzekvens – álláspontjára. Az Alkotmánybíróság utalt arra, hogy a Jat. 20. §-ával összefüggésben már egy korai határozatában (352/B/1990. AB határozat) megállapította, miszerint önmagában a Jat. 20. §-a szerinti szervezetek és szervek törvényalkotási folyamatba való bevonásának elmaradása nem teszi az egyébként szabályszerűen megalkotott törvényt alkotmányellenessé. Az Alkotmánybíróság a szóban lévő ügyben is leszögezte, hogy ha a jogalkotó a jogszabály előkészítése során nem kéri ki az érintett társadalmi szervek véleményét, megsérti a Jat. indítványban is említett rendelkezéseit. Ez azonban – számos korábbi határozattal egybecsengően – nem érinti a jogszabály érvényességét, vagyis pusztán ez a kötelezettségszegés nem elégséges ok a kiadott jogszabályok alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy gyakorlata szerint a közhatalmi jogosítványokkal nem rendelkező társadalmi, érdekképviselői szervek véleményének beszerzése a jogszabály közjogi érvényességének nem feltétele. Mivel a jogszabály érvénytelenségét nem eredményezi, nem minősül a jogszabály megsemmisítéséhez vezető, súlyos eljárási jogszabálysértésnek az, ha a jogszabály előkészítése során a jogalkotó a közhatalmi jogosítványokkal nem rendelkező szervektől nem kér véleményt. A jogszabályok előkészítésére vonatkozó törvényi előírások megsértése e szerint csupán a jogalkotó államigazgatási, esetleg politikai felelősségét alapozhatja meg. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint a jogalkotási törvény rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyása csak akkor eredményezheti a jogszabály alkotmányellenességének megállapítását, ha az adott jogszabály egyben az Alkotmány valamely rendelkezésébe is ütközik (azaz nem pusztán a Jat. rendelkezéseibe). A módosító törvénynek az Alkotmány 2. § (1) bekezdésébe ütközésével kapcsolatosan az Alkotmánybíróság utalt arra, hogy a jogállamiság egyik fontos alkotóeleme a jogbiztonság, amely megköveteli, hogy az állampolgárok jogait és kötelességeit a törvényben megszabott módon kihirdetett és bárki számára hozzáférhető jogszabályok rendezzék, továbbá meglegyen a tényleges lehetőség arra, hogy a jogalanyok magatartásukat a jog előírásaihoz tudják igazítani. A jogalkotónak kellő időt kell tehát biztosítani arra, hogy az érintettek a jogszabály szövegét megismerhessék, és eldöntsék, miként alkalmazkodnak a jogszabály rendelkezéseire. A jogszabály kihirdetése és hatálybalépése közötti „kellő idő” mértékét a jogszabálytervezet kidolgozójának, illetve a jogalkotónak esetleg kell vizsgálnia, az adott jogszabály jellegét, valamint a jogszabály végrehajtására való felkészülést befolyásoló egyéb tényezőket alapul véve. Alkotmányossági szempontból az bírálható el, hogy a jogalkotó biztosította-e az érintettek számára legalább minimális felkészülési időt, vagyis lehetőségük volt-e az érintetteknek a jogszabály előzetes megis-

merésére. Alkotmányellenesség – egyezően a korábbi ítélkezési gyakorlatban többször kifejtettekkel - csak a felkészülésre szolgáló időtartam kirívó, a jogbiztonságot súlyosan veszélyeztető vagy sértő hiánya esetén állapítható meg. Az adott esetben az Alkotmánybíróság ezt nem látta fennállni; álláspontja szerint az érintett jogalanyoknak lehetőségük volt arra, hogy a módosító törvény kihirdetésével biztosított felkészülési idő alatt a törvénymódosítás szövegét megismerjék. Az Alkotmánybíróság a kellő felkészülési idő követelményének való megfelelés értékelése során figyelemmel volt arra, hogy a támadott törvény az Mt.-nek mindössze egyetlen, a rendes szabadság kiadásának határidejére vonatkozó, a főszabálytól való eltérést tartalmazó rendelkezését módosította úgy, hogy a korábbi szabályozásban meghatározott, a tárgyévét követő év január 31-e helyett június 30-ig, illetve kollektív szerződés ez irányú rendelkezése esetén december 31-ig tette lehetővé a kiadást, biztosítva az ettől való eltérést is. Az Alkotmánybíróság szerint a vizsgált módosítás nem tartalmaz olyan magatartási szabályt, amelynek kizárólag a hatálybalépés napján, vagy közvetlenül azt követően lehet eleget tenni, és nem jelent olyan új kötelezettséget, amelyet a hatálybalépést megelőzően ne kellett volna teljesíteni. A tárgyévben ki nem adott szabadság következő évben való kiadására vonatkozó kötelezettség teljesítésére szabott határidő meghosszabbításának lehetővé tétele, és e lehetőségnek egy új feltétel beiktatásával történő bővítése az érintett jogalanyok számára a korábbi szabályozáshoz képest nem jelentett szigorítást. Önmagában (logikailag) helytállóan rögzítette az Alkotmánybíróság, hogy az új rendelkezések éppenhogy a korábban ki nem adott szabadság „átütemezését” könnyítette meg, azaz későbbi kiadását is lehetővé tette. Az Alkotmánybíróság tehát úgy ítélte meg, hogy a módosított szabály alkalmazására való felkészülést szolgáló idő a konkrét esetben nem idézte elő a jogbiztonság olyan mértékű sérelmét, amely az Alkotmány 2. § (1) bekezdésébe ütköző alkotmányellenesség megállapítását és a módosító törvény megsemmisítést megalapozná. Az említett érveléssel tehát az Alkotmánybíróság a módosító törvény egésze alkotmányellenességének megállapítására vonatkozó indítvány(oka)t elutasította.

Az indítványozó érveinek harmadik csoportja a módosított Mt. 134. § (3) bekezdésre vonatkozott, azt állítva, hogy e rendelkezés sértette az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében biztosított pihenéshez való jogot, amelyet e szabály akként rögzít, hogy „mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz”. Határozatának 2.1. pontjában az Alkotmánybíróság e rendelkezés értelmezésével, illetve a pihenéshez és a fizetett szabadsághoz való jog természetével foglalkozott.

A határozat a 70/B. § (4) bekezdésében rögzített jogokkal kapcsolatban egy korai alkotmánybírósági álláspontra támaszkodva leszögezte, hogy e jogok alapvető jogok. Az Alkotmánybíróság az 1403/B/1991. AB határozatában a Magyar Köztársaság 1991. évi állami költségvetéséről szóló 1990. évi CIV. törvény kiemelt előirányzatai, továbbá a magánszemélyek jövedelemadójáról szóló 1989. évi XLV. törvény 30. § (5) bekezdése alkotmányellenességének utólagos vizsgálata tárgyában foglalt állást (az indítvány elutasításával). Az indítvánnyal támadott rendelkezések az üdültetés állami támogatására vonatkoztak, mégpedig különbséget téve az e tevékenységet végzők állami támogatása között, illetve eltérő adójogi minősítést írtak elő a különböző jogalanyoknak nyújtott

üdülési támogatás körében. A megkülönböztetés a szövetkezetek üdültetési tevékenységét érintette hátrányosan az állami-szakszervezeti üdültetési tevékenységekhez képest. Az Alkotmánybíróság ennek kapcsán rögzítette, hogy az Alkotmány valóban deklarálja az indítványokban felhívott alapvető jogokat. A pihenéshez, a szabadidőhöz, a fizetett szabadsághoz való jog, a testi és lelki egészséghez való jog azonban – a korabeli álláspont szerint – nem vonja maga után azt a kötelezettséget, hogy e jogok érvényesüléséhez szükséges feltételeket teljes mértékben az állami költségvetésből kell előteremteni. (Az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdéséből, illetőleg 70/B. § (1) bekezdéséből nem vezethető le alanyi jog sem arra nézve, hogy minden magyar állampolgár évenként jogosult az állami költségvetésből üdülési költségtérítésre, sem pedig arra, hogy valamennyi, üdülőt fenntartó szerv jogosult lenne költségvetési támogatásra.) E határozat a pihenéshez való jog alapvető jogként való rögzítésén, illetve ennek megállapításán túl egyáltalán nem érintette e jog tartalmát. A szabadság kiadásával kapcsolatos problematika megítélésében annak nincs jelentősége, hogy a pihenés feltételeinek biztosítása az Alkotmánybíróság szerint nem (teljes egészében) az állam, az állami költségvetés feladata.

A pihenéshez való jog tartalmának kibontásához (látszólag) közelebb visz az Alkotmánybíróság által felhívott másik határozat. Az 1030/B/2004. AB határozat a Köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény (Ktv.) 40. § (7) bekezdése alkotmányellenességének vizsgálatára irányult. E rendelkezés szerint a rendkívüli munkavégzésért járó szabadidőre, illetve szabadidő-átalányra a vezetői kinevezéssel, megbízással rendelkező köztisztviselő nem jogosult. Az indítványozó szerint ez a jogalkotói megoldás diszkriminatív a vezetői beosztással rendelkezők terhére. A határozat az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglaltakkal kapcsolatban (a problémakör diszkriminációs vonatkozásainak egyébként elutasító megítélésén túl) ismét azt rögzítette, hogy a pihenéshez, szabadidőhöz, a fizetett szabadsághoz való jog alapvető jog, megállapította ugyanakkor, hogy az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenéshez való jog konkrét módjait, illetve feltételeit írná elő (alapvető jog jelleggel). Itt az Alkotmánybíróság utalt az 1029/D/1998. AB határozatra is, amely a bírósági ügyviteli szabályok kézbesítésre vonatkozó rendelkezéseit támadták abban az összefüggésben, hogy a jogi képviselő pihenéshez való jogát sérti a szabadsága (pihenése) alatti sikertelen kézbesítés következményeinek mikénti szabályozása. Az Alkotmánybíróság itt (utalva az 1005/B/1996. AB határozatra) – eltekintve attól, hogy az említett ügyviteli szabályok és az Alkotmányban rögzített pihenéshez, szabadidőhöz, rendszeres fizetett szabadsághoz való jog között nincs tartalmi összefüggés – szintén azt rögzítette, hogy nincs olyan rendelkezése az Alkotmánynak, amely alapvető jogként kívánná biztosítani az üdülés, pihenés, szórakozás módjait, feltételeit is. (Az indítványt erre figyelemmel utasította el az Alkotmánybíróság.)

A határozat az imént említett 1030/B/2004. AB határozatra hivatkozva rögzíti azt, hogy az Alkotmánybíróság „a pihenéshez való jogot a munkához való jog lényeges összetevőjeként értelmezte.” Áttekintve azonban a felhívott határozatot, nehéz volna „értelmezési” tevékenységként felfogni annak egyetlen tárgyban megállapítását, amely a következő: „.... az Alkotmány 70/B. §-ának (4) bekezdésében foglalt pihenéshez való

jogból mint a munkához való jog lényeges összetevőjéből önmagában nem vezethető le az, hogy a vezető rendkívüli munkavégzése esetén a vezető megbízású köztisztviselő pihenéshez való jogát szabadidő-átalány formájában kell biztosítani”.

A pihenéshez való joggal kapcsolatos két alaptétel tehát lényegében az, hogy az egyrészt a munkához való jog lényeges összetevője, másrészt az, hogy az Alkotmánynak nincs olyan rendelkezése, amely a pihenés konkrét módjait is alapvető jogként határozná meg.

A határozat külön foglalkozik a fizetett szabadsághoz való joggal, hiszen az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdése a pihenéshez való jog mellett nevesíti a rendszeres fizetett szabadsághoz való jogot is. Az Alkotmánybíróság – a köztisztviselőket megillető pótszabadság intézményének alkotmányossági vizsgálata során – a 849/B/1992. AB határozatában minden munkavégzésre irányuló jogviszony közös elemeként határozta meg a rendszeres fizetett szabadság biztosításának kötelezettségét. Ezen utóbbi határozat a Ktv. több rendelkezésének alkotmányellenességét érintette. Az indítványozók lényegében mindegyik rendelkezéssel kapcsolatosan azt kifogásolták, hogy a közszolgálati jogviszonyban töltött idő számításának szabályai indokolatlan (alkotmányellenes) megkülönböztetést eredményeznek a köztisztviselők körében. E körben merült fel a szabadságnak és pótszabadságnak az intézménye is, mégpedig abban az összefüggésben is, hogy alkotmányellenes (lehet) a közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszonyban biztosított eltérő mértékű szabadság, illetőleg pótszabadság. Az Alkotmánybíróság – a jogviszonyok sajátos és eltérő jellege okán – ezt az indítványozói érvet elutasította és lényegében úgy foglalt állást, hogy önmagában a két rendszer közötti eltérés, mindaddig, amíg a szabályozás – tegyük hozzá: az egyes jogviszonyokban – eleget tesz az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében meghatározott rendszeres fizetett szabadság biztosítása követelményének, nem jelent alkotmányellenes diszkriminációt. Az Alkotmánybíróság tehát ezen álláspontjának mintegy „bevezetéseként” rögzítette azt a tételt, hogy „minden munkavégzésre irányuló jogviszony közös eleme a rendszeres fizetett szabadság biztosításának kötelezettsége”. Megjegyezzük, hogy a határozat szövege annyiban pontatlan, hogy nem általában a munkavégzésre irányuló jogviszonyok konstans eleme a fizetett szabadság jogszabályi biztosítása, hanem ez csak az ún. függő munka jogviszonyaiban (a munkajogviszony-jellegű jogviszonyokban) jellemző, illetve ezekhez a jogviszonyokhoz kapcsolódik. Az önálló munka jogviszonyaiban ilyen jogalkotói kötelezettség sem az Alkotmánybíróság gyakorlatából, sem nemzetközi vagy európai jogi szabályokból nem vezethető le (amint erre később utalunk).

A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog – a pihenéshez való joghoz hasonlóan – a munkához való jog lényeges összetevője, egyben a pihenéshez való jog egyik aspektusának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. A következőkben az Alkotmánybíróság már differenciáltabban közelít a különböző munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz, hiszen a fizetett szabadsághoz való jog sajátosságaként azt rögzíti, hogy tipikusan a megélhetést, a létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített ún. önállótlan munka végzésére irányuló, jellemzően tartós jogviszonyokban

állók számára meghatározott időszakonként viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósulását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. E jog alkotmányi szabályozása – a pihenéshez való joghoz képest – konkrétabb követelményeket állít a törvényhozó elé. A pihenéshez való jog garanciáinak meghatározása során a jogalkotó szabadsága nagyobb (amint erre a korábban hivatkozott határozatok is rámutatnak az alkotmányból folyó követelmények hiányára utalással), a fizetett szabadsághoz való jog a munka világában érvényre juttatható többféle módon is: a munkavégzési kötelezettség időbeni korlátait (pl. a munkaidőt, pihenőidőt, valamint a különböző munkaidő-kedvezményeket) meghatározó szabályok megalkotásával.

A határozat következő része a fizetett szabadság rendszerességének, azaz lényegében már kiadásának, tényleges biztosításának kérdéskörével foglalkozik. A „rendszerességből” folyó követelményként azt rögzíti, hogy a fizetett szabadsághoz való jog biztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányi előírásból az folyik, hogy a törvényhozó meghatározott időszakonként visszatérően biztosítsa az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében foglalt munkához való jogot – a tágabb értelemben vett – munkajogviszony keretében gyakorló jogalanyok számára. További követelmény, hogy a pihenés érdekében biztosított szabadidő díjazott legyen, azaz a fenti jogalanyi kör a jogviszonyban töltött idő alatt munkavégzési kötelezettség hiányában is jogosult legyen pénzben meghatározott javadalmazásra. Negatív oldalról a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog biztosításának kötelezettsége nem jelent azonban kötelezettséget arra, hogy akár a jogosultságot, akár a kiadást, ezáltal az igénybevétel lehetőségét feltétlenül a naptári év viszonylatában kellene szabályoznia a jogalkotónak. Ezt – amint az Alkotmánybíróság is rögzítette – egyébként az indítványozó sem állította, hanem azt tartotta alkotmányellenesnek, hogy a támadott szabályokkal „kitágított” időbeni keretek között már nem érvényesülhet, hanem egyenesen ellehetetlenül a munkavállalók pihenéshez való joga. Ez az ellehetetlenülés tehát láthatóan azzal állna elő, hogy a munkavállaló aránytalanul hosszú időn keresztül nem gyakorolhatja az egyébként az Alkotmányban „rendszeresnek” deklarált fizetett szabadsághoz való jogát.

Az Alkotmánybíróság a határozatban felhívta az ILO tárgyban egyezményét is. Megállapította, hogy a fizetett szabadság kiadására vonatkozóan az Alkotmányból következőkhöz képest konkrétabb követelmény fogalmazódik meg a 2000. évi LXVI. törvénnyel kihirdetett, a fizetett éves szabadságról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 132. számú Egyezményében (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezményt 1970-ben fogadták el és a Magyar Köztársaság megerősítő okiratát 1998-ban helyezte letétbe. Az Egyezmény Magyarországra nézve 1999. augusztus 19. napján lépett hatályba, a kihirdető törvény 3. §-a szerint e naptól kell alkalmazni (visszaható hatállyal). Az egyezmény a szabadság mértékéről, annak fizetett jellegéről, pénzbeni megváltásáról stb. is rendelkezik. (Magyarország az Egyezmény 3. cikk 2. pontja alapján 20 munkanapban jelölte

meg a szabadság minimális tartamát.) E szabályai mellett 8-10. cikkei érintik a szabadság kiadásának kérdéseit. Az Alkotmánybíróság a 9. cikkre hivatkozott határozatában. E 9. cikk az Egyezményben meghatározott mértékű megszakítás nélküli fizetett éves szabadságnak a szabadságra való jogosultság keletkezésének évét követő egy éven belüli kivételére, illetve kiadására vonatkozó kötelezettséget ír elő azzal, hogy a fennmaradó részt a jogosultság keletkezését követő év vége után legfeljebb 18 hónapon belül kell kivenni, illetve kiadni; az ezen felüli rész kiadása az érintett munkavállaló hozzájárulásával halasztható el.

A Magyar Köztársaság nemzetközi jogból folyó kötelezettségei körében megemlítette az Alkotmánybíróság a szabadságra vonatkozó európai munkajogi szabályozást is. Azzal a fordulattal élt, hogy az ILO Egyezményénél „még pontosabb” – az Európai Bíróság által is értelmezett – tartalommal szabályozta a szabadság kiadását a 2000. június 22-i 2000/34/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 1993. november 23-i 93/104/EK tanácsi irányelv és az annak helyébe lépő, a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv. A közösségi szabály „pontosabb” rendelkezéseit az Alkotmánybíróság nem hívta fel. Az ide vonatkozó szabályok egyébként az irányelv 7. cikkében találhatók, és „pontosabbnak” annyiban minősíthetők, hogy meghatározzák (legalább négy hét időtartamban) a szabadság mértékét, illetve azt, hogy – a munkajogviszony megszűnésének esetét kivéve – az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető más ellenszolgáltatással (pl. pénzbeni megváltással). Maga az irányelv egyébként a szabadság kiadásának szabályairól nem rendelkezik, illetve csak annyiban, hogy az említett 7. cikk a nemzeti jogszabályokra és/vagy gyakorlatra utal a jogosultság feltételei és a szabadság biztosítása tekintetében.

A határozat indokolásának III/2.2. pontjában elemzi az Alkotmánybíróság az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit. A szabadság mértékére vonatkozó szabályok összegzését követően a szabadság kiadására vonatkozó 134. §-beli szabályokkal kapcsolatban akként, hogy az indítvánnyal támadott rendelkezés a naptári év viszonylatában megállapított szabadságnak az esedékesség évében történő kiadását előíró főszabálytól két esetben tesz lehetővé eltérést. Az egyik esetben kivételesen fontos gazdasági érdek fennállása adhat alapot a szabadság tárgyét követő év június 30-ig történő kiadására. A másik esetben kollektív szerződés ilyen tartalmú rendelkezése alapján válik lehetővé, hogy a szabadságot a munkáltató a tárgyét követő év december 31-ig adja ki. Az Mt. – szemben a szabadság kiadására nyitva álló határidőnek a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály miatti meghosszabbítására vonatkozó rendelkezéstől – e szabályoktól nem tiltja az eltérést, azaz lehetőség van arra, hogy a munkáltató és a munkavállaló a főszabály alóli kivételek alkalmazásának lehetőségét megállapodásban kizárja, illetve arra is, hogy a tárgyét követő kiadás határidejét szűkebben, vagy tágabban határozza meg. Ez az eltérési lehetőség azonban nem befolyásolja a vizsgált rendelkezés alkotmányosságának megítélését. Amennyiben a támadott norma alkotmányértő – függetlenül annak diszpozitív jellegétől –, akkor az Alkotmánybíróság nem tekinthet el a norma megsem-

misítésétől. Jegyezzük meg, hogy a „diszpozitivitás” ebben az esetben csak azzal értelmezhető, hogy az Mt. 13. §-a alapján az Mt. Harmadik Részének rendelkezései valójában nem tisztán diszpozitívak, hanem ún. relatív diszpozitívak, azaz csak a munkavállaló javára engednek eltérést a törvénytől. Másrészt az is említendő, hogy ebben az esetben sem csupán a munkajogviszony alanyainak eltérő megállapodásáról lehet szó, hanem a kollektív szerződéses eltérésről is, amellyel szemben ugyancsak érvényesül az Mt. 13. §-ból következő relativitás, azaz a munkavállaló javára való eltérés (lehetősége). Figyelemre méltó ugyanakkor az Alkotmánybírósági határozatnak az a tézise, miszerint a szabályozás diszpozitivitása egyáltalán nem befolyásolja annak alkotmányossági megítélését.

Az Alkotmánybíróság eljárása során figyelemmel volt arra is, hogy a rendes szabadság természetbeni igénybevétele tekintetében a munkavállaló rendelkezési joga is érvényesül: az alapszabadság egynegyedét ugyanis a munkáltató – a munkaviszony első három hónapja kivételével – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni; ennek egyetlen feltétele, hogy igényét legkésőbb tizenöt nappal korábban jelentse be [Mt. 134. § (2) bekezdés]. A munkavállalónak tehát a fenti szabály alapján lehetősége van, illetve – az Mt. 134. § (3) bekezdés b) pontjában szereplő okok fennállása hiányában – köteles a szabadság egynegyed része naptári évben való igénybevételére, ezért – állapítja meg helyesen az Alkotmánybíróság – az indítvánnyal támadott szabályozás a rendes szabadság háromnegyede, nem pedig a naptári évre járó teljes szabadság kiadási határideje meghosszabbítását jelentheti. Megjegyezzük, hogy a határozatnak a szabadság kötelező igénybevételére vonatkozó kitétele nem értelmezhető, megítélésünk szerint ugyanis az Mt. akkor hatályos szabályából, azaz a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban való szabadság-kiadásból ilyen kötelezettség nem vezethető le – sem munkáltatói oldalon (kiadási kötelezettségként), sem munkavállalói oldalon (igénybevételi kötelezettségként). E probléma azonban a szabadság (háromnegyedének) kiadása szempontjából érdektelen és valószínűsíthető, hogy az alkotmánybírósági tézis a jogalkalmazásra sincs, illetve nem lesz befolyással.

Az Alkotmánybíróság tárgyban összegző megállapítása, végső soron az előtte fekvő alkotmányossági probléma megfogalmazása szerint tehát a jogalkotó – az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében foglalt rendszeres fizetett szabadsághoz való jog érvényre juttatása érdekében – szabályozta a munkavállalókat megillető rendes szabadságot úgy, hogy meghatározta a szabadsághoz való jog gyakorlásának (igénybevételének) időbeni korlátait. E korlátozás alkotmányellenességét az indítványozó azon az alapon állította, hogy a törvényhozó a pihenéshez való jog gyakorlását időben túl tág keretek között határozta meg. Bár a munkavállalók rendes szabadságának igénybevételére vonatkozó szabályok kétségtől összefüggésben állnak a pihenéshez való joggal, a vizsgált szabályozás alkotmányossága nem a pihenéshez való jog, hanem az Alkotmány 70/B. § (4) bekezdésében önálló alapjogként konkrétan nevesített rendszeres fizetett szabadsághoz való jog korlátozásával szemben támasztott követelmények alapján bírálendő el. Erre tekintettel az Alkotmánybíróságnak a továbbiakban arra a kérdésre kellett választ adnia, megvalósítja-e a rendszeres fizetett szabadsághoz való jog alkotmánysértő korlátozását

az, hogy a törvényhozó a tárgyévre járó rendes szabadság háromnegyed részének kiadását (ezáltal annak a munkavállaló által történő természetbeni igénybevételét) bizonyos esetekben a tárgyévet követő év június 30-ig, illetve december 31-ig tette lehetővé.

A fentiek szerint összegzett alkotmányossági, közelebbről alapjogi, illetve alapjogkorlátozási probléma megoldásának magától értetődő módszere az Alkotmánybíróság gyakorlatában az ún. „szükségesség-arányosság” teszt. Ennek – a korábbi gyakorlatra támaszkodó – alaptézisei a következők voltak ebben az esetben is. Az alapvető jog korlátozása csak akkor marad meg az alkotmányos határok között, ha a korlátozás elkerülhetetlen, azaz más alkotmányos alapjog, valamint alkotmányos érték védelme vagy érvényesülése, illetve az Alkotmányból következő feladat megvalósítása más módon nem biztosítható, továbbá, ha az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya arányban áll egymással. Ezen túl az alapjog sérelme megállapítható akkor is, ha az alkalmazott korlátozás a cél elérésére alkalmatlan, vagy a törvényhozó a korlátozás során nem az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt választotta ki.

A vázolt szükségességi-arányossági szempontú vizsgálat nyomán az Mt. 134. § (3) bekezdésének a) pontjában foglalt szabályt az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek találta. Felhívta a szabály értelmezésére vonatkozóan az említett a) pontot beiktató szabály indokolását is, amely arra utalt, hogy a tárgyévet követő szabadságkiadás mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdekében állhat („a munkáltató és a munkavállaló kölcsönös érdekek alapján ezt a szabályt [ti. a szabadság tárgyévi kiadását előíró szabályt] megszegi. (...) Fontos gazdasági érdekek indokoltá tehetik a szabadság (egy részének) átvitelét a következő évre. E kivételesen fontos gazdasági érdek lehet a munkáltató érdeke – pl. konjunkturális kérdés a termelésben –, de lehet a munkavállaló érdeke is.”) Említésre méltó a törvény néhány soros indokolásának szemléleti jellegzetessége. Ez röviden úgy összegezhető, hogy a betarthatatlan szabály fenntartása nem célszerű. Az indokolás ugyanis rámutat arra, hogy a gyakorlati tapasztalatok arra utalnak, hogy a szabadság kiadásának korábbi szabályait (azaz – az indokolásban hibásan – a március 31. napjáig való kiadás lehetőségét) a munkáltatók és munkavállalók „kölcsönös érdekek” alapján szegik meg. Ennek oka lehet az is az indokolásból kitűnő feltételezés szerint, hogy a szabadság tárgyévet követő kiadásának (kógens szabállyal megállapított) korlátai túlságosan szűkek, így – a jogszabályszegések elkerülése érdekében – célszerű ezeket tágítani. Látható, hogy a jogalkotó tehát azt a megoldást választotta, hogy háttérbe szorította az alapvetően munkavállalói érdeket védő kógens szabályt. Ez azért is figyelemre méltó, mert az Mt. más szabályai esetében (pl. a munkaidőre, illetve a túlmunkára, vagy a munkabérekre vonatkozó szabályoknál) a jogalkotó e megoldástól immár másfél évtizede elzárkózik.

Az Alkotmánybíróság az említett „szükségesség-arányosság” tesztet az adott esetben a szabályozás mögött megragadható érdekek összemérésével, illetve értékelésével végezte el. Rámutatott arra, hogy a szabadság kiadási határidejének meghosszabbítását különböző munkavállalói érdekek indokolhatják. Jellemzően ilyenek a 134. § (4) bekezdés

b) pontjában körülírt tényálláshoz kapcsolódók, azaz amikor a munkavállaló személyében rejlő súlyos ok támasztja alá a szabadság későbbi kiadását. Az Alkotmánybíróság szerint nem volt megállapítható sem a törvény, sem annak indokolása alapján az, milyen kivételesen fontos gazdasági érdeke fűződhet a munkavállalónak a pihenéshez való joga érvényesülését biztosító fizetett szabadság kiadási határideje tárgyévét követő mintegy fél-, illetve egy évvel való „kitolásának”. „Kivételesen fontos gazdasági érdek” szerepet játszhat ugyan a rendes szabadság kiadási határidejének meghosszabbítását engedő szabályozás kialakításakor: adódhatnak a munkáltató működését, fennmaradását olyan mértékben veszélyeztető helyzetek, amelyek alkotmányosan indokoltta tehetik az esedékesség évét követő évre való átvitel lehetőségének biztosítását. Nem zárható ki – a munkáltató működési körétől, tevékenységétől függően – olyan veszélyhelyzetek (baleset, elemi csapás) kialakulása sem, amelyek megelőzése, elhárítása folyamatos munkavégzést igényel, és ezzel összefüggésben válik elkerülhetetlenné a kiadási határidő meghosszabbítása (ez utóbbi esetben nem elsősorban a gazdasági érdek, hanem az emberi élethez, testi épséghez való jog védelme teszi azt szükségessé). A vizsgált szabályozás azonban a fentieknél jóval szélesebb körben teszi lehetővé a szabadság kiadási határidejének meghosszabbítását. Látható, hogy az Alkotmánybíróság a tárgyévét követő kiadás indokára(!) vonatkozó (általános) törvényi megfogalmazás körében talált „szükségességi-arányossági” problémát.

Az Alkotmánybíróság úgy látta tehát, hogy nem ismerhető fel olyan alkotmányos alapjog, érték vagy cél, amely megalapozná az alapjog-korlátozás elkerülhetetlenségének megállapítását. Ezt önmagában a „kivételesen fontos gazdasági érdek”, illetve a korlátozásnak csupán formáját (kollektív szerződés) meghatározó, de szempontjait nem tartalmazó rendelkezés nem alkalmas alátámasztani. E megállapításból tehát legalábbis az a következtetés vonható le, hogy a rendszeres fizetett szabadsághoz való alapjog korlátozásának, azaz adott időszakban igénybevétele lehetősége eliminálásának, illetve csak később való biztosításának olyan törvényben megjelölt indokokon kell nyugodnia, amelyek az adott évre (tárgyév) járóan értelmezett alapjog korlátozását a szokásos alkotmánybírósági szükségességi-arányossági mérlegelés szempontjából elfogadhatóvá teszik. Az is leszögezhető, hogy önmagában a kollektív szerződéses alanyok számára biztosított korlátozás (mely szerint akár a következő év december 31. napjáig is mód van a szabadság kiadására) lehetősége sem alkotmányos; ezzel a munkaviszonyra vonatkozó szabállyal szemben is fennáll tehát a korlátozás szükséges és arányos oka (törvényi) megjelölésének igénye.

II. Az Mt. módosítása az Alkotmánybíróság határozata nyomán

Az egyes munkaügyi tárgyú és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló 2007. évi XIX. törvény általános indokolásának záró mondata utal arra, hogy a törvény egy, a szabadság kiadását érintő alkotmánybírósági határozat miatt szükségessé vált jogalkotási feladatot is elvégez. E törvény az Mt. több rendelkezését is érinti, és különösen a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó rendelkezések revízióját célozta. Az

Mt. mellett módosította az alkalmi munkavállalói könyvvvel történő foglalkoztatásra, a bérgarancia alapra, a munkaügyi ellenőrzésre, az európai üzemi tanácsra vonatkozó munkajogi tárgyú törvényeket, de érintette pl. a postára vonatkozó törvényi szabályozást is.

A törvény 3. §-a jelentős mértékben, az Alkotmánybíróság határozatában megjelent kívánalmakon jóval túlmutatóan szabályozza újra a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket. Előzetesen is figyelemre méltók a törvény hatályba léptető rendelkezései. Ezek szerint a szabadság kiadására vonatkozóan a törvényben megállapított új szabályokat először a 2007. évre járó rendes szabadság kiadása tekintetében kell(ett) alkalmazni. A törvény 2007. április 1. napján lépett hatályba, azaz az azt követő napon, amilyen hatállyal az Alkotmánybíróság a szabadság kiadására vonatkozó korábbi szabályt hatályon kívül helyezte. A záró rendelkezések (26. §) megemlékeztek arról a problémáról is, hogy a szabadságot (annak egy részét) a munkáltatók a korábban hatályos szabályok alapján nem adták ki. Ebben a körben csak a 2006. évre járó (részben) ki nem adott szabadságokról rendelkezett, azaz – vélhetően – azt feltételezte, hogy a korábbi évekre járó szabadság kiadására már sor került a törvény hatályba lépésének időpontjában, illetve legalábbis e szabadságok tekintetében nem említ külön munkáltatói kötelezettséget. A 2006. évre járó (korábban hatályos szabályok alapján ki nem adott) szabadság tekintetében úgy rendelkezik, hogy azt 2007. szeptember 30. napjáig kellett kiadni. E rendelkezés tulajdonképpen kézenfekvőnek tűnik abból a szempontból, hogy a 2006. évre járó szabadságot a korábbi szabály alapján 2007. december 31. napjáig lehetett (kollektív szerződés alapján) kiadni és az átmeneti rendelkezéssel a jogalkotó ezt a 2007. évi lehetőséget is korlátozta. Ezzel valójában (utólag) érvénytelenné minősítette a kollektív szerződéseknek azokat a rendelkezéseit, amelyek a szabadság kiadását – a korábban hatályos szabályok szerint – 2007. december 31. napjáig tették lehetővé.

A törvény 3. §-a tehát az Alkotmánybíróság által rögzített követelményekhez képest szükséges módosításokon túlmenően több vonatkozásban újr szabályozta a szabadság kiadásának rendjét. A szabályozás lényeges elemei így (hatályos jogunkban) a következők.

a) A 134. § (1) bekezdése – változatlanul – azt a szabályt rögzíti, hogy a szabadságot általános szabály szerint a munkáltató adja ki, a munkavállaló előzetes meghallgatása után.

b) A 134. § – módosított – (2) bekezdése szerint a szabadság egynegyedével a munkavállaló rendelkezik, amennyiben azt (a munkajogviszony első három hónapját kivéve) a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. E szabályok körében (ismét) megjelent az a korábbi munkajogunkban a betegszabadsággal összefüggésben egyszer már szabályozott probléma, hogy a munkavállaló viszonylag rövid időtartamban saját döntése alapján mellőzheti a munkajogviszonyból szár-

mazó (rendelkezésre állási és munkavégzési) kötelességeinek teljesítését. A törvénnyel beiktatott szabály azonban a korábbiakhoz képest alapvetően új szemléletű. Korábban a jogalkotó azzal kísérletezett, hogy a munkavállaló három napos időtartamban tetsszőleges (közömbös) okból jogosult a munkahelyétől távol maradni, illetve a teljesítést mellőzni. A hatályos megoldás ehhez képest tulajdonképpen – az alapszabadság egynegyede terhére – a munkáltató utólagos szabadságkiadási kötelezettségét írja elő – a munkavállaló nyilatkozata alapján. A munkavállaló ugyanis – a törvényben meghatározott nyomós okból – jogosult a teljesítést megtagadni azzal, hogy erről a munkáltatót haladéktalanul értesíteni köteles. A távolmaradás tartama legfeljebb három napos lehet, illetve legfeljebb három alkalommal érvényesítheti az említett igényét a munkavállaló. A teljesítés megtagadásának indoka ebben az esetben azonban nem közömbös: az csak a törvényben megjelölt ok lehet („személyi, illetőleg családi körülmény”, amelynek fennállta mellett a teljesítés aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna), és az okot a munkavállalónak a munkáltató felhívására igazolnia kell. A kellő indok nélküli munkavállalói késedelem, illetve az indok igazolásának (bizonyításának) elmulasztása a munkavállaló oldalán a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettség megszegésének tekintendő.

c) A 134. § (3) bekezdés a) pontjának módosítása kapcsolódik tulajdonképpen közvetlenül az Alkotmánybíróság határozatához. Eszerint a munkáltató „kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve 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 június 30-ig” adja ki. A szabályt a törvény ezúttal sem tekinti kógensnek, azaz megengedi a munkavállaló javára való eltérést. Esetünkben ez (legfeljebb, ha egyáltalán) a tárgyévét követő korábbi időpont megjelöléseként értelmezhető. Látható, hogy a korábban hatályos szöveghez képest megjelent a „működési kört közvetlenül és súlyosan érintő” indok (részben teljesítendő az Alkotmánybíróság alapjog-korlátozási kritériumait), illetve a korábbi egész évre való „átvihetőség” is módosult. E szabályhoz kapcsolódik tartalmilag az a szabály – az új (7) bekezdésben –, hogy a (3) bekezdés a) pontja alapján fő szabályként csak a rendes szabadság egynegyedét lehet a tárgyévét követően kiadni. Ehhez képest kivételesen a szabadság ezt meghaladó mértékének kiadása is lehetséges a tárgyévét követően, ehhez azonban „minősített”, a (8) bekezdésben meghatározott ok fennállta szükséges. Az újonnan beiktatott (9) bekezdés a „kivételesen fontos gazdasági érdek” fogalmát olyképpen határozza meg, hogy a rendes szabadság tárgyévi kiadása „a munkáltató gazdálkodását meghatározó módon hátrányosan befolyásolná”. Ez a megoldás a fogalomnak önmagával való meghatározására emlékeztet, hiszen a „kivételes fontos” fogalmát a „meghatározó módon hátrányos” fogalmával igyekszik körülírni. Megítélésünk szerint e rendelkezés lényegében szükségtelen. Ugyanez az álláspontunk a (10) bekezdés új szabályával kapcsolatosan is: abból ugyanis nem következik semmi több, mint az, hogy a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a szabadságot nem volt képes kiadni, ha egyébként képes lett volna kiadni (a tőle elvárható magatartás tanúsítása mellett).

Látható, hogy a jogalkotó az alkotmányossági követelményt egyrészt tulajdonképpen a munkáltatói érdek, illetve az a mögött meghúzódó, azt alátámasztó körülmények konkretizálásával igyekezett teljesíteni, másrészt a korábbi egész éves (tárgyévét követő) kiadás lerövidítésével. Ez utóbbi körülményt az Alkotmánybíróság egyébként nem kifogásolta, illetve valójában nem is tette alkotmányossági vizsgálat tárgyává. Ezekkel a törekvésekkel kapcsolatosan érdemes idézni a törvény indokolásának kapcsolódó részeit.

„.....A módosítás az Alkotmánybíróság szabadság kiadásával kapcsolatos határozatában megfogalmazott kívánalmaknak megfelelő jogalkotás érdekében külön szabállyal egyértelműen rögzíti, hogy a különlegesen fontos gazdasági érdekre, illetve működési körét közvetlenül és súlyosan érintő okra való hivatkozással nem lehet visszaélni. Ha ugyanis az ilyen indok miatt bekövetkező helyzetet az év hátralévő részében munkaszervezési megoldásokkal a munkáltató még orvosolhatja, tehát a szabadság tárgyévben kiadására még lehetősége nyílna, nem jár el rendeltetésszerűen, ha a szabadságot nem adja ki.A fentiek alapján a törvényben megfogalmazott új szabályok egyik eleme, hogy a következő évre való átvitel nem a teljes szabadságra terjed ki.A szabályozás szigorít a határidőkön is: törvény alapján június 30. helyett március 31-ig, kollektív szerződés rendelkezése esetén december 31. helyett június 30-ig lehet meghosszabbítani a kiadás határidejét. Tekintve, hogy a tárgyévet követően kiadható szabadság mértéke csökkent, nem indokolt a korábbi, meglehetősen hosszú határidő fenntartása sem.A szabályozás további eleme a tárgyévet követően kiadásra alapot adó kivételes gazdasági érdek pontos definiálása. A kivételes gazdasági érdeket megalapozó körülménynek a munkaszervezéstől függetlennek kell lennie, ami azt jelenti, hogy a munkáltató nem élhet az esedékesség évét követő évben való kiadás eszközével – a várható munkamennyiségre és a rendelkezésre álló létszámra tekintettel – előre megtervezett módon, hanem csak kivételesen. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy a szabadság kiadásának elhalasztása a munkáltató által jogszerűen igénybe vehető végső eszköz lenne, ez csak egyike – pl. a munkaidő-beosztás megváltoztatása, munkaerő-felvétel, munkaerő-kölcsönzés igénybevétele mellett, azokkal egy sorban – az ilyen lehetőségeknek.”

Az indokolás tehát – viszonylag kevés sikerrel – igyekszik körülírni azokat az okokat, és azokon nyugvó jelentős munkáltatói érdeket, amely mentén a munkavállaló rendszeres szabadsághoz való jogát korlátozhatónak látja. Megítélésünk szerint a jogalkotó közelebb került az alkotmányossági követelmény teljesítéséhez, ám erősen kétséges, hogy ezzel teljesül-e a „szükségesség-arányosság” alkotmányossági kritériuma.

d) Az újonnan beiktatott (11) bekezdés a szabadság jogi természetével kapcsolatos dilemmákra kínál megoldást. Az indokolás szerint az igény elévülésére vonatkozó általános szabályokhoz képest speciális rendelkezés megfogalmazására került sor, mely egyértelművé teszi, hogy a munkavállalónak a szabadság természetbeni kiadására mindaddig igénye van, amíg a szabadság természetben kiadható,

tehát a munkaviszony megszűnéséig. Megjegyezzük, hogy a gyakorlatban korábban sem találkoztunk olyan állásponttal, amely a szabadság (természetben való kiadása) iránti igény ettől eltérő értelmezésén nyugodott volna. A (11) bekezdés b) pontja ugyancsak – eddig is – magától értetődőnek tekintett szabályt szögez le, mégpedig azt, hogy az igény elévülésének kezdete az igény keletkezésének (a követelés esedékességének) időpontja.

Berke Gyula