

Szabadság meghatározása és kiadása felnőttképzési jogviszonyban kötött részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén (ideértve a saját dolgozóval kötött szakképzési munkaszerződést is)

Saját munkavállaló esetében a munkavégzésre irányuló munkaszerződés mellett létrejövő szakképzési munkaszerződés két párhuzamos jogviszonyt eredményez. A szabadság mértékének megállapítása ebben az esetben az alábbiak szerint történik:

- a) A munkavégzésre irányuló munkaszerződés alapján az Mt. rendelkezései az irányadók.
- b) A szakképzési munkaszerződéshez kötődő szabadság napjainak számát az Szkt.¹ alapján kell megállapítani.

Részmunkaidős szakképzési munkaszerződés esetén a szabadság pontos meghatározása és kiadása nem speciálisan szakképzési munkaszerződéshez kötődik, hanem az Mt. általános szabályai szabályozzák.

Az Mt. nem tesz különbséget a szabadság munkanapban meghatározott mértékében az alapján, hogy a munkaszerződés rész- vagy teljes munkaidőre szól-e. Ezért *ugyanannyi munkanap* szabadság jár a munkavállalónak napi pl. négy órára szóló munkaszerződés esetén, mintha teljes munkaidőben dolgozna.

A különböző jogviszonyok alapján járó szabadságok nem adódnak össze. Az egyik az egyik jogviszony, a másik a másik jogviszony tekintetében érvényes. Aszerint, hogy az egyes jogviszonyok szerinti munkabeosztás megfelel-e az *általános munkarendnek*, vagy *egyenlőtlen munkaidő-beosztás* szerint valósul meg, a szabadságok kiadásának alapvetően kétféle módja van.

1. Az általános munkarend szerint minden munkanapon belül egyenletesen oszlik meg a kétféle jogviszonynak megfelelő munkaidő, pl. napi 5 óra az eredeti munkaszerződés szerinti feladatára, napi 3 óra a szakképzési munkaszerződés alapján szakirányú oktatásra. Ez esetben a fő munkaviszonyban kivett 1 munkanap szabadság a napi 5 óra munkaidő alól mentesít, míg a szakképzési munkaszerződés alapján kiadott 1 munkanap szabadság a napi 3 óra szakirányú oktatásban való részvétel alól mentesít.

Ha az elsődleges munkaviszonya alapján kevesebb szabadság jár számára, előfordulhat, hogy lesz olyan időpont, amikor a szakirányú oktatásban szabadságon van, míg a munkaviszonyában nem. Ilyenkor a példában szereplő esetben napi 8 óra helyett napi 5 óra a munkaideje. (A felek rögzíthetik a szerződésben, hogy amíg mindkét szerződés alapján van kiadható szabadság, addig összehangoltan adja ki a munkáltató a szabadságokat.)

2. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a Mt. 124. §-át kell alkalmazni a szabadságok kiadására:

Mt. 124. § (1) A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

¹ a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

Akkor szükséges eszerint eljárni, ha

- az eredeti munkakör feladatait és a szakirányú oktatásban való részvételt *külön napokra* szervezik, pl. hétfő-kedd szakirányú oktatás, szerda-péntek az eredeti munkakör;
- *nem egyenletes* bármelyik munkaszerződés szerinti feladatok ellátásának *beosztása a hét napjai, vagy akár hetek között*, pl. hétfőn 2, kedden 0, szerdán 4, csütörtökön 8, pénteken ismét 2 órában vesz részt szakirányú oktatásban (ide értendő a munkaidőkeret alkalmazása is).

Ha a párhuzamos jogviszonyok közül kizárólag a szakképzési munkaszerződés alapján a szakirányú oktatás megszervezése egyenlőtlen, úgy elegendő a szabadság kiadásánál a szakképzési munkaszerződésre alkalmazni jelen szabályokat.

A szabadság elszámolásának egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén alapvetően kétféle módja van az Mt. fent idézett 124. §-a szerint. A szabadság kétféle elszámolási módja között a munkáltató jogosult választani, választását a naptári év során nem változtathatja meg. Annak nincs akadálya, hogy más-más elszámolást alkalmazzon a szervezeten belül a különböző munkavállalóinál, sőt arra is van lehetősége, hogy az egy munkavállalójával fennálló kétféle jogviszony esetén különböző elszámolást alkalmazzon. ***Szakképzési munkaszerződés esetén az a) pontban leírt elszámolási mód a javasolható*** (a szabadság órákban való elszámolása), a másik elszámolási mód ugyanis problémákat vet fel a képzési idő tekintetében bizonyos esetekben.

a) Az egyik lehetőség az Mt. 124. § (3)-(4) bekezdése szerint **a szabadság órákban való elszámolása**. Ez alapján a szabadság kiadható úgy, hogy a munkavállaló, illetve képzésben részt vevő személy a munkaidő-beosztás szerinti időtartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól, a szabadságot pedig a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani. Ebben az esetben egy munkanap szabadság a munkavállaló szerződés szerinti napi munkaidejével egyező óraszámnak felel meg.

Nézzünk egy példát: a munkavállaló a szakképzési munkaszerződés alapján a heti 16 óra szakirányú oktatásban hétfő-kedden vesz részt, az eredeti munkaköre szerinti feladatait heti 24 órában pedig szerda-pénteki napokon látja el. Ebben az esetben a szakképzési munkaszerződés alapján egy munkanap $16/5(=3,2)$ óra² napi munkaidőt jelent, míg az eredeti, átmenetileg részmunkaidősre módosított munkaszerződése szerint egy munkanap $24/5(=4,8)$ óra napi munkaidőt jelent. Ezen adatok segítségével kiszámolható, hogy az éves szabadsága hány óra

² tizedestört helyett óra és perc kombinációval is lehet számolni

szabadságot jelent, például szakképzési munkaszerződés esetén $30 \cdot 3,2 = 96$ óra szabadság jár a példa szerinti esetben.

Ha a munkavállaló egy héten hétfőtől szerdáig kíván mentesülni a munkavégzés alól, erre az időre a szakképzési munkaszerződéses jogviszonyában 16 óra szabadságot kell kivennie (hétfőre és keddre), míg a fő munkaviszonyában összesen 8 óra szabadságot kell igénybe vennie (szerdára).

Az óras elszámolásnál a teljesített munkaidőt is a beosztás szerinti munkaidővel kell elszámolni, azaz úgy kell tekinteni, hogy a szabadságon lévő munkavállaló annyi órát teljesített, mint amennyire a távollét napján eredetileg be volt osztva.

b) A másik lehetőség az Mt. 124. § (2) bekezdése szerint az lenne, amikor a szabadság kiadása és elszámolása munkanapban történik. Álláspontunk szerint ez az elszámolási mód a szakképzési munkaszerződéssel keletkezett munkaviszonyban nem alkalmazható egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén.

Ebben az esetben a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot, tehát a munkavállalónak heti öt munkanapja és két pihenőnapja van akkor is, ha a munkanapok között vannak „nullások”.

Az iménti példában szereplő esetben (maradjunk annál, hogy a szakirányú oktatásra hétfő-kedden kerül sor, az eredeti munkakörét a munkavállaló szerda-pénteki napokon látja el):

- a szakirányú oktatásra vonatkozó, szakképzési munkaszerződés alapján hétfőn és kedden napi 8 órát teljesít, míg szerda-pénteki napokon napi nulla órát,
- míg az eredeti munkakörére irányuló munkaszerződése alapján hétfő-keddi napokon nulla órát teljesít, míg szerda-pénteki napokon napi 8 órát.

Így heti két, illetve heti három munkanapján dolgozza le a munkaidejét az egyes munkaviszonyokban, ezért is kell ezt egyenlőtlen munkaidő-beosztásnak tekinteni.

Szabadságot nem csak arra a napra kell neki kiadni, amikor be volt osztva nyolc órára, hanem minden munkanapra, ami nem pihenőnap és nem is munkaszüneti nap. Ilyen esetben minden szabadságnapot a munkavállaló *napi* munkaidejével kell elszámolni, ami a fenti esetben a korábbiakban kiszámoltak szerint 3,2, illetve 4,8 óra napi munkaidő.

Ebben az elszámolási módban nincs akadálya annak, hogy – a példa szerinti esetben – a munkavállaló csak a szerdai napjára kérjen szabadságot, emiatt nem kell automatikusan hétfőre és keddre is szabadságra küldeni, ám a szerdai napra csak 4,8 óra teljesített munkaideje lesz. Álláspontunk szerint ez az oka annak, hogy ez az elszámolási mód a szakképzési munkaszerződéssel keletkezett munkaviszonyban nem alkalmazható egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, mivel így szabadság kiadása következtében nem teljesített képzési idő keletkezhetne.