



# APRÓPÉNZ Adózási Hírlevél

*Iránytű a sikeres vállalkozáshoz*

XVII. évf. 8. szám  
2022. augusztus

## A TARTALOMBÓL:

- Szabadságról történő visszarendelés – munkavállalónak fizetendő díjazás és kártérítés a szabadsággal összefüggésben

**E** egyéni vállalkozókat érintő információk

**T** társas vállalkozásokat (Bt., Kft.) érintő információk

**M** magánszemélyeket érintő információk

**III** különösen fontos információk, pl. törvény által előírt kötelezettségek

## SZABADSÁGRÓL TÖRTÉNŐ VISSZARENDELÉS - MUNKAVÁLLALÓNAK FIZETENDŐ DÍJAZÁS ÉS KÁRTÉRÍTÉS A SZABADSÁGGAL ÖSSZEFÜGGÉSBE

**T E M**

Itt a nyár – bár a könyvelők többsége ezt most a kialakult „kata-mizéria” miatt legfeljebb csak az elviselhetetlen hőségnek köszönhetően érzékeli –, a hosszabb időtartamú szabadságolások időtartama. Mint tudjuk, szabadság minden munkavállalónak alanyi jogon jár (bár a jogalkotó szerint a könyvelők ezalól kivételek, hiszen jó alaposan megszórtak bennünket szoros határidős teendőkkel – de most ezen cikk erejéig kicsit tegyük félre ezeket a feladatokat). Nos tehát, amellett, hogy a szabadság minden munkavállalónak alanyi jogon jár, és az elengedhetetlenül fontos a feltöltődéshez, regenerálódáshoz is.

A munkáltatónak is érdekében áll, hogy munkavállalói kipihenhessék magukat, ezáltal növelve későbbi hatékonyságukat. Ez eddig szép és jó. Azonban előfordul olyan eset, amikor a munkáltató a szabadságról visszahívja az alkalmazottat. Ekkor első kérdés, amit meg kell vizsgálni, hogy van-e ehhez joga?

**Először nézzük meg a szabadság kiadására vonatkozó általános szabályokat.**

A szabadságot mindig a munkáltató jogosult kiadni, a munkavállaló előzetes meghallgatása után. A munkáltatót természetesen együttműködési kötelezettség terheli a szabadság kiadása kapcsán, hiszen annak időpontjáról a munkavállalóval előzetesen egyeztetnie szükséges, valamint a szabadság kiadásának időpontjáról a munkavállalót a szabadság megkezdését megelőző 15 nappal értesítenie kell. E szabálytól csak akkor

térhet el a munkáltató, ha erről előzetesen megállapodik a munkavállalóval. A munkáltatónak oda kell figyelnie arra, hogy a munkavállalónak évente 7 nap szabadságot – kivéve a munkaviszony első 3 hónapját – legfeljebb 2 részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Azonban a munkavállaló írásbeli nyilatkozatával erről le is mondhat. Amennyiben az alkalmazott nem adott lemondó nyilatkozatot, úgy az erre vonatkozó igényét a dolgozónak 15 nappal korábban be kell jelentenie.

**Visszahívhatja-e a munkáltató a szabadságról a munkavállalót? Van-e jogszerű ok a szabadság megszakítására?**

A fenti kérdésekre a válasz egyértelműen igen, ugyanis a Munka Törvénykönyve alapján a **munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén** a munkavállaló már **megkezdett szabadságát megszakíthatja**, munkavállalóját **visszarendelheti**, sőt ezen okok esetén arra is jogosult, hogy **a még meg nem kezdett szabadság előre egyeztetett idejét módosítsa.**

**Mit jelent ez a gyakorlatban?**

A munkavállaló rendelkezik egy munkaidő beosztással, melyet a munkáltatónak a helyben szokásos módon közölni kell a munkavállalóval. A beosztásban szerepel a munkavállaló munkavégzés alóli mentesülése is, azaz a szabadsága. Ha a munkáltató a beosztástól eltérően foglalkoztatja a munkavállalót, azt rendkívüli munkaidőben



teheti meg, így a szabadságról történő visszarendelés esetében a munkavégzés időtartamára a munkavállaló az alapbérén felül rendkívüli munkaidőre járó bérpótlék is megilleti.

A visszarendelés vagy módosítás miatti szabadság napjai természetesen nem vesznek el, azokat később ki kell adni a munkavállalónak. Fontos, hogy visszarendeléskor a tartózkodási helyről a munkahelyre történő oda- illetve visszautazás, valamint a munkával töltött idő így nem minősül szabadságnak.

Fontos tisztában lenniük a munkáltatónak azzal, hogy a munkavállalónak a szabadsága időpontjának módosítása vagy a szabadság megszakítása különböző többletköltségekkel járhat. A munkavállaló ezen okból felmerült kárát az Mt. 123. § (7) bekezdése alapján a munkáltatónak meg kell térítenie. A munkavállaló kára sokféle lehet. Gondolhatunk itt a foglalás kötbérére, az előre kifizetett és vissza nem térítendő szállásköltségre, az utazási többletköltségekre, a repülőjegy vagy egyéb utazási jegy átirási költségeire, de számos az egyedi esethez kapcsolódó más felmerült kárra is. Ha a munkavállaló a visszahívás, vagy a szabadság időpontjának módosítása miatt pl. csak drágább időszakban tud elutazni, a munkáltatónak a munkavállaló ebből eredő kárát is meg kell térítenie. Természetesen a visszaélések elkerülése végett a munkavállalónak a felmerült költségeit megfelelő módon alá kell támassza pl. számlákkal, vagy foglalási bizonylatokkal. A kártérítés az Szja tv. 1. sz. melléklet 6.1 pontja alapján adómentes kifizetésnek minősül. Azonban nem lesz a kártérítés adómentes akkor, ha a munkavállalót a szabadságáról pl. nem kivételes gazdasági érdekből, hanem munkaszervezési okból, üzemzavar miatt, vagy szezonális piaci igények felmerülése miatt rendeli vissza a munkáltató. Utóbbi esetekben a munkavállaló jogviszonyára tekintettel kapott jövedelemként lesz adóköteles a munkáltató által fizetendő térítés.

A kivételes gazdasági érdekre, illetve a munkáltató működési körét érintő okra való hivatkozással nem szabad visszaélni, melyre a 74/2006. (XII.15.) AB határozat is rámutat.

De vajon mit értünk **kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a munkáltató működését közvetlenül és súlyosan érintő ok** alatt?

A kérdésre mindig az adott eset összes körülményének tisztázásával tudunk teljeskörű választ kapni. Pl. egy kiszállítással foglalkozó cég esetében a karácsonyi időszak alatt – ami előre kiszámítható csúcsidezőszaknak minősül – a megnövekedett megrendelésekre nem hivatkozhat a munkáltató, mint súlyos okra vagy fontos gazdasági érdekre a szabadság megszakítása-

kor. Egy ilyen időszak esetén a munkáltató kötelessége ugyanis előre tervezni, valamint a szabadságok kiadását is úgy szervezni, hogy a működését ne veszélyeztesse a kieső munkaerő.

Abban az esetben, ha az okot illetően vita merül fel a munkavállaló és a munkáltató között, akkor minden esetben a **munkáltatónak kell bizonyítania**, hogy kivételesen fontos gazdasági érdekről vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okról van szó.

Nem szabad azt sem elfelejteni, hogy **szabadság megszakításának minősül az is, ha a munkáltató telefonon keresztül zavarja a munkavállalót annak szabadsága alatt**. Amennyiben nem tud fontos gazdasági érdeket, vagy működését súlyosan érintő okot adni a telefonhívásra, úgy érdemes pihenni hagyni a munkavállalót.

Az irányadó bírói gyakorlat szerint a szabadság megszakításakor nincs jelentősége annak, hogy a szabadság ideje alatt pontosan mikor kerül visszahívásra a munkavállaló. Ennek értelmében **szabadság megszakításának minősül az is, ha erre a szabadság utolsó napján kerül sor**.

Ne felejtjük el, hogy a szabadságról történő visszahívással kapcsolatban több probléma is felmerülhet, ugyanis hiába van a munkáltatónak alapos indoka, **a szabadság megszakításának végrehajtása nehézségekbe ütközhet** elsősorban azért, mert **a munkavállaló a szabadság időtartama alatt nem köteles a munkáltató rendelkezésére állni, a hívásait fogadni, vagy az e-maileket olvasni**. Így, ha a munkavállaló a szabadság ideje alatt nem hajlandó kommunikálni a munkáltatóval és emiatt a munkáltató nem tudja a munkavállaló szabadságát módosítani vagy megszakítani, **a munkavállaló emiatt nem vonható felelősségre**.

Azonban **ha a munkáltató elérte a munkavállalót és közölte vele a módosítási szándékát, a munkavállaló a szabadság megszakítására köteles**, mert ellenkező esetben a munkáltató vele szemben hátrányos jogkövetkezményeket érvényesíthet.

Más a helyzet, **ha a munkavállaló önként foglalkozik munkájával szabadsága napján**, ebben az esetben ugyanis **másik szabadságnapra nem jogosult**.

Összességében láthatjuk azt, hogy a törvény lehetőséget biztosít a szabadság megszakítására, de csak a kivételesen fontos gazdasági érdeket, vagy működését közvetlenül és súlyosan veszélyeztető ok felmerülése esetén, mely okot a munkáltatónak kell bizonyítania. Ennek ténye mindig az adott helyzetben vizsgálendő, apró-cseprő indokokkal a szabadság nem szakítható meg jogszerűen. ■

Kovács Andrea  
okl. adószakértő