

## A dolgozó joga fizetett szabadságra mint munkajogi alanyi jog

### I. Bevezetés

Az állam- és jogelméletben általánosan elfogadottnak tekinthető, hogy az alanyi jog a jogszabály által biztosított olyan lehetőség, amely szerint a jogosult a kötelezettől bizonyos magatartást követelhet és ennek megvalósulását az állam kényszerítő ereje biztosítja.<sup>1</sup> Tehát az egyik személy jogosultságával egy másik személy kötelezettsége áll szemben, amelynek teljesítését a jog különböző módokon szankcionálja. Mindez jogviszonyok keretén belül valósul meg, amelyek szerkezetileg abszolút és relatív jogviszonyok lehetnek.<sup>2</sup>

Ha most ezeket a megállapításokat átvisszük a munkajog területére, megállapíthatjuk, hogy a munkajogi alanyi jog a jogosultnak az a lehetősége, amely szerint a kötelezettől valamely munkajogilag releváns magatartást követelhet és ezt szükség esetén jogi úton ki is kényszerítheti. A munkajogi alanyi jogok rendszerint a munkaviszony keretein belül szoktak jelentkezni, de előfordulhat, hogy valakinek munkajogi alanyi joga a munkajogviszony keletkezését megelőzi, vagy annak megszűnését követően áll fenn.<sup>3</sup>

A fizetett szabadságra irányuló jog a munkajogviszony keretén belül megvalósuló alanyi jog. A fizetett szabadságra valakinek csak akkor lehet igénye, ha munkaviszonyban áll. Ha munkaviszonya megszűnt és még nem részesült szabadságban, holott a megszűnt munkaviszony alapján szabadság illette volna meg, a dolgozó joga pénzbeli megváltásra vonatkozó joggá alakul át.

A fizetett szabadságra irányuló jog alanyi jogi jellege a munkajogi alanyi jogok között viszonylag újkeletű. A munkaviszony egyéb tartalmi elemei már régen alanyi jogi jelleget öltöttek, amikor a szabadságra irányuló

<sup>1</sup> Az alanyi jogokra vonatkozó legfontosabb elméletek összefoglalását ld. Peschka Vilmos, *A jogviszonyelmélet fő kérdései* című kandidátusi disszertációjának *Az alanyi jogok és kötelezettségek* című V. fejezetében.

<sup>2</sup> Még ha el is fogadjuk azt a felfogást, hogy a jogviszonyok szerkezeti sajátosságok szerint történő csoportosítását a szocialista jogi rendszeren alapelvéként nem fogadjuk el (ld. Világgy, *A polgári törvénykönyv rendszeréről*. Jogtudományi Közlöny, 1955. 8. sz. 483. o.), elméleti szempontból akkor sem hagyhatjuk figyelmen kívül az egyes jogviszonyok szerkezeti adottságait.

<sup>3</sup> Az első esetre példa, amikor egyes államok a hadirokkantak elhelyezésének előmozdítása érdekében a vállalatokat bizonyos számú hadirokkant alkalmazására kötelezik, ugyanakkor a hadirokkantaknak alanyi jogot biztosítanak az alkalmaztatásra. A másik esetre példa a dolgozók alanyi joga a munkakönyv kiadására a munkaviszony megszűnésekor. Ezenkívül hiátkozhatunk a munkaviszony megszűnése után a vállalat és a dolgozók között felmerült munkaügyi viták számos esetére, amelyek útján a legkülönbözőbb munkajogi alanyi jogokat érvényesítik.

jog mint alanyi jog még csak kibontakozó félben volt. Ennek egyes mozzanataira kívánunk most a következőkben rámutatni, amikor röviden a szabadságra irányuló jog kifejlődésének főbb kérdéseivel fogunk foglalkozni.

## II. A jogfejlődés főbb kérdései

### 1. A fizetett szabadság a polgári társadalomban

A) A polgári társadalomban a szabadság intézménye először a *közszolgálat* körében jelentkezik, mégpedig a XIX. század második felében.

Franciaországban egy 1853-ban kibocsátott rendelet, Németországban az 1873. március 31-i Reichsbeamtenengesetz, Belgiumban egy 1894. évi rendelet biztosítja a közalkalmazottak szabadságát, de a többi államban is e kérdést még a múlt században jogszabályi úton rendezték, kivéve Angliát, ahol a szabadság 1920-ig hagyományokon nyugodott. Az Egyesült Államokban a közalkalmazottak szabadságát szintén jogszabályi úton rendezték. A közalkalmazottak szabadságideje kezdetben általában 15 nap volt, találkoztunk azonban ennél hosszabb szabadságidőkkel is.<sup>4</sup>

Magyarországon a szabadságidő jogszabályi rendezésére először az 1869 : IV. törvénnyel került sor, amely a bírák szabadságidejét rendezte olyképpen, hogy minden bírónak évente 6 heti szabadság jár. Az 1887 : XXX. törvény ezt követően az ítéletáblai bírák és kúriai bírák szabadságidejét 8 hétben állapította meg. Ekkor rendezték a bírósági segéd- és kezelőszemélyzet szabadságát is, akiknek maximálisan 4 hét szabadságidő járt. Az ügyészek szabadságidejét 1898-ban rendeleti úton szabályozták.<sup>5</sup>

A többi közalkalmazott tekintetében az 1874-ben kibocsátott Pénzügyi Szolgálati Szabályzat volt irányadó.<sup>6</sup> Ennek keretében szabályozták azután az egyes minisztériumok saját ügykörükre vonatkozóan a szolgálati viszonyokat, így a szabadság kérdését is. Az évi rendes fizetett szabadság tartama általában 2—6 hét volt, rendszerint a képesítéstől és a fizetési osztálytól függően.

A fentiek alapján megállapíthatjuk, hogy a közalkalmazottak szabadságát az egyes államokban, így Magyarországon is, viszonylag korán és általában igen kedvezően szabályozták, aminek több oka van. Az egyik ok — amint ezt a polgári irodalomban általában olvasni szoktuk — az, hogy a közalkalmazottaknak különböző előnyöket kellett biztosítani, amelyek fizetésük szerénységét voltak hivatva ellensúlyozni.<sup>7</sup> Amíg ugyanis a polgári államban a magántisztviselők munkabére a gazdasági élet törvényeinek megfelelően a kereslet és kínálat szerint alakul és így adott esetben a közalkalmazottak

<sup>4</sup> Az adatokat a Genfi Nemzetközi Munkaügyi Hivatal : *Der bezahlte Urlaub der Beamten* című 1931. évi kiadványa tette közzé, magyarul feldolgozta Berki Géza, *Szabadság a közszolgálat körében* című brosúrájában (Debrecen, 1936. 26. o.). Az Egyesült Államok vonatkozásában ld. még Jadeson, *Das Arbeitsrecht der Vereinigten Staaten*. Becksche Verlagsbuchhandlung München — Berlin, 29. o., továbbá Ferguson — Mc. Henry, *The American System of Government*. Mc. Graw-Hill Book Company, New York, 1956. 348. o.

<sup>5</sup> 4600/99. I. M. E. rendelet (R. T. II. 1898. o.).

<sup>6</sup> Ld. Márkus Dezső, *Magyar Jogi Lexikon*, 1907. „Szabadságidő” címszó alatt. továbbá Közigazgatási Bíróság 1922. március 28-i 91/1922. K. sz. határozat. (Grill-féle *Új Döntvénytár* XVII. köt., 1916—1924. 10—11. o.)

<sup>7</sup> Gregoire Roger, *La fonction publique*. Librairie Armane Calin, 1954. 353. o.



fizetésénél jóval magasabb lehet, a köztisztviselők fizetését egyesegyedül az állam mindenkori pénzügyi helyzete szabja meg.<sup>8</sup> Így a szabadság nem más, mint a tisztviselőknak járó egyik kedvezmény, a sok közül egyik előny, amely a többivel együtt elősegíti azt, hogy a polgárok a tisztviselői hivatást válasszák.<sup>9</sup>

Ez az érv azonban csak a dolog egyik oldalára mutat rá. Mert ha igaz is, hogy adott esetben a magánszolgálatban a fizetések magasabbak lehettek, ugyanakkor azonban a magántisztviselők, de az ipari munkások is sokkal nagyobb bizonytalanságnak voltak kitéve, a gazdasági válságok elsősorban őket érintették, az elszegényedés is elsősorban náluk jelentkezett.

Véleményünk szerint az említett oknál fontosabb egy másik ok, nevezetesen az, hogy a tisztviselőknak a polgári államapparátusban különleges hatalmi helyzetük van, amivel sajátos privilégiumok kapcsolatosak, mint amilyen éppen a szabadság is.<sup>10</sup> E privilégiumokat a tisztviselői réteg igyekszik megtartani és nehezen hajlamos arra, hogy azokban más foglalkozási kategóriákat is részesítsen. Ez vonatkozik a szabadság kérdésére is. Így van azután, hogy a köztisztviselők és magántisztviselők szabadságideje között — amint az alábbiakban látni fogjuk — a legtöbb polgári államban, egészen a legújabb időkig számottevő különbség volt, és ez a helyzet kisebb mértékben még a mai napig is fennáll.<sup>11</sup>

Ugyanakkor a köztisztviselőknak a polgári társadalomban elfoglalt sajátos helyzetéből az is következik, hogy a szabadságra irányuló jog a közszolgálat körében nem válhat alanyi joggá. A régebbi időkben még jognak sem tekintették, hanem az „előny”, „kedvezmény” fogalmából kiindulva, csupán egy lehetőségnek tartották, amivel a tisztviselő vagy él vagy nem él, de semmiképpen sem érvényesítheti mint igényt valamilyen közigazgatási vagy éppenséggel bírói fórum előtt.<sup>12</sup> „Az állam és hivatalnok nem állhatnak

<sup>8</sup> Mártonffy Károly, *Köztisztviselői jog*. Különlenyomat a Közgazdasági Enciklopédiából. Budapest, 1930. 4. o. Magyary Zoltán, *Amerikai államélet* (Budapest, 1934.) című munkájában többek között az alábbiakat írja: „A kormány gyakorlatilag függetlenítheti magát fizetési politikája tekintetében a legtöbb gazdasági törvénytől és a versenynek attól a hatásától, amelyet a gazdasági vállalatok kénytelenek figyelembe venni. Amíg a magánvállalatok hibás személyzeti politikát sokáig nem követhetnek, mert annak hatása a versenytársak előrenyomulásában és saját mérlegük kedvezőtlen eredményeiben hamarosan jelentkezik, addig a közigazgatás alkalmatlan gazdasági elveket és rossz eredményű közigazgatási eljárásokat sokáig, csaknem tetszés szerinti ideig tűrhet; azt a polgárok felismerni aligha fogják, káros hatását számokban kifejezni, legalább ezeitől lehetetlen, és az eredmény közvetve az adóteher növekedésében fog jelentkezni.” (173–174. o.)

<sup>9</sup> Magyary Zoltán, *Magyar Közigazgatás*. Budapest, 1942. 407. o. Diese, *Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft*. Halle, 1930. II. köt. „Reichsbeamten-gesetz” címszó alatt a következőket olvashatjuk: „Urlaub ist eine *Vergünstigung* (kiemelés tőlem — T. L.) und kann daher auch ohne, oder gegen den Willen des Beamten verteidigt werden. Der Beamte braucht aber keinen Gebrauch davon machen, ohne dadurch eine Amtsan-massung zu begeben . . .”

<sup>10</sup> Herbert Tauscher, *Zur Theorie des Erholungsurlaubs*. Festschrift für Erwin Jacobi. Berlin, 1957. 453. o.

<sup>11</sup> Gregoire i. m. 283. o.

<sup>12</sup> Ezzel nem áll ellentétben az 1887 : XXX. törvény 12. §-a, amely szerint abban az esetben, ha a bírósági segéd- vagy kezelőtisztviselő a bíróság elnökének szabadságidejével kapcsolatos intézkedésével megelégedve nincsen, felfolyamodással élhet az Igazságügy-minisztériumhoz. Az Igazságügyminisztérium ugyanis a bíróságok felügyeleti szerve, márpedig a felügyeleti szervehez bármely tisztviselő szabadon fordulhat akkor is, ha ezt a jogszabály kifejezetten nem mondja ki.

egymással szemben mint egyenrangú szerződő felek. Az állam és a hivatalnok fogalma nem helyezhető egymással szembe, mert az egyik a másikban benne van.”<sup>13</sup> Csupán bizonyos anyagi természetű ügyekben állott fenn kivétel, amikor is az állam a közigazgatási bírói út igénybevételét a köztisztviselők számára kifejezetten lehetővé tette, pl. illetmény- és nyugdíj ügyekben. Ilyenkor az említett előnyök „alanyi joggá” váltak,<sup>14</sup> de a szabadság sem Magyarországon, sem másutt nem tartozott ezek közé.

A modern polgári állam ugyan elvileg minden vitás ügyben megnyitja tisztviselői számára a közigazgatási bírói utat. Így pl. a francia jog szerint a közalkalmazottak minden reájuk nézve sérelmesnek tartott intézkedés ügyében a közigazgatási bírósági funkciót ellátó Conseil d'Etat-hoz fordulhatnak.<sup>15</sup> Egyedüli kivétel e tekintetben az olyan testületek vonatkozásában áll fenn, ahol a szolgálati fegyelem megtartásának különleges jelentősége van (pl. a hadseregénél). A Német Szövetségi Köztársaság által 1953. július 14. napján hozott Bundesbeamtengesetz 172. és 173. §-ai szerint szintén nyitva áll a közigazgatási bírói út a tisztviselők panaszai részére.

Ugyanakkor azonban rá kell mutatni arra, hogy a szabadságra irányuló jog szempontjából e jogorvoslati lehetőség gyakorlatilag nem jöhet szóba. A jogszabályok ugyanis úgy rendelkeznek, hogy a szabadság igénybevételénél szem előtt kell tartani a szolgálat érdekeit.<sup>16</sup> Ennek konzekvenciáit a német jogszabály le is vonja, amikor utal arra, hogy a szabadság bizonyos körülmények között nem adható ki.<sup>17</sup> Márpedig ilyen körülmények között, még ha a közalkalmazott számára a közigazgatási bírói út a szabadság kérdésében elvileg nyitva is állna, annak gyakorlati jelentősége nem lesz, mert az állam a szabadság kiadásának megtagadása esetén úgyszólván a szolgálati érdekekre fog hivatkozni. Márpedig abban az esetben, ha a jog gyakorlatilag nem érvényesíthető, annak alanyi jogi jellegéről sem beszélhetünk.

Ezen nem változtat az a körülmény sem, hogy egyes jogszabályok szerint a köztisztviselő szabadságáról nem mondhat le,<sup>18</sup> minthogy itt nem arról van szó, hogy a közalkalmazott szabadságát nem kívánja igénybe venni, hanem ellenkezőleg arról, hogy igénybe kívánja venni, de nem kapja meg.

Csak akkor lehetne szó a szabadságra irányuló jogról mint alanyi jogról, ha ez a jog adott esetben legalább másodlagos igény formájában érvényesíthető lenne. Ha ugyanis a közalkalmazottat — abban az esetben, ha a szabadságát nem tudja igénybe venni — megfelelő térítés illetné, amely közigazgatási bírói úton érvényesíthető lenne, ebben az esetben lehetne arra az

<sup>13</sup> Mártonffy i. m. 4. o.

<sup>14</sup> Magyary i. m. 407. o.

<sup>15</sup> Tous les actes intéressant la situation des agents sont susceptibles d'être attaqués par eux. Gregoire i. m. 91. o.

<sup>16</sup> A közalkalmazottak általános statutuma. Journal Officiel, Paris, 1946. október 20-i 425. sz. (86. §). Az 1954. augusztus 6-i rendelet a tisztviselők és bírák üdülési szabadságáról. Bundesgesetzblatt, Bonn, 1954. 25. sz. (2. §). A köztársaság elnökének 1957. január 10-i 3. sz. rendelete az állami polgári tisztviselők jogi helyzetére vonatkozó jogszabályok egyesített szövegének közzétételéről. Gazzetta Ufficiale, Róma, 1957. január 25-i 22. sz. (36. cikk).

<sup>17</sup> Az 1954. augusztus 6-i rendelet 7. §-a így rendelkezik: „Kann der Urlaub aus dienstlichen Gründen nicht voll gewährt werden, so ist er auf Antrag in das nächstfolgende Urlaubsjahr zu übertragen. Urlaub der bis zum Ende des Urlaubsjahres, oder bei Übertragung auf das nächste Urlaubsjahr, bis zum 30. Juni nicht erteilt (kiemelés tőlem — T. L.) und genommen ist, verfällt.”

<sup>18</sup> Ld. a fent említett olasz jogszabály 36. cikkét.



álláspontra helyezkedni, hogy a közalkalmazottnak a szabadságra alanyi joga van, mert ha a másodlagos igény ilyen jellegű, e jelleg nem tagadható meg az elsődleges igénytől sem. Erre azonban a jelenlegi jogszabályok nem adnak lehetőséget. Ha elő is fordult volna a múltban, hogy az alkalmazott a ki nem vett szabadságért külön térítést kapott, erre jogcíme nem volt, úgy-hogy annak érvényesítése sem jöhetett szóba. Ugyanez a helyzet ma is. Ezért ezeket az esetleges külön juttatásokat ebből a szempontból figyelmen kívül kell hagyni.

B) Az ún. *magánszolgálat* körében a szabadság intézménye a közalkalmazottak szabadságánál jóval később jelentkezik. Időtartama is sokkal korlátozottabb volt. *Földes Béla*: „A munkásviszony egy modern gyárban” című értekezésében<sup>19</sup> egy hollandiai gyárról, ahol kísérletképpen a munkás-kérdés megoldására több reformot vezettek be, így ír: „Minden munkás évenként három napi szünetet nyer és ilyenkor összeállnak kisebb utazásokra”. Ha ebben a gyárban, amely a szerző szerint „egy öntudatos és a társadalmi kérdés iránt teljesen tájékozódott egyéniség műve” a munkások szabadság-idejét ilyen kezdetleges módon oldották meg, elképzelhető mi volt a helyzet általánosságban.

A közalkalmazottak már régen szabadságot kaptak, közli a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal 1935-ben kiadott jelentése,<sup>20</sup> amikor a gyakorlat a szabadságot az ipari és kereskedelmi vállalatoknál a magasabb vagy középállást betöltő tisztviselőkre csak fokozatosan terjesztette ki. Kevés volt azonban a század elején azoknak a vállalatoknak a száma, ahol a munkások fizetett szabadságot kaptak. A kérdéssel az egyes államok tulajdonképpen csak az első világháború után kezdenek foglalkozni, amikor az egyre erősödő munkás-mozgalmak hatása alatt a kérdés rendezése elől nem lehetett tovább kitérni. 1919-ben Ausztriában, Finnországban, Olaszországban, 1920-ban Svájcban, 1921-ben Dániában és Csehszlovákiában, 1922-ben Lengyelországban rendezik a kérdést, legtöbbször azonban csak bizonyos toglalkozási kategóriák tekintetében. Franciaországban csak a Népfrent-kormány alatt hozott 1936. június 20-i törvény szabályozta e kérdést, a szabadságot 15 naphan állapítván meg.<sup>21</sup> Angliában 1938-ban biztosították a fizetett szabadságot jogszabályi úton, addig idevonatkozóan csak kollektív szerződések voltak irányadók.<sup>22</sup> Németországban 1945 előtt a szabadság kérdését kizárólag a tarifa-szerződések szabályozták, csak ezt követően hoztak egyes tartományok idevonatkozóan törvényeket.<sup>23</sup> Jelenleg a szabadság minimális tartama általában 12 munkanap. Az Egyesült Államokban, egy-két államtól eltekintve, a szabadság kérdését ma is kizárólag kollektív szerződések szabályozzák.<sup>24</sup>

*Magyarországon* a szabadságidőt egyes iparágakban (pl. bányaiipar, nyomdaipar, textilipar), valamint a kereskedelem körében eleinte szintén

<sup>19</sup> Megjelent Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt. Budapest, 1895. 15. o. (Társadalom- és gazdaságpolitikai könyvtársorozat).

<sup>20</sup> *Conférence internationale du Travail. Congés Payés*. Genf, Bureau International du Travail. 1935. 6. o.

<sup>21</sup> Ezt az időt az 1956. március 27-i törvény három hétre emelte fel. Rivero Savatier, *Droit du travail*. Presse Universitaire de France, 1956. 354–366. o.

<sup>22</sup> *Les congés payés en Grande-Bretagne*. Revue Internationale du Travail, 1945. júniusi szám 822–831. o.

<sup>23</sup> Nikisch, *Arbeitsrecht*. 1955. Mohr-Verlag, Tübingen, 453. o.

<sup>24</sup> Jadeson i. m. 69. o.

kollektív szerződések szabályozták. A szabadság ideje 2—15 nap volt.<sup>25</sup> Ahol nem volt kollektív szerződés, a szolgálati szerződés rendelkezései voltak irányadók.<sup>26</sup> Csak az 1937: XXI. törvény szabályozta az alkalmazottak széles körére kiterjedően a kérdést, éspedig úgy, hogy az üzletben, üzemben, vállalatban vagy foglalkozásban alkalmazottnak egy évi folytonos szolgálat után, legalább 6 munkanapot magában foglaló évenkénti fizetési szabadságot kell adni. Nálunk a helyzet tehát az volt, hogy 1937-ig csak kikötés esetében járt szabadság, ettől kezdve — az említett szerény mértékben — a jogszabály erejénél fogva is.

Ha most azt a kérdést akarjuk megvizsgálni, hogy a szabadságra irányuló jog a magánszolgálat körében alanyi jog volt-e, meg kell állapítani, hogy erről csak a legújabb időben beszélhetünk. Régebben, ha volt is törvényi szabályozás, a garanciák minimálisak voltak és legtöbbször abban merültek ki, hogy a munkafelügyeleti szervekhez lehetett fordulni, ha a munkáltató a munkafelvételeket nem tartotta meg. Érvényes volt ez a szabadság kérdésére is. A visszaélésekkel szemben azonban a munkafelügyeleti szervek csak elvétve tudtak fellépni. Így pl. Ausztriában meg tudták ugyan akadályozni a munkáltatóknak azt a kísérletét, hogy a szolgálati idő megszakításának tekintsék a munka hiánya miatti állásidőt, ami a szabadságidő szűkítését célozta, ugyanakkor tehetetlenek voltak azzal a jelenséggel szemben, amikor a dolgozókat közvetlenül azt megelőzően bocsátották el, hogy a fizetett szabadságra irányuló joguk megnyílt volna. Svájcban gyakori volt az a jelenség, hogy az olyan gyárakban, ahol a munka nyáron egy hétre leállt, a munkások erre az időre nem kaptak fizetést. Előfordult, hogy a munkások béréből hetenként levonásokat eszközöltek és e levonásokat fizették ki ezután a szabadság idejére. Csehszlovákiában a munkafelügyelők általában aziránt panaszkodtak, hogy nem állnak rendelkezésükre eléggé hathatós eszközök, hogy a munkáltatók különböző ürügyeivel szemben felvegyék a harcot.<sup>27</sup>

Ahol a kérdést kollektív szerződések szabályozták, nem sokkal jobb volt a helyzet. Először is a kollektív szerződések nem minden dolgozóra terjedtek ki. Egyáltalában ki voltak véve a kollektív szerződések alól az időszaki, ideiglenes és csökkentett munkaidőben foglalkoztatott dolgozók. Azoknak pedig, akikre kiterjedtek, számos egyéb nehézséggel kellett számolniuk. Így sok vita merült fel abban a kérdésben, mikor kell a szabadságot kiadni, milyen fizetést kell adni a szabadság idejére, jár-e szabadság felmondás esetében, mi történjék, ha a munka időközben szünetel? Egyes kollektív szerződések a szabadságot a dolgozó „jó magaviseletétől” tették függővé, ami a visszaélések melegágya volt.<sup>28</sup>

*Magyarországon* is lényegileg hasonló volt a helyzet. A bajok gyökerére élesen világít rá a magántisztviselők és a kereskedősegédek szolgálati viszonyának rendezését célzó Papp Dezső-féle tervezet vitaanyaga, amely az általános nehézségekről hű képet ad.<sup>29</sup> Gyakori volt az az eset, hogy a munkaadó a szerződésileg kikötött szabadságidőt a munkavállalótól önkényesen meg-

<sup>25</sup> A részletes adatokat ld. a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal fent említett kiadványában, 40. o.

<sup>26</sup> Vincenti Gusztáv, *A munka magánjogi szabályai*. 1942. 183. o.

<sup>27</sup> Ld. a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal fent említett kiadványában 36—37. o.

<sup>28</sup> Ld. 22. jegyzet.

<sup>29</sup> *A magánalkalmazottak szolgálati viszonyának törvényi szabályozása*. Dr. Papp Dezső előadása és annak megvitatása. Budapest, 1929. 176. o.



vonta.<sup>30</sup> Az 1937 : XXI. törvény életbe lépése után pedig, a munkaadó idevonatkozó kötelezettségének teljesítését csupán egy kihágási szankció biztosította, amelynek gyakorlati jelentősége alig volt. Igaz ugyan, hogy joga volt a munkavállalónak, minthogy a munkaadó kötelezettségét nem teljesítette, azonnali hatállyal kilépni, maga *Vincenti*<sup>31</sup> is elismeri azonban, hogy az utóbb említett biztosíték csak akkor lehetett hatásos, ha a munkapiac helyzete az alkalmazottakra nézve kedvező volt. Így ez a biztosíték a dolgozók szempontjából gyakorlatilag semmiféle előnyt sem jelentett.

Felmerül a kérdés, megillette-e a dolgozókat külön térítés abban az esetben, ha a szabadságot valamely oknál fogva nem tudták igénybe venni. A Kúria 1930-ban megállapította, hogy olyan jogszabályt sem a bírói gyakorlat ki nem fejlesztett, sem az ipartörvény vagy más rendelet nem tartalmaz, hogy az alkalmazott által ki nem vett szabadságidőre a munkaadó az alkalmazottat a rendes illetményeken felül külön kikötés nélkül díjazni lenne köteles.<sup>32</sup> Az 1937. évet követően pedig, minthogy az 1937 : XXI. törvény idevonatkozó kifejezett rendelkezést nem tartalmazott, a kérdés vitatott volt.<sup>33</sup> A munkára irányuló jog alanyi jog jellege tehát még e másodlagos formájában sem volt általánosan elismertnek tekinthető.<sup>34</sup>

A fizetett szabadságra irányuló jog alanyi jogi jellege más országokban is tulajdonképpen csak a második világháborút követően nyert elismerést annak folytán, hogy az ipari munkásság megerősödött és így jogainak érvényesíthetősége elől nem lehetett többé elzárkózni. Így *Nikisch* megállapítja, hogy a szabadságra irányuló jog kereset útján történő érvényesítésére lehetőség van olyan értelemben, hogy a kereseti kérelem a szolgálat alól való mentesítésre és a bér folyamatos fizetésére irányul.<sup>35</sup> Ez a lehetőség Németországban, ahol a szabadság intézménye — mint láttuk — 1945-ig szerződéses alapon nyugodott, a polgári törvénykönyv alapján nyilvánvalóan korábban is fennállott, mégsem merült fel annak lehetősége, hogy a dolgozók jogukat ilyen módon érvényesítsék, minthogy túlságosan kézenfekvőek voltak azok a következmények, amelyek a dolgozók ilyen fellépését szükségképpen nyomon követték volna. Lényegében hasonló a helyzet más országokban is. Az azonban vitathatatlan, hogy a fejlődés útja olyan mértékben, ahogyan a munkásság súlya növekedik, mindenütt az alanyi jogok irányában halad.

Van azonban a kérdésnek egy másik oldala is, nevezetesen az, van-e a dolgozók széles rétegének a polgári társadalomban lehetősége arra, hogy ezt a jogot céljának megfelelően ki is használják? *Haulot* a *Revue Internationale du Travail*-ban 1950-ben még a munkás „elégtelen vásárlóerejéről” ír. Meg-

<sup>30</sup> Schwartz Tibor, *Az alkalmazottak szolgálati jogviszonyairól szóló anyagi jogszabályok tana, különös tekintettel a bírói gyakorlatra*. Budapest, 1933. 56. o.

<sup>31</sup> *Vincenti* i. m. 185. o.

<sup>32</sup> C. 7404/1930. Ld. Kuncz—Nizsalovszky, *Hiteljog I. A kereskedelmi törvény és joggyakorlata*. 1937. 103. o.

<sup>33</sup> *Vincenti* i. m. 184—185. o.

<sup>34</sup> Kivételt képezett az 1934 : XIX. tv. 34. §-a, amely a hajószolgálat különleges követelményeinek megfelelően pénzbeli kárpótlásra adott igényt az elmaradt szabadságért abban az esetben, ha a személyzet egyes tagjainak járó szabadságot sem abban az évben, amelyre járt, sem a rákövetkező évben nem lehetett megadni. Nem tárgyaljuk továbbá azt a különleges esetet sem, amikor a munkaviszony a fizetéses szabadság megadása előtt szűnt meg, amely esetre a pénzbeli kárpótlás lehetősége bizonyos körben adva volt.

<sup>35</sup> *Nikisch* i. m. 448. o.

felelő anyagi eszközök hiányában ugyanis a munkások csak ritkán és kismértékben jutnak abba a helyzetbe, hogy szabadságuk alatt üdülőhelyekre, fürdőhelyekre elutazzanak. Ezért a szerző munkáspénztárak létesítését szorgalmazza, amelyeket a munkásszervezeteknek kellene kezelniök és fejleszteniök.<sup>36</sup> Egy másik megoldás, amely napjainkban sok helyen vitatott kérdés, a szabadság idejére járó dupla fizetés.<sup>37</sup> A lehetőségek természetesen nem minden államban egyformák.<sup>38</sup> Egy azonban minden államra érvényes: a jogszabály még nem minden és így a szabadsághoz való jog, még ha alanyi jog is, nem feltétlenül jelenti azt, hogy a dolgozók idevonatkozó joga tartalmi vonatkozásban is érvényesülni tud.

## 2. A fizetett szabadság a szocialista társadalomban

A szocialista társadalomban a fizetett szabadság az egységes munkajog intézményévé vált. A szocialista társadalomban ugyanis a közszolgálati dolgozók munkajogának szabályozása nem szakad ki az egységes munkajogból és helytelen lenne, ha a közszolgálati dolgozók számára a többi dolgozóval szemben kivételes helyzetet teremtenének. Ez nem felelne meg a szocialista állam jellegének.<sup>39</sup>

Ennek történelmi előzményei vannak. Amikor ugyanis a szovjet állam megalakult, mindenekelőtt a régi államapparátust akarta szétzúzni, ugyanakkor azonban meg is kellett teremtenie az új állam közszolgálatát. Abból indultak ki, hogy mint minden munkásra, az állam munkásaira is az összes dolgozókra általában érvényes szabályokat kell alkalmazni.<sup>40</sup> Ugyanakkor nem vitásan eleinte bizonyos idegenkedés is tapasztalható volt a hivatásos közszolgálattal szemben, minthogy a régi polgári közszolgálat emlékei még túl elevenek voltak. Szerepet játszott egy olyan szemlélet is, hogy miután a gazdasági-szervező tevékenység is az állam funkciójává vált, nincs értelme külön közszolgálati kategória fenntartásának. Ezek a felfogások azonban csakhamar meghaladottakká váltak. Ma már a közszolgálat jelentőségét, a közszolgálati viszonyoknak az általános munkaviszonyoktól eltérő sajátosságait senki sem vonja kétségbe. Ennek ellenére a közszolgálati viszony szabályozásának alapja továbbra is a munkajog marad, és legfeljebb arról lehet szó, mennyiben kell a közszolgálati viszonyt az általános munkaviszonytól eltérően szabályozni.<sup>41</sup>

A szabadságra irányuló jog mint alanyi jog kérdésében is tehát a szocialista államokban a munkajogi rendelkezések irányadók és így, amikor most e kérdéssel kívánunk foglalkozni, az egyes államok munkajogi szabályait kell alapul venni.

<sup>36</sup> *Revue Internationale du Travail*, 1950. évi 6. sz. 485–501. o.

<sup>37</sup> *Drapeau rouge Magasin*, 1957. június 8. Syndicat, Bruxelles, 1957. június 22.

<sup>38</sup> Az Egyesült Államokban pl., ahol a munkások életszínvonala eléggé magas, sokkal kedvezőbb, mint pl. Dániában, ahol Haulet szerint a munkások a 14 napi szabadságnak legfeljebb felét tudják üdülőhelyeken tölteni (vö. a 36. jegyzetben említett cikkel).

<sup>39</sup> Kisházi Ödön munkaügyi miniszter bevezetője az 1957. szeptember 23–24. napján tartott fonyódi ankéton. Ld.: *Az államigazgatás néhány kérdése és a közalkalmazottak munkajogi helyzete*, 1958. A Magyar Közalkalmazottak Szabad Szakszervezetének kiadása, 5–6. o.

<sup>40</sup> Szatmári Lajos, *A közszolgálati alkalmazott fogalmának meghatározása*. Ld. előző jegyzetben említett kiadványt, 18. o.

<sup>41</sup> Ld. a 39. jegyzetben említett kiadványt.



A Szovjetunióban a szabadság kérdésének rendezése az első intézkedések közé tartozott. A szovjet kormány már 1918. június 14-én dekretumot bocsátott ki a szabadságról, majd az OSZFSZK 1922. évi munka törvénykönyve a kérdést részletesen szabályozta. Ezt követően a szabadságra vonatkozó rendelkezéseket a munkaügyi népbiztosság 1930. április 30-i rendelete fejlesztette tovább. E jogszabályok csekély kivételtől eltekintve (pl. idény-munkások) valamennyi munkásra és tisztviselőre kiterjednek, amit azért kell kiemelni, mert ebben az időben a polgári államok jogszabályai, amennyiben ilyeneket kibocsátottak, a szabadságot még csak egyes foglalkozási kategóriák tekintetében szabályozták.<sup>42</sup>

A szabadságidő a munkásoknál és a tisztviselőknél a jogszabályok szerint általában 12 nap, a munkások és tisztviselők több kategóriáját azonban ennél hosszabb szabadság illeti (a faiparban dolgozókat, a vakokat stb.). Az említett jogszabályok tehát a szabadság tartamát is hosszabb időben állapították meg, mint a polgári társadalmi rendszer korabeli jogszabályai.

A szabadságra irányuló jog a Szovjetunióban munkajogi alanyi jog. A szabadságot természetben kell kiadni, azonban kivételes esetekben, amikor a szabadság nem adható ki, az elmaradt szabadságot át kell vinni a következő évre, vagy pedig a bérmegállapító és egyeztető bizottság jóváhagyása mellett pénzben kell megváltani.<sup>43</sup> Az igénybe nem vett szabadság utáni térítéssel kapcsolatos jogvita elsőfokon a bérmegállapító egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe tartozik.<sup>44</sup> De nemcsak a térítés kérdésében áll módjukban a dolgozóknak az igényt érvényesíteniök, hanem a szabadság természetbeni kiadásának kérdésében is, ha úgy vélik, hogy alap nélkül nem adták ki részükre a szabadságot, azzal az eltéréssel, hogy e kérdésben közvetlenül a bírósághoz is fordulhatnak, minthogy a munkafeltételek megállapításával kapcsolatos olyan vitáról van szó, amely nincsen kifejezetten a bérmegállapító és egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe utalva.<sup>45</sup>

A népi demokratikus országokban lényegében véve hasonló a helyzet. A szabadságra irányuló jog mint alanyi jog mindenütt elismert. *Bulgáriában* az 1958. március 8-i 36. számú minisztertanácsi határozat<sup>46</sup> 10. pontja szerint, ha az alkalmazott nem tudja érvényesíteni a vállalattal szemben szabadságigényét, a szabadság felhasználásának idejét az egyeztető bizottság határozza meg. Amennyiben határozatát nem hajtják végre, az ebben bűnös személyt felelősségre kell vonni. A szabadság megváltásának helye nincsen. *Csehszlovákiában* az ilyen természetű viták eldöntésére közigazgatási, illetőleg bírói úton van mód. A szabadság vagy ki nem adott részének megváltására csak a 3/1954. Sb. számú törvényben kifejezetten meghatározott esetekben kerülhet sor.<sup>47</sup>  *Lengyelországban* az 1954. február 24-i tvr. I. §-a szerint a

<sup>42</sup> L. J. Gincburg, *A munkások és alkalmazottak szabadságra irányuló jogának egyes kérdései*. SZGP. 1956. 2. sz. 67 – 77. o. Németül: *Rechtswissenschaftlicher Informationsdienst*, 1956. 15. sz. 437 – 449. o.

<sup>43</sup> N. G. Alekszandrov, *A szovjet munkajog*. Budapest, 1953. 194. o.

<sup>44</sup> I. m. 268. o.

<sup>45</sup> Meg kell jegyezni azonban, hogy ez a lehetőség gyakorlati jelentőséggel alig bír, mert a szabadság kiadása rendszerint a bérmegállapító és egyeztető bizottság által megállapított sorrendben, illetve a vállalatvezetőség és a szakszervezet közötti megállapodás alapján történik. V. A. Goloscsapov, *A munkások és alkalmazottak bérezése és bérelszámolása*. Budapesti Nehézipari Könyv- és Folyóirat Kiadó, Budapest, 1951. 82. o.

<sup>46</sup> *Izvesztija*, 1958. március 11-i 20. sz.

<sup>47</sup> *Sbirka zákonu*, 1954. február 2-i 2. sz.

munkaviszonyból eredő viták egyeztető bizottság elé tartoznak. Az 1954. április 24-i minisztertanácsi határozat 2. §-a ebben a vonatkozásban a szabadsággal kapcsolatos vitákról külön is megemlékezik.<sup>48</sup> Romániában a munka törvénykönyvének<sup>49</sup> 64. §-a szerint a vezetőség nem tarthatja vissza az alkalmazottat törvényesen megállapított pihenési szabadságától. A szabadság pénzbeli megváltását a szakminisztérium az illetékes szakszervezeti szövetség központi bizottságával egyetértésben csak indokolt esetben engedélyezheti, ha az alkalmazott ebbe beleegyezik. Az ezzel kapcsolatban felmerülő vitás kérdések a munkaügyi döntőbizottságok elé vihetők. A *Német Demokratikus Köztársaságban* a vitás szabadságigények egyeztető bizottságok és munkaügyi bíróságok előtt érvényesíthetők.<sup>50</sup> Az 1953. április 30-i rendelet<sup>51</sup> 5. §-a az üdülési szabadság kérdésével kapcsolatos vitákat kifejezetten az egyeztető bizottságok elé utalja.

*Magyarországon* a fizetett szabadságra irányuló jog szintén munkajogi alanyi jog, erről azonban az alábbiakban külön fejezetben szólnunk.

### III. A fizetett szabadságra irányuló jog mai jogrendszerünkben

A kollektív szerződések általános tételeire vonatkozó irányelvek<sup>52</sup> már 1945-ben útmutatást adtak a szabadság kérdésének rendezésére, majd a kollektív szerződések, amelyek a munka törvénykönyvének megalkotásáig a munkafeltételek megállapításának döntő eszközei voltak, már részletekbe menően is szabályozták e kérdést. Ezekben a kollektív szerződésekben már a socialista munkajog perspektívái tükröződnek, és mint ilyenek előkészítették a talajt a munka törvénykönyve számára.<sup>53</sup>

A munka törvénykönyvének 1951-ben történt megalkotása után idevonatkozóan annyiban változott a helyzet, hogy miután a munka törvénykönyve magába olvasztotta a kollektív szerződések leglényegesebb normatív jellegű rendelkezéseit, a szabadság kérdésének részletes szabályozása jogszabályi keretet kapott.<sup>54</sup>

Ezt követően a munka törvénykönyvének 1953. évi módosítása, illetőleg kiegészítése több vonatkozásban tovább fejlesztette a dolgozók jogait. Így pl. míg a 30/1951. M. T. sz. rendelet 42. §-ának (2) bekezdése úgy rendelkezett, hogy abban az esetben, ha a munkaviszony évközben szűnik meg és a dolgozó szabadságát még nem vette igénybe, a szabadságnak a munkában töltött teljes hónapokra eső arányos részét a felmondási idő alatt kell kiadni, az idevonatkozó új szabályozás, vagyis az 53/1953. M. T. sz. rendelet 102. §-ának (2) bekezdése kimondja, hogy ilyenkor a szabadságnak a munkában töltött teljes naptári hónapokra eső arányos részét meg kell váltani.

<sup>48</sup> *Dziennik Ustaw*, 1954. március 1-i 10. sz., illetve 1954. április 27-i 18. sz.

<sup>49</sup> 1950. évi 3. sz. törvény, Bul. Of. 1950. június 8-i 50. sz.

<sup>50</sup> Schulz—Noack, *Das Urlaubsrecht*. Berlin, 1957. 19. o.

<sup>51</sup> GDDR, 1953. május 13-i 63. sz.

<sup>52</sup> Ezeket az OMB dolgozta ki és az Iparügyi Minisztérium 61 759/1945/VIII. 27./—II./1. sz. rendeletével hagyta jóvá.

<sup>53</sup> Farkas József, *Munkajogunk fejlődése a felszabadulástól a munka törvénykönyvéig*. Budapest, 1952. 38. o.

<sup>54</sup> Ezt megelőzően az alkotmányról szóló törvény 46. §-a csupán általánosságban mondotta ki, hogy a dolgozóknak a pihenéshez és az üdüléshez való joga biztosítva van, megállapítván, hogy e jog a törvényes munkaidő, a *fizetési szabadság* (kiemelés tőlem — T. L.) és a dolgozók üdülésének megszervezése útján valósul meg.



Ez új rendelkezés, amely a dolgozó szabadságra irányuló alanyi jogát fokozott mértékben biztosítja. Az 1951. évi szabályozás mellett ugyanis, minthogy a szabadságidő a felmondási időbe beleolvadt, a szabadságra irányuló jog felmondás esetében tulajdonképpen elenyészett, míg most másodlagos formájában, mint szabadságtérítéshez való jog, teljes egészében érintetlen marad. Hasonló természetű módosítás, hogy az új jogszabályok már nem tartalmaznak olyan rendelkezést, hogy a három hónapnál tovább tartó betegség esetében az alapszabadságot minden mulasztott teljes naptári hónap után egy nappal, a pótszabadságot pedig a mulasztott idő arányában csökkenteni kell (vö. 30/1951. M. T. sz. rendelet 40. § (1) bek.). Az új jogszabályok továbbá bővítették az egyeztető bizottságok jogkörét. Az egyeztető bizottság jogerős határozatát a vállalat igazgatója 8 napon belül végrehajtani köteles. Ha a végrehajtás elmarad, azt kérelemre a járásbíróóság rendeli el. Ez a rendelkezés is a dolgozók alanyi jogainak és törvényes érdekeinek fokozott biztosítását szolgálja.

Az alábbiakban a jelenleg hatályos jogszabályok figyelembevételével kívánunk a dolgozók fizetett szabadsághoz való jogának kérdésével foglalkozni. Ennek során főképpen a szabadságra irányuló jog keletkezésének, tartalmának és megszűnésének, úgyszintén érvényesítésének kérdését kívánjuk megvizsgálni, mint amelyeknek az általunk tárgyalt kérdés, az alanyi jogok szempontjából, különösképpen jelentőségük van.

### 1. A szabadságra irányuló jog keletkezése

A szabadságra irányuló jog keletkezésének előfeltétele az érvényes munkaviszony. Ezt a jogszabály nálunk kifejezetten ugyan nem mondja ki, de következik a pihenéshez való jog fogalmából, amelynek egyik megvalósulási módja a szabadságra irányuló jog.<sup>55</sup>

További feltétel az ún. *várakozási idő* eltelte. Ezen azt az időt kell érteni, amely alatt a dolgozónak alkalmazásban kell állnia, hogy részére a szabadságra irányuló jog első ízben megnyíljen. Az Mt. V. 98. §-a szerint ugyanis a szabadságot az alkalmazást követő hatodik hónap eltelte után kell kiadni. Ez a szabály azonban a szabadságnak a további években történő kiadásánál nem érvényesül, úgyhogy a szóban levő várakozási idő eltelte csupán a munkaviszony első naptári évében előfeltétele a szabadságra irányuló jog keletkezésének.

A várakozási idő számításával kapcsolatban azután felmerülhetnek egyes vitás kérdések. Így pl. ha a munkaszerződés megkötésének időpontja nem esik egybe a munka megkezdésének időpontjával, felmerülhet a kérdés, hogy a várakozási idő melyik időponttal veszi kezdetét. Véleményünk szerint a munka megkezdésének időpontja az irányadó, mert bár a jogszabály az *alkalmazást követő* hatodik hónap elteltéről beszél, mégis a pihenésre irányuló jog jellegéből következik, hogy a szabadságot a munkában töltött meghatározott időnek kell megelőznie.

További kérdés, hogy a várakozási időnek egy vállalatnál kell-e elteltetnie, vagy pedig abban az esetben, ha a dolgozót a hat hónap előtt egy másik

<sup>55</sup> A Német Demokratikus Köztársaságban az üdülési szabadságról szóló 1951. június 7-i rendelet 1. §-a kifejezetten utal arra, hogy ez a jog azokat illeti meg, akik munkaviszonyban vagy tanulóviszonyban állnak.

vállalathoz helyezik át, a várakozási idő folyása megszakad-e? A jogszabály idevonatkozóan kifejezett rendelkezést nem tartalmaz, de abból a rendelkezéséből, hogy maga a munkaviszony is folyamatos marad, ha a dolgozót év közben más vállalathoz helyezik át, analógia útján következik, hogy a várakozási időnek sem kell egy vállalatnál eltelnie. Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha a munkaviszony felmondás következtében szűnik meg, de a dolgozó az előírt időn belül oly módon lép újabb munkaviszonyba, hogy a munkaviszony folyamatossága nem szakad meg. Ilyenkor azonban véleményünk szerint a várakozási időbe csak a munkaviszonyban tényleg eltöltött idő számít be, nem tudható be azonban az az idő, amely a korábbi munkaviszony megszűnése és az utóbbi munkaviszony keletkezése között telt el.

Nem szakítja félbe a várakozási időt a betegség stb. miatti munkaképtelenség, vagy a munkának egyéb — a dolgozónak fel nem róható — okokból történő szünetelése sem. Ezek olyan körülmények, amelyek a szabadságra irányuló jog keletkezését, fennállását, vagy megszűnését nem érintik.<sup>56</sup>

Nem feltétele viszont a szabadságra irányuló jog keletkezésének az a körülmény, hogy a dolgozó szabadságát a szabadságolási tervbe beillesszék. A szabadságra irányuló jog akkor is fennáll, ha erről a szabadságolási terv említést nem tesz. A szabadságolási tervnek ugyanis csak igazgatási-technikai jelentősége van és az alanyi jogokra befolyása nincsen.<sup>57</sup>

## 2. A szabadságra irányuló jog tartalma

Ha a várakozási idő eltelt, a dolgozót az első naptári évben minden teljes naptári hónap után egy munkanap alapszabadság illeti.<sup>58</sup> A töredék hónapot figyelmen kívül kell hagyni. Egyébként a dolgozót naptári évenként 12 munkanap alapszabadság illeti.<sup>59</sup>

A szabadság a dolgozónak a munka alóli mentesítése üdülés céljából a munkabér egyidejű fizetése mellett. Helyesen állapítja meg a *Schulz—Noack-féle kommentár*,<sup>60</sup> hogy a szabadságigénynek két oldala van, egyfelől a szabadságra vonatkozó igény, másfelől az ennek időtartamára fennálló bérigény. Mindkét oldal egymással elválaszthatatlanul kapcsolatos, ha bármelyik hiányzik, szabadságról (ti. üdülési szabadságról) nem beszélhetünk.

Ebből különböző következtetések vonhatók le. Mindenekelőtt az, hogy a szabadságot pihenés, erőgyűjtés céljára kell felhasználni. Ezért mondja ki az Mt. V. 100. §-ának (4) bekezdése, hogy a szabadságot a lehetőség szerint egyszerre, legfeljebb azonban két részletben kell kiadni. Ettől eltérni csak a dolgozó kérelmére lehet. A szabadság megváltásának csak a munkaviszony

<sup>56</sup> Kifejezetten mondja ezt az Mt. V. 101. §-ának (2) bekezdése, amely szerint biztosítani kell a szabadság kiadását annak a dolgozónak is, aki külföldi kiküldetés, tanfolyamra vagy iskolára való berendelés, huzamosabb betegség vagy tartalékos katonai szolgálat miatt a szabadságot az év végéig nem vehette ki. Az ilyen dolgozó részére a szabadságot az akadályoztatás megszűnésétől számított 30 napon belül kell kiadni.

<sup>57</sup> Schulz—Noack i. m. 40. o.

<sup>58</sup> Az alábbiakban fejtegetéseinket az alapszabadság kérdésére korlátozzuk, megjegyezvén, hogy a dolgozónak a pótszabadságra is alanyi joga van, úgyszintén bizonyos esetekben a fizetés nélküli szabadságra is. Ld. közelebbről Weltner, *Munkajog*. I. köt. *Egyetemi jegyzet*. 1958. 330. o.

<sup>59</sup> M. T. 50. § és Mt. V. 83. §.

<sup>60</sup> Az 50. jegyzetben említett munka 41. o.



megszűnése esetében van helye, egyébként azt természetben kell igénybe venni. De még a munkaviszony megszűnése esetében is a szabadság természetben való kiadása az elsődleges. Így kimondotta a Legfelsőbb Bíróság, hogy abban az esetben, ha a dolgozó mond fel és az igazgató a munka alól nem mentesíti őt, akkor a dolgozó kérheti, hogy szabadságidejének tartamára mentesítsék őt a munka végzése alól.<sup>61</sup>

Nincs viszont olyan rendelkezés, hogy a szabadság alatt a fizetett munka végzése tilos lenne, márpedig a szabadság céljából következik, hogy a dolgozó a szabadság alatt ellenszolgáltatás fejében ne végezzen munkát. Egy ilyen rendelkezés legfeljebb olyan formában lenne elképzelhető, hogy a jogszabály kimondaná, hogy szabadságon levő dolgozó alkalmazása tilos. Nem vitás azonban, hogy az ilyen rendelkezés lex imperfectánál aligha lenne egyéb, figyelemmel arra, hogy bizonyos munkákra a dolgozó munkakönyv nélkül is felvehető (Mt. V. 215. §). Ebben a tekintetben egyedüli megoldás az élet-színvonal emelkedése lehet, amely szükségtelenné teszi, hogy az alkalmazott szabadsága alatt dolgozzék.

A szabadságot a dolgozónak oly módon kell kiadni, hogy idevonatkozó jogával élhessen is. Ez a szabadságra irányuló jog céljából következik. Így nem hatályos a szabadság kiadása, ha a dolgozó azt nem tudja igénybe venni, pl. megfelelő helyettes hiányában. Ilyenkor a helyzet az, hogy bár formailag a dolgozó szabadságát megkapta, ténylegesen nem tudja igénybe venni, aminél fogva neki a szabadságot a megfelelő feltételek biztosítása (pl. megfelelő helyettes beállítása) után újból ki kell adni, illetve ha a munkaviszonya időközben megszűnt volna, a szabadságot meg kell részére téríteni.<sup>62</sup>

A szabadságra irányuló jogot nem hiúsíthatja meg az sem, hogy a szabadságra vonatkozóan téves bejegyzést eszközölnek, pl. a munkavállalói igazolási lapon, vagy más iratokban. Ilyenkor a dolgozó részére a szabadságot e bejegyzésre tekintet nélkül ki kell adni, mert a téves bejegyzés a dolgozó alanyi jogát nem hiúsíthatja meg.<sup>63</sup>

A szabadságra irányuló jog megvalósulását szolgálják a szabadságolási tervek is. Az Mt. V. 100. §-ának (1) bekezdése szerint a dolgozók szabadságát szabadságolási terv alapján kell kiadni. A szabadság beosztása előtt a dolgozót meg kell hallgatni és kívánságát a lehetőség szerint figyelembe kell venni.

Fentebb mondtuk, hogy a szabadságra irányuló jog keletkezésének ugyan nem előfeltétele, hogy a dolgozó szabadságát a szabadságolási tervbe felvegyék,<sup>64</sup> de ha a felvételre sor került, a szabadságolási tervhez a dolgozó alkalmazkodni köteles. A dolgozó nem fordulhat az egyeztető bizottsághoz vagy a bírósághoz azon a címen, hogy szabadságának beütemezése nem kívánságának megfelelően történt, sem pedig azon a címen, hogy szabadságát utóbb a tervtől eltérő időpontban kívánja igénybe venni.<sup>65</sup> A szabadság

<sup>61</sup> Legfelsőbb Bíróság kollégiuma, 1957. évi 442. sz. állásfoglalása, Bírósági Határozatok, 1957. 2. sz. 62–63. o.

<sup>62</sup> Így döntött pl. a Tolna-megyei TEB. 1956. május 14-i 32–164/1956. sz. határozatában olyan tényállás mellett, hogy a járási tanács fűtője megfelelő helyettes hiányában nem tudta a neki kiadott szabadságot igénybe venni.

<sup>63</sup> Baranya-megyei TEB. 1956. február 3-i 32 595/1956. sz. határozat.

<sup>64</sup> Előfordulhat ugyanis, hogy a dolgozók szabadságát a tervbe valamilyen oknál fogva nem állítják be, pl. mert utóbb lépett be a vállalathoz, vagy a szabadság felvétele tévedésből maradt el.

<sup>65</sup> Weltner i. m. 322. o.

kivételének időpontját — akár felvették a szabadságot a tervbe, akár nem — a dolgozó meghallgatása után az igazgató állapítja meg, és ebbe legfeljebb még a szakszervezetnek lehet beleszólása.<sup>66</sup>

A szabadságot terveknek többek között különösen azért van nagy jelentőségük, mert megakadályozni hivatottak azt, hogy a termelés zavarai esetében a dolgozókat két-három napos szabadságra küldjék és ezáltal a dolgozók szabadságukat felaprózva vegyék ki, avagy fordítva, hogy a dolgozókat a szabadság alatt munkára berendeljék azzal, hogy a szabadság hátralevő részét a munka befejezése után vegyék igénybe. Ezzel nagymértékben segítik elő a dolgozók pihenésre, illetve üdülésre irányuló jogának megvalósítását.<sup>67</sup>

Végül — bár nem utolsó sorban — a szabadságra irányuló jog megvalósulását az a széleskörű üdültetési hálózat biztosítja, amely a vállalatok, üzemek, hivatalok dolgozóinak lehetővé teszi, hogy szabadságukat — céljának megfelelő tartalommal — ki is tölthessék. Ez a kérdés azonban vizsgálódásunk körén kívül esik és ezért arra csak röviden kívánunk utalni.

### 3. A szabadságra irányuló jog megszűnése

A szabadságra irányuló jog — mint általában minden jogosítvány — megszűnik a teljesítéssel, vagyis ha a dolgozónak a szabadságot kiadják és ő azt kitöltötte. Ezenkívül megszűnik a dolgozó halálával, minthogy a szabadságra irányuló jog céljára tekintettel a jogosulttal a legszorosabban kapcsolatos és így nem örökölhető. A dolgozó örököse tehát nem követelheti a vállalatától, hogy fizesse ki részére az igénybe nem vett szabadság ellenértékét, pl. amikor a dolgozó felmondásban volt.

Megszűnik továbbá a szabadságra irányuló jog hallgatóságos lemondással is annak következtében, hogy a dolgozó a kiadott szabadságot nem vette igénybe. Egyetértünk *Weltner* professzorral abban, hogy a dolgozó szabadságáról érvényesen nem mondhat le,<sup>68</sup> de ez a megállapítás csak a kifejezett joglemondásra vonatkozik. Abban az esetben azonban, ha a vállalat hallgatóságosan tudomásul veszi, hogy a dolgozó szabadságát az év végéig, illetve a következő év március 31. napjáig (Mt. V. 101. § (1) bek.) nem veszi igénybe, szabadságigénye elenyészik és azt utólag érvényesíteni nem lehet. Más kérdés, hogy a vállalat ilyen eljárása a jogszabály céljába ütköző lesz, sőt adott esetben az ezért felelős személlyel szemben az anyagi, esetleg feyelmi felelősség érvényesítése is elképzelhető, pl. olyankor amikor a szabadságot tervek teljesítése prémiumfeltétel és e feltétel nem teljesítése a dolgozókat hátrányosan érintette.

Más a helyzet olyankor, amikor a dolgozó szabadságát betegség vagy más, részére fel nem róható okból nem tudta igénybe venni, amely kérdést már fentebb röviden érintettük. Ilyenkor a dolgozó a szabadságot az Mt. V. 101. §-ának (2) bekezdése szerint az akadályoztatás megszüntetésétől számított 30 napon belül veheti igénybe, még akkor is, ha az akadályoztatás pl. betegség miatt

<sup>66</sup> Vö. Budapesti Fővárosi TEB. 1956. február 28-i 138/P-33/TEB/956/GK. sz. határozatával.

<sup>67</sup> Zsiga László, *A szabadságot tervekéről*. Bér és Norma, 1952. 2. sz. 29 — 32. o.

<sup>68</sup> *Weltner* i. m. 328. o.



hosszabb ideig tartott.<sup>69</sup> Idevonatkozóan a Legfelsőbb Bíróság külön is kimondta, hogy a betegállományban eltöltött időt a szabadságra jogosultság szempontjából munkában eltöltött időnek kell tekinteni.<sup>70</sup> Viszont a 30 napos határidő jogvesztő, ami azt jelenti, hogy a dolgozónak a szabadságot a határidőn belül meg kell kezdenie, különben ez az igény épp úgy elvész, mint amikor a dolgozó szabadságát rendes időben nem vette igénybe.<sup>71</sup>

#### 4. A szabadságra irányuló jog érvényesítése

Végül röviden csupán utalni szeretnénk arra, milyen eszközök állnak a dolgozó rendelkezésére, ha szabadságát a törvényes rendelkezések ellenére nem tudná igénybe venni.

A szabadságra irányuló jog alanyi jogi jellegéből következik, hogy annak érvényesítését a dolgozók a vállalattal szemben kikényszeríthetik, éspedig vagy az egyeztető bizottságnál, vagy a bíróságnál. A rendes szabadság mértékének kérdésében felmerült vita az M. T. 143. § (1) bekezdése szerint az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe tartozik. Viszont a szabadság kiadásának, illetőleg ezzel összefüggésben annak a kérdésnek az eldöntése, hogy a vállalat köteles-e a ki nem adott szabadságot a munkaviszony megszűnése esetében megváltani, nem tartozik az egyeztető bizottság kizárólagos hatáskörébe, hanem a dolgozó előtt a bírósági út is nyitva áll, akár másodlagosan, akár vagylagosan.<sup>72</sup>

Az igények érvényesítésének határidejére vonatkozóan az általános jogszabályok irányadók azzal az eltéréssel, hogy a szabadság természetben való kiadása iránti igény érvényesítésénél a panaszt oly időben kell előterjeszteni, hogy a szabadság legkésőbb a következő év március 31. napjáig kiadható legyen. Ezt ugyan a jogszabály kifejezetten nem mondja ki, de következik az Mt. V. 101. § (1) bekezdéséből, amelynek értelmében az előző évi szabadság kiadásának legkésőbb eddig az időpontig kell megtörténnie.

<sup>69</sup> Így a Budapesti Fővárosi TEB 1956. február 16-án hozott 138/Fe-118/1955/N. számú határozatában kimondta, hogy a dolgozót a fizetett szabadság két évre visszamenően is megilleti, amennyiben betegállománya ennyi ideig tartott. Ugyanez vonatkozik természetesen a szabadság megváltására is, ha a munkaviszony időközben megszűnik (Baranya-megyei TEB. 1956. március 2-i 32—32—07/2/1956. sz. határozata). Ezzel ellentétes és nézetünk szerint helytelen a Veszprém-megyei TEB. 1956. február 25-én hozott 14-19/1956. sz. határozata, amely arra az álláspontra helyezkedik, hogy a dolgozónak ilyenkor ki kell jelentenie magát a táppénzes állományból mindaddig, míg szabadság-ideje le nem telik. Erre a dolgozó nem kényszeríthető és különben is az ilyen eljárás a szabadság céljával állna ellentétben.

<sup>70</sup> Bírósági Határozatok, 1955. 7. sz. 211. o. 925. sz. alatt közölt határozat.

<sup>71</sup> Ld. Győr-Sopron-megyei TEB. 1956. január 7. napján kelt 38/1938—1/1955. sz. határozatát. Csupán a teljesség kedvéért jegyezzük meg még, hogy nem jár szabadság azután az idő után, amely alatt a dolgozó szabadságvesztés büntetését töltötte, még ha munkaviszonya nem is szakadt meg (Budapesti Fővárosi TEB. 1956. január 12. napján kelt 138/So-197/TEB/1955./GK. sz. határozata). Viszont a fegyelmi határozat folytán megszakadt, majd helyreállított munkaviszony esetében a dolgozót a fizetett szabadság ugyanúgy megilleti, mintha a munkaviszony megszakítása alatt is munkában állott volna. Ha a szabadságot nem adják ki természetben, a dolgozó készpénzben megváltást igényelhet. (Polgári Kollégium, 1957. évi 414. sz. határozat, Bírósági Határozatok, 1957. évi 1. sz. 31. o.)

<sup>72</sup> Mikos—Nagy—Weltner, *A munka törvénykönyve és végrehajtási szabályai*. Budapest, 1955. 768. o. Máltás György, *A munkaügyi viták elintézése. A Magyar Jogász Szövetség 1955. évi hévi vándorgyűlésének anyaga*. 5. füzet. 13. o.

A szabadság pénzbeli megváltására vonatkozó igények érvényesítésénél pedig, ami csak a munkaviszony megszűnése esetében kerülhet szóba, arra kell ügyelni, nehogy a jogok késedelmes érvényesítéséhez fűződő esetleges jogkövetkezmények beálljanak.<sup>73</sup> Ezért a dolgozó érdekében áll, hogy ezeket az igényeket mielőbb érvényesítse.

Végül csak annyit, hogy a szabadságra irányuló jogot nem csupán a dolgozó saját maga érvényesítheti, hanem nevében a szakszervezet is felléphet, mégpedig nemcsak a kötelezettség teljesítésére hívhatja fel az illetékes szervek figyelmét, hanem az egyeztető bizottsághoz is fordulhat és kérheti annak kimondását, hogy a vállalat köteles meghatározott időn belül a szabadságot a dolgozónak kiadni. Hasonló aktorátus illeti meg a szakszervezetet a bíróság előtti eljárásban is.<sup>74</sup> Ez a lehetőség szintén a dolgozó szabadságra irányuló jogának érvényesítését van hivatva elősegíteni.

## ПРАВО ТРУДЯЩИХСЯ НА ПЛАТНЫЙ ОТПУСК, КАК ТРУДОВОЕ СУБЪЕКТИВНОЕ ПРАВО

*Ласло Трочани*

Автор исходит в своей работе из понятия субъективного права и устанавливает что право на платный отпуск является в рамках отношения труда осуществляющимся субъективным правом. После этого он показывает путь, приведший к разрыванию этого субъективного права, которое сначала в буржуазном обществе не могло полностью развиваться, но потом в социалистическом обществе, оно по решению судьи или арбитражной комиссии стало действующим субъективным правом. После изложения более значительных заграничных юридических правил, относящихся к данному вопросу, автор в 4-х главах рассматривает право на отпуск в свете венгерского права, как трудовое субъективное право. В первой части он занимается вопросом возникновения этого права, во второй главе пытается выяснить содержание права на отпуск, а в третьей части занимается вопросом отмены права на отпуск. В заключительной главе говорится о проблеме приведения в действие права на отпуск.

## LE DROIT DU TRAVAILLEUR AU CONGÉ PAYÉ, COMME DROIT SUBJECTIF RELEVANT DU DROIT DE TRAVAIL

*László Trócsányi*

Dans son étude, l'auteur part de la notion du droit subjectif, et constate que le droit au congé payé est un droit subjectif se réalisant dans le cadre du rapport de travail. Il esquisse ensuite les étapes de la formation de ce droit subjectif, d'abord dans la société bourgeoise où il n'est pas arrivé à son développement complet, puis dans la société socialiste, où il est devenu un droit subjectif actionnable devant la justice ou devant les comités d'arbitrage. Après la présentation des solutions y relatives des législations étrangères, l'auteur examine en quatre parties le droit au congé, comme droit subjectif du droit de travail. Dans la première, il traite du problème de la naissance du droit au congé, en analysant en particulier les conditions préalables de la naissance de ce droit. La deuxième partie s'occupe du contenu du droit au congé ; la troisième est consacrée à la cessation de ce droit. La partie finale traite enfin du problème de la mise en oeuvre du droit au congé.

<sup>73</sup> Ld. e tanulmány szerzőjétől *A határidők szabályozásának vitás kérdései a munkajogban* című cikk (Munkügyi Szemle, 1957. 8. sz. 34. o.).

<sup>74</sup> Vö. Weltner Andor hozzászólásával a hévizi vándorgyűlésen, ld. Máltás György i. m. 22. o.