

---

---

# A munkavállalói szabadság magyarországi szabályozása az Európai Unió célok tükrében

Garami Mária\* – Riczu Zsófia\*\*

---

A mai felgyorsult vállalati környezetben paradigmaváltás figyelhető meg, a szervezetek egyre jobban felismerik, hogy a siker kulcsa a boldog, innovatív, rugalmas munkaerő. Európai Unió célkitűzés a munkahelyek számának növelése és a munkahelyi jól-lét „well-being” fontossága, annak érdekében, hogy megvalósuljon az élethosszig tartó tanulás és munkavégzés a népességőregedés kezeléseként. Jelen tanulmány középpontjában a munkavégzés alóli mentesülés esetei közül a fizetett szabadság igénylése, érvényesítése és gyakorlati megvalósulása áll a munkajogviszony keretein belül. Az átfogó elemzés célja, hogy rámutasson a hatályos jogszabályi környezet és a mindennapi gyakorlat különbségeire, mely akadályát képezheti a paradigmaváltásnak és az európai unió célok megvalósulásának.

**Kulcsszavak:** fizetett szabadság, munkajogviszony, tanulmányi szabadság, európai unió célok

## Hungarian paid leave legislation in the context of European Union objectives

In today's fast-paced corporate environment, a paradigm shift can be observed, organizations increasingly realize that the key to success is a happy, innovative and flexible workforce. The European Union objective is to increase the number of jobs and the importance of "well-being" at work, in order to realize lifelong learning and work as a treatment for population aging. The focus of this study is on the application, validation and practical implementation of paid leave within the framework of the employment relationship. The aim of the comprehensive analysis is to point out the differences between the current legal environment and everyday practice, which may be an obstacle to the paradigm shift and the realization of the European Union's goals.

**Keywords:** paid leave, employment relationship, healthcare service relationship, study leave, European Union goals

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2025.1.157>

## Bevezetés

Az éves munkaidő államonként eltérő. Németországban 1341 órát, Finnországban 1498 órát dolgoznak, Magyarországon 1700 órának, az Európai Unió(27) 1571

---

\* PhD-jelölt, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

\*\* PhD-jelölt, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

órának megfelelő az átlagos éves ledolgozott munkaórák száma.<sup>1</sup> Az Eurostat 2022-es adatai szerint Németországban 35,3 órának felel meg az átlagos heti munkaidő, Dániában 35,4, Hollandiában heti 33,2 órát dolgoznak az emberek, Magyarországon a 20-64 év közötti foglalkoztatottak hetente átlagosan 39,6 órát dolgoznak, ami a hatodik legtöbb heti munkaidőnek számít az Európai Unión belül.<sup>2</sup> A ledolgozott munkaórák közötti markáns különbségek alapja a fizetett és nem fizetett szabadságra vonatkozó differenciált szabályok. Ezt támasztja alá, hogy az Európai Unió munkaidőről szóló irányelve szerint az éves fizetett szabadságnak törvényileg előírt *minimuma négy hét*, tehát ennek megfelelően az európai országokban jogszabály rendezi a minimálisan fizetett szabadságot,<sup>3</sup> az uniós tagállamokban az alapszabadság 20-25 nap között mozog,<sup>4</sup> míg például Európán kívül az Egyesült Államokban nem él erre vonatkozóan egységes szabályozás.<sup>5</sup> A téma örök, korábban Prugberger és társai is több aspektusból vizsgálták,<sup>6</sup> azonban a téma időszerűségét jelenleg az adja, hogy az Európai Tanács hangsúlyozza, hogy Európa egy mélyreható változáson megy keresztül tudásalapú gazdaságba, társadalomba való integráción, melynek eredményeképp új prioritásokat kell megjelölni.<sup>7</sup> Ilyen prioritás többek

<sup>1</sup> OECD (2024), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en Utolsó elérés 2024. május 29.

<sup>2</sup> EUROSTAT: Általában hetente mennyi időt dolgoznak az európaiak? <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1> Utolsó elérés: 2024. május 29.

<sup>3</sup> Az Európai Parlament és Tanács 2003. november 4-i a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelve 7. cikke szerint az „Éves szabadság:

(1) A tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább négy hét éves szabadság illessen meg a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően.

(2) Az éves szabadság minimális időtartama nem helyettesíthető annak fejében nyújtott juttatással, a munkaviszony megszűnésének esetét kivéve.”

<sup>4</sup> Az Európai Unió által elfogadott és meghatározott minimum 20 napnál több alapszabadságot Ausztria (25), Franciaország (25), Dánia (25), Luxemburg (25), Svédország (25), Málta (24 nap), Spanyolország (22) és Portugália (22) biztosít törvényben meghatározottan. <https://www.euronews.com/travel/2024/02/18/want-to-maximise-your-annual-leave-heres-how-to-use-public-holidays-to-your-advantage> Utolsó elérés: 2024. december 10.

<sup>5</sup> Rebecca Ray - Milla Sanes - John Schmitt: *No-Vacation Nation Revisited, CEPR Report 2013*, már a bevezetésben rögzíti: Az Egyesült Államok az egyetlen fejlett gazdaság a világon, amely nem garantálja munkavállalóinak a fizetett szabadságot. Lásd továbbá: Azonban a munkahelyi kultúra és a munkaterhelés miatti nyomás diktálja Amerikában a fizetett szabadságot, így az amerikai cégek fizetett szabadságpolitikával rendelkeznek. Jelentés az irodán kívüli kultúráról. Az európai országok törvényes jogot biztosítanak legalább évi 20 nap fizetett szabadságra, egyes országokban 25, sőt 30 vagy még több napot is előír a törvény. Ausztrália és Új-Zéland egyaránt megköveteli a munkáltatóktól, hogy legalább évi 20 nap szabadságot biztosítsanak; *Kanada és Japán legalább 10 fizetett szabadnapot ír elő.* <https://www.cepr.net/documents/publications/no-vacation-update-2013-05.pdf> Utolsó elérés: 2024. január 10.

<sup>6</sup> Prugberger Tamás – Nadas György: Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex/Wolters Kluwer, 2014, ISBN: 978 963 295 620 6. Lásd továbbá: Prugberger Tamás - Tóth Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében, JK, 2019/1., 25-30. o.

<sup>7</sup> Ilyen új prioritások az oktatás és kutatás fontossága, Európa versenyképessé tétele, vállalkozói szellem kialakítása, bürokrácia csökkentése, európai pénzügyi piacok integrációja, munkahelyteremtés, makrogazdasági stabilitás megerősítése, európai szociális modell modernizálása és megerősítése. Lásd erről: Az Európai Tanács 2003. márciusában tartott lisszaboni rendkívüli ülése: Az innováció és a tudás

között az emberközpontú gazdaság, az európai életmód előmozdítása és az új lendület az európai demokrácia számára.<sup>8</sup> Változások mennek végbe a társadalomban, idősödő az aktív népesség, valamint változások történtek a kockázatok jellegében<sup>9</sup> is.<sup>10</sup> Európai Unió célkitűzés a munkahelyek számának növelése és a munkahelyi jól-lét „well-being” fontossága,<sup>11</sup> annak érdekében, hogy megvalósuljon az élethosszig tartó tanulás és munkavégzés, a munkavállalók egészen idős korukig teljes és hatékony módon vegyenek részt a szakmai életben, a népességregedés<sup>12</sup> hosszú távú hatásainak kezeléseként.<sup>13</sup> A munkahelyi szabadság a munkavállalót illető jogok közül a bér kifizetéséhez való jog mellett az egyik legfontosabb elem, kialakulása a munkajog fejlődésének egyik fontosabb állomása volt, jogdogmatikai szempontból markánsan elválasztotta a munkaszerződést más szerződésektől, ezzel kialakítva a munkáltató gondossági felelősségét.<sup>14</sup> Alapvető célja, hogy védelmet nyújtson és lehetőséget adjon a munkavállalónak a pihenésre, feltöltődésre és regenerációra, továbbá a munkamagánélet egyensúlyának fenntartásához szükséges központi elemként is aposztrofálható.

Vizsgáljuk meg, hogyan járul hozzá hazánkban a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) lefektetett munkavállalói szabadság jogintézménye ehhez a nagy volumenű elképzeléshez. Jelen tanulmány központi témáját a munkavégzés alól mentesülés esetei közül a fizetett szabadság érvényesítése, és az erre vonatkozó jogszabályi háttér bemutatása adja, összevetve a szabadságok érvényesítésének gyakorlati elemeivel az Mt.-ben. Fontosnak tartjuk a szabadság különböző aspektusok szerinti kategorizálását, a szabadság megállapítására vonatkozó szabályrendszer bemutatását. A szabályrendszer bemutatására építkezve gyakorlati példákkal kívánjuk alátámasztani a szabadság

---

Európája felé <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241> Utolsó elérés: 2023. augusztus 21.

<sup>8</sup> Az Európai Unió prioritásai a 2019–2024 közötti időszakban [https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024\\_hu](https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024_hu) Utolsó elérés: 2024. május 29.

<sup>9</sup> A munkaerő világában a legtöbb országban a nők részvételi aránya emelkedett, azonban a nemi alapú diszkrimináció még továbbra is fennáll amellett, hogy még mindig nem veszik a munkáltatók figyelembe a női munkavállalók igényeit, mint a hagyományos munkaidőt, mely nehézséget okoz a család és a munka összeegyeztethetősége kapcsán. Lásd erről: Jelentés – Kutatás a változó munka világról (munkaanyag) <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-changing-world-work-working-paper> Utolsó elérés: 2023. október 2.

<sup>10</sup> A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007–2012 között Lásd erről: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062> Utolsó elérés: 2023. október 2.

<sup>11</sup> Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.

<sup>12</sup> Öregedő népesség: a várható élettartam növekedése miatt a népesség 30,3% -a várhatóan 65 éves vagy annál idősebb lesz 2070-re (szemben a 2019-es 20,3% -kal). Megoldások az európai népességsökkenésre és az elnéptelenedésre <https://www.europarl.europa.eu/topics/hu/article/20210414STO02006/hogyan-kezelhető-az-európai-nepességsökkenés-es-az-elneptelenedés> Utolsó elérés: 2024. május 29.

<sup>13</sup> A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007–2012 között Lásd erről: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062> Utolsó elérés: 2023. október 2.

<sup>14</sup> Kiss György: *Munkajog*. Osiris, 2000. 132. o.

megállapításának folyamatát és érvényesítésével kapcsolatban felvetődő kérdéseket. A szabadság hazai szabályozását kritikai szemlélettel a gyakorlati megvalósulásával összevetve vizsgáljuk a kitűzött nagy volumenű európai uniós célok megvalósításának tükrében.

### 1. A munkavállalói szabadság törvényi feltételei

A munkahelyi szabadság jogalapja a munkavállaló pihenéshez és fizetett szabadsághoz való joga, mely Magyarország Alaptörvényében<sup>15</sup> került rögzítésre, mely kifejezi a munkavállalók jogát mind a napi és heti pihenés, mind pedig az éves fizetett szabadság vonatkozásában. A munkahelyi szabadság biztosítása fontos eleme a munkavállalók jól-létének, munkahelyi elégedettségének, segít megelőzni a túlterheltséget és a szakmai kiégést. A szabadság mértéke és a szabadságra vonatkozó konkrét jogszabályok az egyes szervezetek jogállásától függően eltérhetnek, azonban elmondhatjuk azt, hogy a szabadságokra vonatkozó, legáltalánosabb - egyéb közszolgálati jogviszonyok mögöttes jogszabályként is szolgáló - szabályozást az Mt. rögzíti, miszerint a munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll,<sup>16</sup> mely munkában töltött időnek minősül<sup>17</sup> és jogalapja a munkajogviszony alapján a ténylegesen munkában töltött idő.<sup>18</sup> Az alapszabadság mértéke húsz munkanap,<sup>19</sup> az általános pótszabadság a munkavállalót életkora

<sup>15</sup> Magyarország Alaptörvényének XVII. cikke:

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

<sup>16</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban Mt.) 115. § (1) bekezdése alapján.

<sup>17</sup> Az Mt. 115. § (2) bekezdése azokat az időket sorolja fel, amelyek alatt a munkavállaló ugyan ténylegesen nem végez munkát, azonban mégis munkában töltött időnek minősülnek a szabadság szempontjából, mint a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a szabadság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első 6 hónapja, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó, a munkavégzés alóli mentesülés és a kötelezettségszegés miatt indokolt legfeljebb 30 napos időtartam.

<sup>18</sup> A tényleges - rendes vagy rendkívüli munkaidőben megvalósult – munkavégzés időtartamára, illetve rendelkezésre állással töltött időre - állásidő, ügyelet, készenlét stb. - is jár a munkavállalónak szabadság. Lásd: Bankó Zoltán – Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez* Wolters Kluwer, 2019.

<sup>19</sup> Mt. 116. § (1) bekezdés alapján. A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató a munkavállalót részmunkaidőben alkalmazza az MK 19. számú állásfoglalása alapján, hiszen szabadság esetén arra az időre mentesül a munkavégzés alól, amely a részmunkaidejével azonos időtartam, valamint ezzel azonos átlagkereset kerül számára kifizetésre is. Mit is jelent ez a gyakorlatban? Napi 6 órában részfoglalkoztatott munkavállaló szabadság igénybevételekor 6 óra időtartamra mentesül a munkavégzés alól és ezzel azonos, azaz 6 óra időtartamú átlagkereset kerül számára kifizetésre. A munkavállalót a szabadság a további munkaviszonyában is megilleti, mivel minden munkaviszonyra külön kell megállapítani az arra a munkaviszonyra vonatkozó szabadság mértékét az MK 18. számú állásfoglalása szerint. Egy gyakorlati példával megvilágítva: a munkavállaló további jogviszonyát augusztus 1. napjától létesíti, amely munkajogviszonyra időarányosan illeti meg a szabadság mértéke, így tehát a két munkaviszonyban eltérő lesz a számára megállapított szabadság napjainak száma. Továbbá a két munkaviszonyban eltérően is van lehetősége a szabadságot igénybe venni, hiszen a

alapján illeti meg, melynek maximális kerete 10 munkanap.<sup>20</sup> Nézzük meg egy példa alapján, mit is jelent ez egy gyermektelen 29 éves munkavállaló esetében, aki az adott év szeptember 1. napjától létesít Mt. hatálya alá eső munkajogviszonyt. A munkavállalót időarányosan illeti meg a 20 munkanap alapszabadság, valamint az életkor alapján járó 2 munkanap pótszabadság,<sup>21</sup> tehát a 22 munkanap szabadságot el kell osztani az év napjainak a számával, majd szorozni az évben szeptember 1-től fennmaradó napok számával.<sup>22</sup> Amennyiben a munkavállalónak van gyermeke, a munkavállalót megilleti továbbá a gyermekek után járó 16 évesnél fiatalabb egy gyermeke után 2, két gyermeke után 4, kettőnél több gyermeke után összesen 7 munkanap pótszabadság.<sup>23</sup> Külön kiemelnénk a nem teljes mértékben finanszírozott gyermekhez kötődő szabadságokat, mint az apasági szabadság,<sup>24</sup> mely 10 munkanap, az első öt napjára a munkavállalót megilleti a távolléti díj, azonban a hatodik munkanapjától csupán a távolléti díj negyven százalékára jogosult a munkavállaló.<sup>25</sup> A gyakorlatban azonban felmerül az apasági szabadság

---

munkavállaló nem köteles ugyanazon a napon mindkét munkaviszonyban kivenni azt, például, ha az egyik munkajogviszonyban dolgozik, a másik munkajogviszonyában tud szabadságot igénybe venni, így a szabadságok igénybevétele sem lesz egyenletes a két munkaviszony tekintetében, elkülönül egymástól. Amennyiben a munkáltató oldaláról vizsgáljuk, mivel az Mt. paragrafusai alapján minden munkáltatónak kötelezettsége keletkezik a szabadságok megállapítására és kiadására, csak a vele létesített munkajogviszony tekintetében képes erre, más munkáltató ilyen irányú metódusaira sem ráhatása, sem ráhatása nincs.

<sup>20</sup> Mt. 117. § (1) bekezdése alapján.

<sup>21</sup> Mt. 121. § (1) és (2) bekezdése megállapítja, hogy a munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve – a szabadság arányos része jár, valamint a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

<sup>22</sup>  $22 \text{ munkanap} / 365 \times 122 = 7,35$  a kerekítés matematikai szabályai szerint tehát a munkavállalónak 7 nap időarányos szabadság jár, mely tartalmazza az alap és pótszabadságot is. Lásd erről a Szegedi Ítéltábla Mf. 40.065/2020/5. Munkabér és egyéb anyagi juttatásról szóló határozatát.

<sup>23</sup> A gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévét betölti. Amennyiben a munkavállaló gyermeke fogyatékos, fogyatékos gyermekként 2 munkanappal nő a pótszabadság mértéke. Mt. 118. §-ai alapján. MK 100. számú állásfoglalása szerint a pótszabadság a gyermeket örökbe fogadót, illetve azt a gyermeket nevelőt is megilleti, aki állami nevelt gyermek gondozását és nevelését vállalta, térítés mellett. Ugyancsak megilleti ez a kedvezmény azt a munkavállalót is, aki gyermek nevelését és gondozását családi kapcsolat vagy szerződésen alapuló kötelezettség alapján vállalta. Ha a gondozó jogosult a pótszabadságra, az az anyának (apának) nem jár. Ugyancsak megilleti a pótszabadság az év még hátralevő időszakára a munkahelyére év közben visszatérő munkavállalót is.

<sup>24</sup> Az Európai Parlament és Tanács 2019/1158 irányelvében foglaltaknak megfelelően az apának gyermek születése esetén tíz munkanap apasági szabadságot kell biztosítani, úgy, hogy az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig, melyet a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani az Mt. 118. § (4) bekezdése alapján. Az apasági szabadságról nyilvántartást szükséges vezetni, mivel nem csak az adott munkaadót kötelezi a szülői szabadság kiadása, mivel előfordulhat munkahely váltás esetén több munkaadó általi kiadásának kötelezettsége is. Az Mt. 80. § (3) bekezdése tartalmazza a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódóan azt a munkáltatói kötelezettséget, hogy a munkáltató igazolja a kiadott apasági vagy szülői szabadságot is.

<sup>25</sup> A munkavállaló az apasági szabadság öt munkanapjára az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet 4. §-ában meghatározottak szerint távolléti díj illeti meg, a távolléti díj és az azt terhelő munkáltatói közteher összege a munkáltató részére a központi költségvetésből kerül megtérítésre. Az apasági szabadság hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult a munkavállaló.

igénybevételekor az a probléma, hogy az Európai Parlament és Tanács 2019/1158 irányelvében foglaltaknak megfelelően az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a születést, illetve örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tudja igénybe venni az apasági szabadságot, azonban a kifizetés teljesítéséhez szükség van a gyermek adószámára és társadalombiztosítási azonosító jelére (továbbiakban: TAJ). Főszabály szerint a TAJ kártya a kérelemnek a kormányhivatalhoz történő megérkezését követő naptól számított 60 napon belül készül el. A Magyarországon született, Magyarországon élő, magyar állampolgárságú újszülöttek esetén a Belügyminisztérium adatszolgáltatását követően a lakóhelye szerinti kormányhivatal hivatalból soron kívül, legkésőbb 8 napon belül kiállítja, és a gyermek lakóhelyére vagy a szülő külön kérelmében meghatározott címre postai úton megküldi.<sup>26</sup> Azonban ez az eljárás szűkítheti a törvényesen felhasználható apasági szabadság 60 napos időkeretét – sőt, nem csupán szűkítheti az érvényesítés intervallumát, hanem ezen túlmutatva a szabadság érvényesítése során az egyes távollét jogcímek szerinti érvényesítés sorrendjét is módosíthatja, tekintve, hogy a bér- illetve illetményszámfejtési rendszerek többsége nem teszi lehetővé a gyermek fent megjelölt adatainak ismerete nélkül a távolléti díj számfejtését, illetve adott esetben - elhúzódó ügyintézési határidők esetén - olykor lehetetlenné is teszi az apákat megillető pótszabadság mind a 10 napjának maradéktalan érvényesítését<sup>27</sup> oly módon, hogy az nem róható fel a munkavállalónak.<sup>28</sup> Ezeket a fent ismertetett problémákat felismerve a jogalkotó „A munkaügyet érintő rendelkezésekről szóló T/9718-a” című törvényjavaslatot nyújtott be a Parlamenthez. Fontos eleme, hogy az apasági szabadság igénybevételenek időtartamát jogvesztő jellegére tekintettel 4 hónapban állapítja meg, mivel egyes esetekben a két hónapos időtartam nem volt elegendő.<sup>29</sup> Továbbá az apasági szabadsággal kapcsolatban a törvényjavaslat módosítja 2025. január 1-jétől a vezető állású munkavállalókra vonatkozó hatályos jogszabályt, abban a tekintetben, hogy vezető állású munkavállalók esetében is alkalmazni kell, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt az apasági szabadság ideje alatt. Továbbá meg kell itt említenünk a szülői szabadságot, amely a munkavállalót

<sup>26</sup> Amennyiben a kérelemhez az összes szükséges dokumentum hiánytalanul került benyújtásra, ún. sommás eljárás keretében azonnal, de legfeljebb nyolc napon belül kiállítják a TAJ kártyát, azonban, ha a kérelmet hiányosan nyújtják be, a hiányzó dokumentum pótlására szólítják fel a kérelmezőt így a hiánypótlás ideje az ügyintézés időtartalmába minden esetben beleszámít. Lásd erről: TAJ kártya igénylés, kiadás  
[https://www.neak.gov.hu/felso\\_menu/lakossagnak/ellatas\\_magyarorszagon/jogosultsag\\_az\\_ellatasra/ellatasra\\_jogosultsag\\_igazolasa/taj\\_kartya](https://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_magyarorszagon/jogosultsag_az_ellatasra/ellatasra_jogosultsag_igazolasa/taj_kartya) Utolsó elérés: 2023. november 7.

<sup>27</sup> Állami költségvetési szerv illetményszámfejtési osztályán tapasztalt gyakorlati problémák alapján levont következtetések alapján.

<sup>28</sup> Természetesen a gyakorlatban előfordulnak olyan esetek is, amikor a munkavállalónak felróható okból nem sikerül az apákat megillető pótszabadságra való jog érvényesítése.

<sup>29</sup> A törvénymódosítás „2 hónapról 4 hónapra bővíti az apasági szabadság igénybevehetőségének jogvesztő határidejét egyes speciális esetekre tekintettel, mint például a koraszülöttek, az egyéb okból kórházi kezelést igénylő patológias újszülöttek, valamint az apaság bírói úton történő elismerése. Ezzel az apasági szabadságot több édesapa tudná igénybe venni, ezáltal nagyobb körben érhetné el a célját, az apa és a gyermek kötődésének elősegítése, valamint az apa gyermek gondozásában történő aktív részvétele által.” A munkaügyet érintő rendelkezésekről szóló T/9718. sz. törvényjavaslat.  
<https://www.parlament.hu/irom42/09718/09718.pdf>

gyermek hároméves koráig illeti meg, mértéke negyvennégy munkanap,<sup>30</sup> nem szükséges az adott évben felhasználnia a munkavállalónak, mivel az a gyermek három éves koráig jár,<sup>31</sup> azonban munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, gyermekgondozási díj, valamint a gyermekgondozást segítő ellátás összegével.<sup>32</sup> Ez a rendelkezés sajátos beszámítási szabályt tartalmaz, amelynek következményeként ezen ellátásokra jogosult szülő díjazásra nem jogosult. A 2019/1158. számú irányelv 8. cikk (3) bekezdése kötelezi a tagállamokat, hogy olyan díjazást, vagy juttatást biztosítsanak, hogy *„elősegítsék a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét”*, azonban a távolléti díj tíz százalékának megfelelő *díjazás ezen irányelvnek nem feleltethető meg véleményünk szerint.*<sup>33</sup> Mind az apákat megillető pótszabadság, mind pedig a szülői szabadság kapcsán szükséges megjegyeznünk, hogy az irányelvben foglalt szabályozás a hazai munkajogi kódexben nem került ratifikálásra a megadott határidőn belül, így nem túl szerencsésen visszamenőlegesen is alkalmazni volt szükséges.<sup>34</sup> Míg az irányelv a szülők magánélet és munka egyensúlyának elősegítését célozta, a jelenleg hatályos hazai szabályozást alkalmatlannak ítéljük abban a tekintetben, hogy bár a távollét időtartama vonzó lehet, azonban az apákat megillető és a szülői szabadság idejére

<sup>30</sup> Igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon a Mt. 118/A. §-a alapján, valamint amennyiben az igénybevételkor a gyermek születésére vagy örökbefogadására tekintettel még nem állna fenn egy éve a munkáltatónál a munkaviszony, de később a feltétel teljesül, onnantól kezdve igényelheti a munkavállaló a szülői szabadságot.

<sup>31</sup> A szülői pótszabadságról nyilvántartást szükséges vezetni, mivel nem csak az adott munkaadót kötelezi a szülői szabadság kiadása, mivel előfordulhat munkahely váltás esetén több munkaadó általi kiadásának kötelezettsége is. Az Mt. 80. § (3) bekezdése tartalmazza a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódóan azt a munkáltatói kötelezettséget, hogy a munkáltató igazolja a kiadott apasági vagy szülői szabadságot is.

<sup>32</sup> Mt. 146. § (5) bekezdése alapján.

<sup>33</sup> A szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló Az Európai Parlament és Tanács 2019. június 20-i (EU) 2019/1158 irányelve alapján késedelmesen ugyan, de bevezetésre került a szülői szabadság. Az irányelv 5. cikk Szülői Szabadság (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi munkavállaló egyénileg jogosult legyen négyhónapos szülői szabadságra, amelyet az előtt kell igénybe vennie, mielőtt a gyermek eléri az egyes tagállamok által vagy kollektív szerződésben meghatározandó, legfeljebb nyolcéves életkort. Ezt az életkort olyan módon kell meghatározni, amely biztosítja, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát. Bankó – Berke – Kiss - Szőke. i.m.

<sup>34</sup> 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 19/F. § (6) bekezdése alapján lehetősége volt a munkavállalónak 2022. augusztus 2. és december 31. között született vagy örökbefogadott gyermeke után a Módtv5. hatálybalépésétől számított két hónapon belül az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apasági szabadságot igénybe venni, ha a Módtv5. hatálybalépése előtt a) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot nem vette igénybe, vagy b) az Mt. 118. § (4) bekezdése szerinti apai pótszabadságot igénybe vette, annak és a Módtv5. szerinti apasági szabadság különbözetének megfelelő munkanapok tartamára. Továbbá ugyanezen rendelkezés 19/F. § (7) bekezdése megállapítja, hogy a munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot – a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban – legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki. Azonban kétséges, hogy ez az átmeneti rendelkezés szerinti apasági és szülői szabadság igénybevételének lehetősége mennyire jutott el a munkavállalókhoz, mennyire tudták e jogosultságukat érvényesíteni ezen időtartam alatt.

ahogyan korábban említettük a munkavállaló mindössze a távolléti díjának 40, illetve maximum 10 %-ára jogosult.<sup>35</sup>

Nézzük továbbá a speciális pótszabadságokat, a fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár,<sup>36</sup> évenként öt munkanap pótszabadság jár, a munkavégzés alatti fokozott terheléssel járó föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen a naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak,<sup>37</sup> továbbá évenként öt munkanap pótszabadság jár annak a munkavállalónak, aki megváltozott munkaképességű, fogyatékosági támogatásra, vagy vakok személyi járadékára jogosult.<sup>38</sup>

## 2. A szabadság kiadása

**2.1. Mt. szabályok.** Ahhoz, hogy átfogó képet kapjunk a szabadságolásról az Mt.-ben foglaltaknak megfelelően, szükséges megvizsgálnunk a szabadságok kiadásának szabályait is. Hazánkban az Mt. deklarálja, hogy a szabadságot a munkáltató adja ki, tehát az Mt. a munkavállaló szabadságával kapcsolatosan számos kötelezettséget rendel a munkáltatóhoz. A munkáltató köteles lehetővé tenni a munkavállaló számára a szabadság igénylését, valamint kötelezettsége keletkezik a szabadságok nyilvántartására és kiadására a munkavállalók jogosultságainak megfelelően. A szabadság kiadásának joga ugyan a munkáltatót illeti, azonban előtte meg kell hallgatnia e tárgykörben a munkavállalót.<sup>39</sup> A szabadság kiadásának módszere több tényezőtől függ, mint például a munkaidő-beosztás módjától, vagy a munkaidőkerettől, azonban elmondható, hogy ezek hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni és nyilvántartani.<sup>40</sup> A szabadság kiadása során tehát a munkáltatónak meghatározott mértékben figyelembe kell vennie a munkavállalók szabadságigényeit, munkarendjét, a vállalat működési igényeit és a törvényi előírásokat. A munkáltatónak továbbá gondoskodnia szükséges arról, hogy a munkavállalók

<sup>35</sup> Az Európai Parlament és Tanács 2019/1158 irányelvében foglaltaknak megfelelően a tagállamoknak az apasági szabadság minimális időtartamára vonatkozóan a díjazás vagy juttatás szintjét úgy kell megállapítaniuk, hogy az legalább a betegségi ellátás nemzeti szintjével egyenértékű legyen. Mivel az apasági és szülési szabadsághoz való jog hasonló célokat szolgál, nevezetesen a szülő és a gyermek közötti kötődés létrejöttét, a tagállamok arra kapnak ösztönzést, hogy az apasági szabadság esetében a nemzeti szintű szülési szabadságával egyenértékű díjazást vagy juttatást biztosítsanak. ezzel szemben az Mt. rögzíti (146. § (5) bek): A munkavállaló a szülői szabadság tartamára a távolléti díj tíz százalékára jogosult, amelyet csökkenteni kell az erre az időszakra a munkavállalónak megfizetett, a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A. § (1) bekezdése vagy 42/E. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozási díj, a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdése szerinti gyermekgondozást segítő ellátás összegével.

<sup>36</sup> Az Mt. 294. § (1) bekezdésében foglaltak szerint a fiatal munkavállaló a tizenharmadik életévét be nem töltött munkavállaló. Mt. 34. § (2) bekezdése alapján munkavállaló az lehet, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. Ettől eltérően munkavállaló lehet – az iskolai szünet alatt – az a tizenötödik életévét betöltött tanuló, aki nappali rendszerű képzés keretében tanulmányokat folytat.

<sup>37</sup> Mt. 119. § (2) bekezdése alapján.

<sup>38</sup> Mt. 120. §-a alapján.

<sup>39</sup> Mt. 122. § (1) bekezdése alapján.

<sup>40</sup> Mt. 124. § (5) bekezdése alapján.

szabadsághoz való joga ne sérüljön, köteles tájékoztatást nyújtani a munkavállalóknak a szabadság kiadásának folyamatáról, feltételeiről, a betartandó eljárásokról, továbbá köteles megfelelően dokumentálni a kiadott szabadságokat, ideértve a szabadság kezdő és befejező dátumát, a napok számát és egyéb releváns információkat.

A munkáltató évente 7 munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni, a munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.<sup>41</sup> A fennmaradó szabadságot a munkáltató a saját működési körének megfelelő időpontban adja ki a munkavállaló részére, azonban figyelemmel az ILO 132. számú egyezménye 8. cikk (2) bekezdésére, amennyiben a munkaadóra és az érintett munkavállalóra vonatkozó megállapodás eltérően nem rendelkezik, a szabadság egyik részének legalább két folyamatos munkahetet kell magában foglalnia, így a munkáltatónak úgy kell kiadni legalább tizennégy egybefüggő napot, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, erre az időtartamra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.<sup>42</sup> A munkavállalónak az Mt. szerint az évi 7 munkanap szabadságon kívül nincs ráhatása a szabadságok kiadására, kivéve a szülői szabadságot, melyet a munkaadó a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adja ki,<sup>43</sup> azonban ahogyan említettük, ez gyermekhez kötődő pótszabadság, amely meglehetősen alulfinanszírozott. A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal szükséges közölni.<sup>44</sup> A gyakorlatban azonban az ILO egyezményben foglalt 10 nap szabadság egybe fog esni a munkavállaló igénye szerint kiadott 7 munkanap szabadsággal, mivel az egybefüggő 14 nap kiadása leggyakrabban a nyári szabadságolás idejére esik, melyet a munkavállalók nagytöbbsége előre megtervez, és ennek értelmében a munkavállaló ragaszkodik is az általa megválasztott időtartamhoz, amelyet a törvény szerint csak a 7 munkanap szabadság esetén köteles a munkáltató figyelembe venni. A munkáltató így a munkavállaló összes további fennmaradó szabadságával törvény szerint megköthetése nélkül szabadon rendelkezik.

**2.2. Az Mt. szabadsággal kapcsolatos szabályainak kritikája.** Felmerül a kérdés, hogy a munkáltatók a fent kifejtett szabályokat mennyiben követik a szabadságolások alkalmával? Vajon ez a szabályozás még fenntartható a mai felfokozott életvitel mellett? Mennyire felel meg az Mt. szabadságokra vonatkozó szabályozása annak, hogy lehetőséget adjon a munkavállalónak a pihenésre,

<sup>41</sup> A munkaviszony első 3 hónapját kivéve az Mt. 122. § (1) és (2) bekezdései alapján.

<sup>42</sup> Az Mt. 122. (3) bekezdése kimondja, hogy a szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe. Ez ahogyan a törvény is rendelkezik, eltérő megállapodás esetén akár kollektív szerződésben, vagy munkaszerződésben módosítható, sőt sajnos nem egyszer a munkaszerződésben szerepel az a kitétel, hogy a munkavállaló nem kéri, illetve lemond ennek lehetőségéről.

<sup>43</sup> Mt. 122. § (4a) bekezdése szerint.

<sup>44</sup> Mt. 122. § (4) bekezdése alapján.

feltöltődésre, regenerációra, továbbá a munka-magánélet egyensúlyának fenntartásához? Elősegíti-e a munkahelyek számának növelését és a munkahelyi jólét „well-being” fontosságának megteremtését, majd ezáltal segíti-e az élethosszig tartó tanulás melletti elköteleződést annak érdekében, hogy a munka fenntarthatóvá váljon?

Azok a munkáltatók, ahol szempont a munkavállalók méltányos érdekeinek figyelembevétele, az Mt. szabályaitól közös akarattal eltérően a szabadságok szabályozását puhábban, rugalmasan kezelik, ezzel a munkavállalók lojalitását megőrizve.

A hosszabb távú szabadságolás idejére vonatkozóan, amely egy hosszabb időtartamú munkából való távollétet foglal magában talán szükségesnek is mondható a szabadság igény 15 nappal történő előzetes bejelentése, hogy a munkáltató fel tudjon készülni a helyettesítés ellátásáról. Azonban a munkáltató rendelkezik a további fennmaradó napokról és a mai felgyorsult világban, amikor nem tudhatjuk pontosan, mikor kapunk időpontot egy orvosi vizsgálatra, vagy hozzátartozónkat kell kísérni orvosi ellátásra, mikor elromlik el az autónk, vagy mikor kell a gyermekünkkel részt vennünk valamilyen rendezvényen,<sup>45</sup> vagy mikor kell megjelennünk egy előre nem tervezett eseményen - például nem közeli hozzátartozó temetésén<sup>46</sup> -, a sort a végtelenségig folytathatnánk, melyek nem igényelnek hosszútávú szabadság kivételt, vajon hasznos a jelenlegi szabályozás? Véleményünk szerint ma már ezek a szigorúan jogszabályban meghatározott a munkáltató jogkörébe utalt rendelkezési jogosultság és határidők nem indokoltak és nem is tarthatóak. A munkavállaló pár napos szabadság kivételét akadályozó, vagy az Mt. szigorú szabályozásához ragaszkodó munkáltatók nem erősítik a munkavállalók bizalmát, lojalitását, megtartását, így az uniós célok megvalósulása is veszélybe kerülhet, mivel ezekben az esetekben a munkavállaló nem fogja jólérezni magát ebben a munkakörnyezetben, akadályoztatva érezheti magát, így ennek következtében nyugdíjazását követően sem marad a munka világában.

A hazai apasági és szülői szabadság tekintetében meg kell említenünk kritikaként, hogy különböző országokban különböző módon kerültek szabályozásra, ki kell emelnünk egy igazán családbarát európai országot, Észtországot, itt az apáknak két hét 100%-os fizetett apasági szabadságot adnak, valamint további 435 nap megosztott szülői szabadságot, Szlovéniában az apák 12 hét apasági szabadságra jogosultak, melynek első két hetében a munkavállaló bérének 100%-a, a fennmaradó 10 hétben pedig egy előre meghatározott minimálbér jár. Franciaország a közelmúltban megduplázta az apasági szabadság időtartamát két hétről négy hétre, valamint Portugáliában az apák 20 nap normál apasági szabadsággal rendelkezhetnek, plusz további öt választható nappal, itt az apasági szabadság a munkavállaló rendes fizetésének 100%-át fizeti a társadalombiztosítás.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> Például különböző rendezvények az iskolákban, óvodákban, mint az anyák napja, tánc és zene bemutató foglalkozások, ballagások stb., amikor a szülő joggal érezheti fontosnak az ezeken való részvételt.

<sup>46</sup> Mt. 294. § (1) b) alapján a hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

<sup>47</sup> Safeguard Global, 10 countries with the best paternity leave policies

### 3. Szabadság kiadásával való visszaélés, vagy annak megtagadása

**3.1. Szabadság kiadásával való visszaélés.** Meg kell említenünk, hogy az Mt.-ben foglaltak szerint a munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a szabadság kiadását legfeljebb hatvan nappal elhalaszthatja,<sup>48</sup> vagy megszakíthatja,<sup>49</sup> melyet írásban szükséges indokolnia. A szabadság elhalasztása esetén a kiadás munkáltató által javasolt időpontját ezzel egyidejűleg közli a munkavállalóval.<sup>50</sup> A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.<sup>51</sup> A jogszabály értelmében a munkáltató a szabadság kiadását megtagadhatja, és a munkavállaló igényeitől eltérő időpontban is kiadhatja, azonban a felfokozott életforma sokszor kiszámíthatatlan helyzeteket is teremthet mind munkavállalói, mind pedig munkáltatói oldalon, amely a szabadság kivételét vagy annak megtagadását jogszerűen indokolhatja. Azonban meg kell említenünk, hogy a szabadságok kiadásával vissza is lehet élni, amely az uniós célok megvalósulásának gátját képezik. A mobbing, mint munkahelyi zaklatás esetén, a mobbing cselekmények<sup>52</sup> megvalósulásának közös jellemzője lehet a szabadság iránti kérelem elfogadhatatlan és szükségtelen feltételekhez kötése, akár megtagadása, amikor nem a törvényben meghatározott munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdeke, vagy működését közvetlenül és súlyosan érintő ok indokolja. Leszögezzük, hogy ez a mobbing cselekmény ellentétes a jogszabályban foglaltakkal, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója, a vezetői mivoltát munkáltatói erőfölényének fitogtatásaként a szabadságok kiadásának törvény szerinti betartatásában, megnehezítésében, szabadságok kiadásával kapcsolatos visszaélésekben mutatja meg.<sup>53</sup> Azt látnunk kell, hogy ilyen eset olyan szervezeteknél fordulhat elő, ahol nem egészséges a munkahelyi környezet, nem szempont a munkavállalók lojalitásának megtartása, amely nem teszi vonzóvá az adott munkahelyet. Erre utalhat az is, amikor a munkavállaló a szabályoknak megfelelően jelenti be szabadság érvényesítésére vonatkozó igényét, azonban a vezető olyan mértékű érdeklődést mutat a munkavállaló szabadság alatti programjait illetően, amely már a személyiségi jogok és magánélet védelmének kérdéskörét is érinti. Természetesen a szabadság alatt a munkavállaló tartózkodási helyének

---

<https://www.safeguardglobal.com/resources/paternity-leave-by-country/> Utolsó elérés: 2024. június 06.

<sup>48</sup> Az apasági szabadságot kivéve az Mt. 123. § (5) a) pontja szerint.

<sup>49</sup> Az apasági szabadságot és a szülői szabadságot kivéve az Mt. 123. § (5) b) pontja szerint.

<sup>50</sup> Mt. 123. § (5) -(5a) bekezdések szerint.

<sup>51</sup> Mt. 123. § (7) bekezdés szerint.

<sup>52</sup> Garami Mária: A mobbing Európai Uniói megfogalmazásának az emberi méltóságban való megnyilvánulása *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica* 41 (2023) 1., 20 o.

<sup>53</sup> Soo Beng Khoo: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 15. (2010) 2., 61. o. Lásd továbbá: Heinz Leymann: *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann. (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself)*. Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993.

ismerete vitathatatlan a munkáltató szempontjából, hiszen egy vis maior helyzet esetében a munkáltató mérlegelési jogkörében eljárva dönthet arról, hogy a munkavállaló szabadságát megszakítja a megfelelő kompenzáció mellett az Mt. 123. § (5)-(7) bekezdései alapján, azonban a munkavállaló elfoglaltsága a szabadsága alatt és a magánéletét érintő kérdések,<sup>54</sup> semmiképp nem sorolhatók a vis maior esetek körébe.

**3.2. Milyen jogi lehetőségei vannak a munkavállalónak, amikor a munkáltató a szabadság igényt megtagadja?** Abban az esetben, amikor a munkáltató megtagadja a munkavállaló szabadságigényét, lehetősége van a munkavállalónak különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollétre. Az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (2) bekezdése 2023. január 1. napjától bevezette a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára vonatkozó munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés esetét.<sup>55</sup> Amennyiben a munkavállaló személyi, családi, vagy elháríthatatlan ok miatt nem tud megjelenni a munkahelyén, vagy szükséges a munkahelyéről távoznia, értesíti a munkáltatói jogkör gyakorlóját, aki vagy engedélyezi számára a távollétet, vagy nem fogadja el a munkavállaló indoklását és távollétre vonatkozó igényét. Azonban azt látnunk kell, hogy nagyon korlátozott esetekre vonatkoztatható, nem alkalmazható a szabadság kiváltására, mivel amennyiben a munkáltató nem engedélyezi, a munkavállaló távolléte igazolatlaná válik, így jogosult a munkáltató a munkavállalóval szemben hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására,<sup>56</sup> akár a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését is ideértve.<sup>57</sup> Szilárd meggyőződésünk, hogy amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója megtagadja a szabadság kivételét, a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára vonatkozó munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést sem fogja elismerni, ami jogvita alapját képezheti.

<sup>54</sup> Ptk. 2:42. § A személyiségi jogok általános védelme, Ptk. 2:43. § b) a személyes szabadság, a magánélet megsértése, e) a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése.; valamint az Mt. 9. § (2) értelmében a munkavállaló személyiségi joga abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

<sup>55</sup> Az Mt. 55. § (1) bekezdés k) pontja szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára. Ez igazolt, de nem fizetett távollétet jelent, melyre nem jár munkadíj a munkavállaló részére, melyből az is következik, hogy sem biztosítási jogviszony nem keletkezik, sem járulékbefizetési kötelezettség nem keletkezik erre a meg nem határozott időtartamra. A munkajogviszonyt nem érinti abban az esetben, ha a munkáltató engedélyezi a távollétet erre az indokra hivatkozással a munkavállaló részére. Minden más esetben jogvita alapját képezheti, mivel szubjektív megítélés alá esik.

<sup>56</sup> Mt. 56. §-a alapján.

<sup>57</sup> Mt. 78. §-a alapján, amennyiben a munkáltató úgy ítéli meg, hogy a munkavállaló súlyos kötelezettségszegésének minősül.

Mit tud tenni még a munkavállaló? Lehetőségeként jelenik meg az Mt.-ben a Mentesség a munkavégzési kötelezettség alól címszóban foglalt szabályok, azonban ezek jól körül határolt eseményekhez kapcsolódnak, továbbá a fizetés nélküli szabadság, melynek vannak Mt. szerinti kötelező esetei, amelyek úgyszintén jól körül határolható esetek. Ezeken a kötelező eseteken felül a felek által kötött megegyezés alapján munkáltatói döntésen alapuló fizetés nélküli megállapodás köthető, ami feltételezi a felek között a kölcsönös együttműködést. Talán vonzó megoldásnak tűnik a betegállomány igénybevétele amennyiben a munkáltató nem engedélyezi a szabadság kivételét, vagy akadályozza azt, azonban ezt kellő körültekintéssel és ténylegesen fennálló betegség mellett lehet igénybe venni, mivel ellenkező esetben felmerülhet a visszaélés gyanúja.<sup>58</sup> Más munkajogi eszköz sajnos nem áll a munkavállaló rendelkezésére, a munkába lépésének napjától a munkavállaló a munkajogviszonyának befejező időpontjáig kiszolgáltatott helyzetbe kerül.

Kérdés, megéri-e a munkáltató részéről a kompromisszumkészség ilyenfajta hiánya, a munkavállalót meg tudja tartani a munkáltató hosszú távon ilyen munkakörnyezetben?

Úgy véljük, amennyiben a felek kellőképp rugalmasan állnak a kérdéshez, és megfelelő munkakörnyezetet alakítanak ki, a munkavállaló szervezetnél tartásával a munkáltató nem szenved többletkiadást és nem tapasztal csökkenő hatékonyságot, csökkenő termelékenységet, továbbá a flexibilitása további előnyökkel jár: a munkavállaló részéről kialakul egyfajta lojalitás a munkaadó irányába, amely hosszú távon mindkét fél számára előnyöket prognosztizál,<sup>59</sup> továbbá az uniós céloknak is megfeleltethető.

#### 4. Tanulmányi szabadság

Az élethosszig tartó tanulás a munkavállaló folyamatos képzésében valósul meg, a fenntartható munkahelyek záloga a tudatos, folyamatos fejlesztés, melynek klasszikus eszköze a tanulmányi szerződés kötése azokkal a munkavállalókkal, akikkel a munkáltató hosszabb távon tervez együttműködni.<sup>60</sup> Ebből kifolyólag a tanulmányi szabadság a permanens oktatás és képzés egyik eszköze. Jelenleg az Mt. kizárólag az általános iskolai tanulmányok folytatására mentesíti a munkavállalót a

<sup>58</sup> Táppénz rendeltetésszerű felhasználása esetén, amikor a munkavállaló amennyiben nem ténylegesen fennálló betegségére hivatkozva kéri az orvostól a betegállományba felvételét, számos jogi következményt vonhat maga után. A munkáltató feljelentéssel élhet, ezen túlmenően, a munkáltató jogosult lehet az azonnali hatályú felmondásra, amely esetén a munkavállaló elveszítheti a végkielégítést és a felmondási időre járó bért. Emellett, ha a munkavállaló kárt okozott a munkáltatónak, például pénzügyi veszteséget vagy más károkat, a munkáltató jogosult lehet kártérítést követelni tőle. Mindezek mellett azt az álláspontot képviseljük, hogy nagyon nehéz ennek a bizonyítása és elenyésző a visszaélések száma. Lásd erről: Táppénz: közérdekű bejelentés alapján is vizsgálható a jogosultság [https://medicalonline.hu/eu\\_gazdasag/cikk/tappenz\\_kozerdeku\\_bejelentes\\_alapjan\\_is\\_vizsgalhato\\_a\\_jogosultsag](https://medicalonline.hu/eu_gazdasag/cikk/tappenz_kozerdeku_bejelentes_alapjan_is_vizsgalhato_a_jogosultsag) Utolsó elérés 2024. január 24.

<sup>59</sup> Itt újra felhívánk a figyelmet arra, hogy a munkáltató szenved el a kieső hasznot és a betegszabadság finanszírozását, aki nem mindig esik egybe a munkáltató által megbízott munkairányítóval, tehát a munkáltató érdekeit sem képviseli ez a fajta hozzáállás.

<sup>60</sup> Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, *Munkajog*, 1. (2023), 56-62. o

rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.<sup>61</sup> Minden más esetben a felek megállapodása lesz az irányadó tanulmányi szerződés keretein belül. A munkáltató vállalhatja, hogy a munkavállaló részére a tanulmányok alatt támogatást nyújt, melynek elfogadásával a munkavállaló kötelezi magát munkajogviszonyának a támogatás mértékével arányos, de legfeljebb 5 évig történő fenntartására.<sup>62</sup> A tanulmányi szerződésben rendelkezhetnek mind tanulmányi támogatásról, tanulmányi szabadságról, utazási, szállási költségről, de akár még szabadság idejére kifizetett távolléti díj összegéről is, azonban azt látnunk kell, hogy mivel a munkáltató döntési körébe tartozik ezek finanszírozása, ezért leginkább a munkáltató határozza meg a tanulmányi szerződés tartalmi elemeit, melynek ellenértékét a munkavállaló, a röghöz kötésben köteles megfizetni. Amennyiben a munkáltató nem támogatja a tanulmányi szerződés megkötését, azon belül is kiemelten a tanulmányi szabadságokra vonatkozó támogatást, vagy nem együttműködő a munkavállaló szabadságainak kiadásával kapcsolatban, levonható az a következtetés, hogy a munkavállalónak nincs lehetősége a szabadságai terhére megvalósuló Life Long Learning koncepció és az egyén személyes céljainak megvalósítására,<sup>63</sup> ezáltal az olyan kitűzött uniós célok sem tudnak megvalósulni, mint a munkahelyek számának növelése és a munkahelyi jól-lét „well-being”, kialakítása, annak érdekében, hogy megvalósuljon az élethosszig tartó tanulás és munkavégzés, hogy a munkavállalók egészen idős korukig teljes és hatékony módon vegyenek részt a szakmai életben. A korábbi Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény szabályozta, hogy az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles volt a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapította meg. A korábbi szabályozás szerint a munkáltató vizsgáknaként – ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként –, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt köteles volt biztosítani, vizsgának az oktatási intézmény által meghatározott számonkérés minősült. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt volt köteles biztosítani. Véleményünk szerint ez a korábbi koncepció jobban megfelelt a kitűzött Európai Unió céloknak, visszavezetése az Mt. szabályozás körébe indokolt lenne. Úgy véljük a jelenlegi hazai szabályozás módosítása, amely nem csak az általános iskolai tanulmányok folytatására mentesítené a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól, hanem minden iskolarendszerű képzés tekintetében is, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányának javítását közvetlenül szolgálja,<sup>64</sup> ezzel a „life long learning” koncepcióját is támogatva.

<sup>61</sup> Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján.

<sup>62</sup> Mt. 229. § (1) bekezdése alapján.

<sup>63</sup> Garami Mária: Az élethosszig tartó tanulás és a mobbing kérdései, Válasz irat „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” vitaanyagra, *Munkaügyi Szemle*, 2022. április. <https://www.munkaugyiszemle.hu/az-elethosszig-tarto-tanulas-es-mobbing-kerdesei> Utolsó elérés: 2023. november 7.

<sup>64</sup> 2021-ben Magyarországon a felsőfokú végzettségűek aránya 15–74 évesek korszegmensben vizsgálva 24,6% elmarad a 28,0% uniós átlagtól, a tagállamok listáján Magyarország csak a 22. helyen áll. A 25–

A tanulmányi szerződések kapcsán is megjelenhet a gyakorlatban a visszaélés lehetősége, azonban a tanulmányi szerződések kapcsán is meg kell tartani az egyenlő bánásmód elvét.<sup>65</sup> A munkáltató a döntési és mérlegelési jogkörében eljárva a tanulmányi szerződéssel egyes munkavállalókat előnyhöz juttathat, míg ehhez képest másik kör vonatkozásában megtagadhatja, illetve, kedvezőtlenebb feltételekkel köthet tanulmányi szerződést.<sup>66</sup> Ez a differenciált eljárás meggyőződésünk szerint alapjaiban ingathatja meg a „*life long learning*” koncepciót.

## Összegzés

A téma időszerűségét semmi sem mutatja jobban, mint a legfrissebb Eurostat kutatás, miszerint az EU-ban 149,2 millió fő lesz a lakosok száma 2050-re, az idősök száma a teljes népességhez képest relatív növekedni fog és az előrejelzések szerint 2050-re eléri a 28,5 %-ot.<sup>67</sup> Szükséges ennek megfelelően olyan munkakörülményeket teremteni, a munkahelyi jól-lét „well-being” légkörét, hogy az idős emberek is jól érezzék magukat a munka világában és abban is maradjanak. Ennek egyik eleme a tanulmányunkban kiemelt fizetett szabadsághoz való jog. Amíg az Európai Unió munkaidőről szóló irányelve egységesíti az éves fizetett szabadságokra vonatkozó alapvető szabályokat, addig mint láthattuk Amerikában nincs egységes szabályozás, azonban a munkahelyi kultúra és a munkaterhelés miatti nyomás megszabja a cégek fizetett szabadságpolitikáját. Amint végig vezettük a jelenlegi szabályozást és annak gyakorlati megvalósulását láthatóvá vált, hogy az Európai Unió irányelvek ellenére sem egységes az Európai Unión belüli országok szabályozása sem a heti munkaidő, sem az apasági és szülői szabadságok napjainak és finanszírozása tekintetében. Továbbá sajnos az a következtetés is levonható, hogy a hazai szabályozás még a 2019/1158. számú irányelvnek sem tesz maradéktalanul

---

34 évesek korszegmensében, mely korosztály kiemelten érintett az elmúlt két évtized oktatási expanziójában Magyarország 32,9%-os aránya továbbra is elmarad a 41,2%-os uniós átlagtól. Lásd itt: Felsőfokú végzettségűek aránya <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-24-sdg-4#1-abra> (2024. január 15.)

<sup>65</sup> BH2011. 349. A munkáltató diszkrecionális jogkörében a tanulmányi szerződés megszegéséből eredően a tanulmányi támogatás visszafizetésére kötelezés körében méltányosságot gyakorolhat, amelynek során az összehasonlítható helyzetben lévő személyek között az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtételt nem alkalmazhat, továbbá az egyenlő bánásmód követelménye megtartásánál nemcsak a tanulmányi szerződés megszegése, hanem a munkáltatói méltányossági jogkör gyakorlás - belső utasításon alapuló mindenkre alkalmazott - mérlegelési szempontjai összehasonlítási alapot képeznek, mivel ez teremti meg az összehasonlítható helyzetet az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtételt vizsgálatához [2003. évi CXXV. törvény 8. § t) pont].

<sup>66</sup> Személyes tapasztalat alapján, a cikk egyik írójának kizárólag munkaidőkedvezményre vonatkozó tanulmányi szerződés alapján lényegesen kedvezőtlenebb feltételekkel ugyanúgy 4 év kötelezettséget kellett vállalnia, mint egy hasonló munkakörben dolgozó, de számos kedvezményt és költségterítést nyújtó tanulmányi szerződést kötött munkavállalónak.

<sup>67</sup> A népességöregedés a termékenység ráták csökkenéséből és a megnövekedett élettartamból adódik, több tényezőtől áll össze, mint a gyermekhalandóság csökkenése, közegészségügy, technológiák és az orvostudomány fejlődése, egészséges életmód tudatosítása, felsőfokú foglalkozások széleskörűvé válása, valamint az életkörülmények javulása. Öregedő Európa *Az idősök élete az EU-ban* 2019-es kiadás <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/10166544/KS-02-19-681-EN-N.pdf/c701972f-6b4e-b432-57d2-91898ca94893?t=1631631350686> Utolsó elérés: 2024.június 10.

eleget, hiszen arra kötelezi ezen irányelv a tagállamokat, hogy olyan díjazást, vagy juttatást biztosítsanak, hogy „elősegítsék a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét”, azonban a hazai díjazás ennek nem feleltethető meg, továbbá ahogyan kifejtettük az apasági szabadság kivétele is akadályokba ütközhet. Ugyan az ILO 132. sz. egyezménye szerint a hazai munkáltató 10 munkanap szabadságot egybefüggően ad ki saját munkáltatói jogkörében eljárva, azonban a gyakorlatban ez a 10 nap szabadság egybe fog esni a munkavállaló igénye szerint kiadott 7 munkanap szabadsággal, mivel ahogyan fent említettük az egybefüggő 14 nap kiadása leggyakrabban a nyári szabadságolás idejére esik, melyet a munkavállalók nagytöbbsége előre megtervez, és ennek értelmében a munkavállaló ragaszkodik is az általa megválasztott időtartamhoz, amelyet a törvény szerint csak a 7 munkanap szabadság esetén köteles a munkáltató figyelembe venni. A munkáltató így a munkavállaló összes további fennmaradó szabadságával törvény szerint megkötések nélkül szabadon rendelkezik.

Vajon szükséges a jelenlegi hatályos Mt. szabadság kiadásának szabályaihoz való merev ragaszkodás? Pár napos szabadság igénybevételekor véleményünk szerint ma már ezek a szigorúan jogszabályban meghatározott munkáltató jogkörébe utalt rendelkezési jogosultság és határidők nem indokoltak és nem is tarthatóak ebben a felgyorsult világban. A gyakorlatban felmerülő szabadság kiadásával való visszaélésekről is szükséges volt pár szót ejtenünk, mivel ez is akadályát képezheti a munkavállalói létben való elköteleződésnek, mely a mobbing részét képezheti, a szabadság iránti kérelem elfogadhatatlan és szükségtelen feltételekhez kötése, megnehezítése, akár megtagadása, szabadság alatti tevékenység utáni érdeklődés, mely jól érzékelhetően nem fér bele a munkahelyi „well-being” flowba.

Végig vettük mit tehet a munkavállaló abban az esetben, amikor a munkáltató megtagadja a munkavállaló szabadságigényét, sajnos azt tudjuk elmondani, hogy a munkavállalónak egyoldalú ráhatása nincs, minden megoldás a munkáltató együttműködését követeli meg, tehát ebből levonható az a következtetés, hogy a munkavállaló teljesen kiszolgáltatott ebben a helyzetben.

A szabadságok körében szükséges volt megemlítenünk a tanulmányi szabadságokat is, mivel a fenntartható munkahelyek záloga a tudatos, folyamatos munkavállalói fejlesztés, az élethosszig tartó tanulás a munkavállaló folyamatos képzésében valósul meg melynek eszköze a tanulmányi szerződés. Az Európai Unió „*life long learning*” koncepciója segítené hozzá a munkavállalókat a munkában való kiteljesedésben, abban való maradásban egészen idős korukig, azonban ahogyan kifejtettük a jelenlegi szabályozás nem járul ehhez hozzá, továbbá lehetőséget ad a differenciált tanulmányi szerződési tartalomra, amely azon kívül, hogy nem támogatja az munkahelyi egyenlőség légkörét, a mobbing részét is képezheti. A munkavállaló szabadságaira terhelődő képzés teljes akadályát is képezheti a munkavállaló fejlődésének, hiszen a szabadságai terhére ahogyan kifejtettük nincs lehetősége megvalósítani ezt a nagyvolumenű elképzelést. A korábbi szabályozás véleményünk szerint kiszámíthatóbb volt, jobban megfelelt a „*life long learning*” koncepciónak és a munkahelyi légkört is jobban támogatta az egyenlő feltételek jogszabályban történő biztosítása miatt.

A munkáltatói döntéshozatalban a szabadság tervezése kiemelt eszközként

funkcionál, nélkülözhetetlen részét képezi a munkaerő gazdálkodással kapcsolatos tervezésnek. A XXI. században a szabadságtervezésnél kétségkívül segítség a mesterséges intelligencia alkalmazása, s bár egyes esetekben már a dolgozók egyedi igényeit is figyelembe veszi a MI a szabadságterv elkészítésekor, összességében úgy véljük, hogy a szabadság érvényesítésének folyamatában kizárólagos eszközként semmiképp nem alkalmazható, hiszen - ahogy már korábban is említettük - a felgyorsult hétköznapi általában felülírják az adott évre elkészített szabadságolási tervezetet, mivel annak megváltoztatásához munkáltatói döntés szükséges.

Véleményünk szerint érdemes elgondolkodnia a jogalkotónak azon, hogy a szabadság érvényesítésére vonatkozó merev szabályozást a felgyorsult világ kihívásainak és a gyakorlatban már megjelent folyamatoknak megfelelő módon felpuhítsa, módosítsa, annak érdekében, hogy a munkavállaló ne érezze magát kiszolgáltatottnak, az igényeit figyelembe vevő szabályozással, mivel elsőprő igény jelentkezik a rugalmas munkavégzésre: *„Az EU friss, úgynevezett platform-irányelve szerint az ételfutárok munkaviszonyban dolgozhatnak mintegy két év múlva, ám az Economx információi szerint egy felmérés során a 90 százalékuk azt mondta, nem szeretne munkavállaló lenni.”* azt vallják a platform munkával járó flexibilitás nem valósulhat meg a klasszikus munkavállalói keretek között.<sup>68</sup> A 2024. májusában publikált Harris Pol kutatás megállapította, hogy az amerikai munkavállalók 76%-a szeretné, ha a munkáltatójuk nagyobb hangsúlyt fektetne a rendszeres szünetek és a fizetett szabadidő kihasználásának fontosságára és a munkavállalók majdnem fele, 49 %-a szorong, amikor szabadságot kell kérnie a munkáltatójától.<sup>69</sup> Levonható tehát az a következtetés, hogy a szabadságolás jelenlegi kereteinek merevsége arra mutat rá, hogy egyre többen nem a klasszikus munkajogviszony keretében gondolják a munkavégzést, hanem a platform munkavégzés égisze alatt, egyéni vállalkozói jogviszonyban, továbbá a *gig economy*<sup>70</sup> felé sodródva végezzenek keresőtevékenységet, elhatárolódva a munkáltatói jogkörgyakorlás szabadság engedélyezésére vonatkozó olykor kellemetlen folyamattól és ezzel megteremtve önmaguk számára a rugalmas időbeosztás feltételeit.

<sup>68</sup> Economx: Nem rajonganak az ételfutárok a munkaviszonyukról szóló EU-elképzelésért. <https://www.economx.hu/belfold/etelfutarok-munkaviszony-eu-felmeres-munka.791026.html> Utolsó elérés: 2024. június 10.

<sup>69</sup> „Nincs pihenés a nyavalyásoknak! (még akkor sem, ha „nem dolgoznak”)” Jelentés az irodán kívüli kultúráról. <https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2024/05/000-Culture-Report-May-2023.pdf> Utolsó elérés: 2024. június 10.

<sup>70</sup> „Hakni gazdaság”, amelyben a szervezetek és a független dolgozók rövid távú munkamegállapodásokat kötnek. Az Egyesült Államok Munkaügyi Statisztikai Hivatala (BLS) adatai arra utalnak, hogy 2017-ben az Egyesült Államok gazdaságának 55 millió gig economy résztvevője volt. Becslések szerint az amerikai munkavállalók 36%-a vesz részt a hakni gazdaságban és a vállalatok 33%-a széles körben alkalmaz ilyen munkásokat. A „gig” szó magának a munkának az átmeneti jellegére utal. Lásd erről: *Gig Economy: meghatározás, statisztikák és trendek* [https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm\\_source=google&utm\\_medium=sem&utm\\_campaign=12124751036&utm\\_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid=115633480214&placement=&gclid=Cj0KCQjwn9CgBhDjARIsAD15h0DqLE7ucCjemXTuoSek1s3x5RMkj5XM5-Kw0VOi2S1-d06OSxBnQEaAhRbEALw\\_wcB](https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=12124751036&utm_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid=115633480214&placement=&gclid=Cj0KCQjwn9CgBhDjARIsAD15h0DqLE7ucCjemXTuoSek1s3x5RMkj5XM5-Kw0VOi2S1-d06OSxBnQEaAhRbEALw_wcB) Utolsó elérés: 2023. március 17. Lásd továbbá: Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. *Miskolci Jogi Szemle*, 17 (2022) 2, 449–458. o.

## Irodalomjegyzék

- „Nincs pihenés a nyavalyásoknak! (még akkor sem, ha „nem dolgoznak”)” Jelentés az irodán kívüli kultúráról. <https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2024/05/000-Culture-Report-May-2023.pdf> Utolsó elérés: 2024. június 10.
- A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062> Utolsó elérés: 2023. október 2.
- A munka minőségének és termelékenységének javítása: a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatos közösségi stratégia 2007-2012 között Lásd erről: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0062> Utolsó elérés: 2023. október 2.
- Alkalmazkodás a munka és a társadalom változásaihoz: új közösségi munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági stratégia 2002–2006.
- Az Európai Unió prioritásai a 2019–2024 közötti időszakban [https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024\\_hu](https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities/european-union-priorities-2019-2024_hu) Utolsó elérés: 2024. május 29.
- Az innováció és a tudás Európája felé <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241> Utolsó elérés: 2023. augusztus 21.
- Bankó Zoltán – Berke Gyula - Kiss György - Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer, 2019.
- Economx: Nem rajonganak az ételfutárok a munkaviszonyukról szóló EU-elképzelésért. <https://www.economx.hu/belfold/etelfutarok-munkaviszony-eu-felmereses-munka.791026.html> Utolsó elérés: 2024. június 10.
- EUROSTAT: Általában hetente mennyi időt dolgoznak az európaiak? <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230920-1> Utolsó elérés: 2024. május 29.
- Felsőfokú végzettségűek aránya <https://ksh.hu/s/kiadvanyok/fenntarthato-fejlodes-indikatorai-2022/1-24-sdg-4#1-abra> (2024. január 15.)
- Garami Mária: A mobbing Európai Unió megfogalmazásának az emberi méltóságban való megnyilvánulása Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica Et Politica 41 (2023) 1., 20 o. <https://doi.org/10.32978/sjp.2023.004>
- Garami Mária: Az élethosszig tartó tanulás és a mobbing kérdései, Válasz irat „A fenntartható munkaerőpiac dilemmája” vitaanyagra, Munkaügyi Szemle, 2022. április. <https://www.munkaugyiszemle.hu/az-elethosszig-tarto-tanulas-es-mobbing-kerdesei> Utolsó elérés: 2023. november 7.
- Gig Economy: meghatározás, statisztikák és trendek [https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm\\_source=google&utm\\_medium=sem&utm\\_campaign=12124751036&utm\\_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid=115633480214&placement=&gclid=Cj0KCQjwn9CgBhDjARIsAD15](https://zety.com/blog/gig-economy-statistics?utm_source=google&utm_medium=sem&utm_campaign=12124751036&utm_term=%2Bgig%20%2Beconomy&network=g&device=c&adposition=&adgroupid=115633480214&placement=&gclid=Cj0KCQjwn9CgBhDjARIsAD15)

- h0DqLE7ucCcjemXTuoSek1s3x5RMkj5XM5-Kw0VOi2S1-d06OSxBnQEaAhrbEALw\_wcB Utolsó elérés: 2023. március 17.
- Heinz Leymann: Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und Wie Man Sich Dagegen Wehren Kann. (Bullying-Psycho-terror at Work and How One May Protect Oneself). Rowolt, Deutschland, Reinbeck, 1993.
  - Jelentés – Kutatás a változó munka világáról (munkaanyag) <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-changing-world-work-working-paper> Utolsó elérés: 2023. október 2.
  - Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, Munkajog, 1. (2023), 56-62.
  - Kiss György: Munkajog. Osiris, 2000. 132. o.
  - Oswald, Andrew J. - Proto, Eugenio - Sgroi, Daniel: Happiness and productivity. Journal of Labor Economics, 33 (2015) 4., 789-822. o. <https://doi.org/10.1086/681096>
  - Öregedő Európa Az idősek élete az EU-ban 2019-es kiadás <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/10166544/KS-02-19-681-EN-N.pdf/c701972f-6b4e-b432-57d2-91898ca94893?t=1631631350686> Utolsó elérés: 2024.június 10.
  - Pensions at a Glance 2023 OECD and G20 indicators <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/678055dden.pdf?expires=1717663365&id=id&accname=guest&checksum=02DC0CA03157240EBCD34F31227EB975> Utolsó elérés: 2024. 06. 06.
  - Rebecca Ray - Milla Sanes - John Schmitt: No-Vacation Nation Revisited, CEPR Report 2013. <https://theharrispoll.com/wp-content/uploads/2024/05/000-Culture-Report-May-2023.pdf> Utolsó elérés: 2024. június 10.
  - Prugberger Tamás – Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog, Complex/Wolters Kluwer, 2014, ISBN: 978 963 295 620 6
  - Prugberger Tamás - Tóth Hilda: A 2012. évi Munka Törvénykönyvének egy újabb módosítása a rendkívüli munkavégzés korlátainak tágítása érdekében, JK, 2019/1., 25-30. o.
  - Safeguard Global, 10 countries with the best paternity leave policies <https://www.safeguardglobal.com/resources/paternity-leave-by-country/> Utolsó elérés: 2024. június 06.
  - Soo Beng Khoo: Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia, /5. (2010) 2., 61. o.
  - TAJ kártya igénylés, kiadás [https://www.neak.gov.hu/felso\\_menu/lakossagnak/ellatas\\_magyarorszagon/joguosultsag\\_az\\_ellatasra/ellatasra\\_jogosultsag\\_igazolasa/taj\\_kartya](https://www.neak.gov.hu/felso_menu/lakossagnak/ellatas_magyarorszagon/joguosultsag_az_ellatasra/ellatasra_jogosultsag_igazolasa/taj_kartya) Utolsó elérés: 2023. november 7.
  - Tóth Hilda: Az algoritmikus menedzsment a platform alapú munkavégzésben. Miskolci Jogi Szemle, 17 (2022) 2, 449–458. o. <https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2035>
- 
-