

Új munkatörvénykönyv – 9 – Szabadságkiadás

Kedves Partnereink!

(Rendes) szabadság

A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll. Munkában töltött időnek minősül a szabadság megállapítása tekintetében

- a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- b) a szabadság,
- c) a szülési szabadság,
- d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
- e) a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
- g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

Az **alapszabadság mértéke húsz munkanap.**

Pótszabadság

A munkavállalónak – életkor alapján

- a) huszonötödik életévétől egy,
- b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
- c) harmincegyedik életévétől három,
- d) harmincharmadik életévétől négy,
- e) harmincötödik életévétől öt,
- f) harminchetedik életévétől hat,
- g) harminckilencedik életévétől hét,
- h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
- i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
- j) negyvenötödik életévétől tíz - munkanap pótszabadság jár.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az előzőekben jelzett életkort betölti.

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb – ún. gyermekek utáni

- a) egy gyermeke után kettő,
- b) két gyermeke után négy,
- c) kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

Ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos, akkor a gyermekek utáni pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő. A pótszabadságra való jogosultság először a gyermek születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

Az apának gyermeke születésekor, a születést követő második hónap végéig, öt. iker gyermekek esetén hét munkanap pótszabadság jár. Ezt kérése szerint időpontban kell kiadni.

A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította, évenként öt munkanap pótszabadság jár.

Szabadság kiadása

A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.

A munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

A szabadságot megváltani nem lehet! (Ettől eltérni nem lehet!) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni. Ez alól csak két kivétel lehet

a) ha a munkaviszony október elsején vagy azt követően kezdődött, a munkáltató az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

b) ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett a fent meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított 60 napon belül ki kell adni.

Az esedékesség évében kell kiadottnak tekinteni a szabadságot, ha igénybevétele az esedékesség évében megkezdődik és a szabadság következő évben kiadott része nem haladja meg az öt munkanapot.

Kivételes fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

a) a munkáltató a szabadság kiadásának közölt időpontját módosíthatja,

b) a munkavállaló már megkezdett szabadságát megszakíthatja,

c) kollektív szerződés rendelkezése esetén a szabadság egynegyedét legkésőbb az esedékességet követő év március 31-ig adhatja ki.

A munkáltató - a felek megállapodása alapján – az alap és pótszabadság egyharmadát az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

Budapest, 2012. augusztus 07.

Tisztelettel:

dr. Sallai Csilla

Kamarai tag könyvvizsgáló

A honlapon található írárok figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget