

【ハンガリー】年次有給休暇の繰り越しについての留意点

(2015年3月)

独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)

ブダペスト事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ブダペスト事務所が独自に収集しました情報をベースに、Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP より提供いただいた情報を参考にとりまとめ・更新しました。本報告書に掲載されている内容は 2015 年 3 月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

ジェトロおよび Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）

進出企業支援・知的財産部

進出企業支援課

※2015 年 4 月 1 日の組織変更により、部課名
およびメールアドレスが変更となりました。

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブダペスト事務所

E-mail：HUB@jetro.go.jp

The logo for JETRO, consisting of the word "JETRO" in a bold, serif font.

【ハンガリー】年次有給休暇の繰り越しについての留意点

1.はじめに

有給休暇は当該年度ですべて消化しなければならないことが労働法により定められているが、使いきれずに次年度に繰り越さざるを得ない状況がしばしば発生する。休暇の繰り越しを行うことが許される状況と留意点について紹介する。

2. 休暇付与の義務

有給休暇は労働者が「取得する」と表現するが、労働法の2012年度第1法(以下「労法」)では、休暇は一労働者から事前にヒアリングをして一使用者が付与するものとされている。労働者に与えられるべき有給休暇の日数を確認し、その消化状況を公的に記録することは使用者の義務である。

3. 休暇付与ができる通常期間

労働者が取得できる権利のある休暇(基本休暇と代替休暇)は暦年で与えられなければならない。しかし、休暇の開始日が当該年末に始まり、連続した休暇で翌年の5日を越えない休暇の取得は当該年度に与えられた休暇とみなされる。つまり、2014年12月24日から2015年1月8日まで連続した休暇の場合は1月5日までの休暇が2014年度の休暇とみなされるのである。

4. 休暇付与期限から逸脱の可能性

1) 雇用関係が10月1日以降に始まった場合

使用者は翌年の3月31日までに休暇を付与できる。

2) 労働者の特別な事情によって当該年度に休暇を消化できなかった場合

有給休暇を消化できない労働者側の都合が終了してから60日以内に休暇が付与されなければならない。例えば、労働者が出産し、その育児のための無給休暇を取得している場合、労働者が職場に復帰する際に、職場を不在にしていた期間の休暇を、復帰を願い出た日から60日以内に付与しなければならない。業務を開始することができるのは休暇の取得後となる。

3) 使用者の特別な事情によって当該年度に休暇を消化できなかった場合

使用者が事前に予想できず、経営に直接かつ重大な影響を受ける事情が発生した場合、休暇の1/4を遅くとも翌年3月31日までに付与することが認められる。

4) 双方の合意により

労働法では双方の合意により、使用者が労働者の年齢により付与される休暇（最大10日まで）を当該年度の翌年末までに付与することに合意できるとしている。その場合、双方の事由を明示する必要はないが、双方が合意したことを書面に残す必要がある。

未使用の有給休暇が使用者が買い取ることは認められていないが、消化できずに労働関係が終了した際に、未使用の有給休暇が残っている場合のみ使用者は金銭による休暇の買い取りが認められる。

以上

Regulations used for the preparation of the report:

Act I of 2012 on the Labour Code