Tisztelt Munkáltató!

A 2003/88/EK irányelv 7. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikkének (2) bekezdése egyaránt deklarálja **a munkavállalók éves fizetett szabadsághoz való jogát.**

Az Európai Unió Bírósága (C-120/21. ítéletében) világosan rögzítette: A munkavállalót a munkaviszony keretében a gyengébb félnek kell tekinteni, nem szabad teljesen a munkavállalóra hárítani annak terhét, hogy a fizetett éves szabadsághoz való jog tényleges gyakorlására ügyeljen, miközben a munkáltatót emiatt olyan lehetőség illetné meg, hogy mentesül saját kötelezettségeinek tiszteletben tartása alól. Az a gyakorlat, amely alapján a munkavállaló egész egyszerűen „elveszti" a tárgyévben ki nem adott szabadságát, uniós jogba ütközik. A hazai jogszabályok vonatkozó rendelkezéseit márpedig az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

A szabadság elévülésére az általános szabályok az irányadók, tehát az három év alatt évül el, az igény esedékessé válásától kezdve.

Az adott évre járó szabadság az adott év végétől (mivel az a tárgyév utolsó napjáig kiadható) számított három év elteltével elévül [a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 286. § (1) bekezdése]. Az elévülést megszakítja a „tartozásnak" a kötelezett részéről történő elismerése. Az elévülés megszakításától az elévülés újból kezdődik [Mt. 286. § (4) bekezdése; a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről 6:25. § (1) bekezdésének a) pontja és (2) bekezdése].

Ezúton jelzem, hogy számomra ..... nap szabadság nem került kiadásra a tavalyi (2024-es) évben, ezért kérem, hogy a T. Munkáltató biztosítsa ennek megfelelő érvényesítését. Állításomat alátámasztják a 2024. évi bérlapok és munkaidő-nyilvántartások.

Dátum:

Üdvözlettel: