



**VDSZSZ SZOLIDARITÁS  
TERÜLETI SZERVEZETE**

**4024 DEBRECEN**  
Petőfi tér 12.  
Pf.: 269.

**üzemi telefon/fax : 03/29-75**  
**e-mail: vdszsz.db@mavrt.hu**

**Iktatószám: 2/2013.**

**Tisztelt VDSzSz Tagok!**

Az elmúlt napokban, többen kerestek meg azzal a kérdéssel, hogyan változott a szabadság mértéke és kiadása az új Munka törvénykönyve (Mt.) 2013. január 01-jén hatályba lépett paragrafusai alapján.

A tagok által eddig leggyakrabban feltett kérdések az alábbiak voltak. Válaszként ahol a jogszabály egyértelmű választ ad, ott idézem az Mt. ide vonatkozó paragrafusát, ahol pedig nem egyértelmű rövid magyarázatot fűzök hozzá.

**Évente hány nap szabadság illeti meg a munkavállalót?**

*Mt. 115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.*

*Mt. 116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.*

**A munkavállalót életkora alapján pótszabadság illeti meg:**

*Mt. 117. § (1) A munkavállalónak*

- 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.*

*(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti.*

**Ezen kívül más megfontolások alapján a törvény további pótszabadságot ír elő a munkavállalónak:**

*Mt. 118. § (1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb*

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

*(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekeként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.*

*(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.*

*(4) Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.*

*Az alapszabadság és az életkor alapján járó pótszabadság mértékében a Kollektív Szerződés a munkavállaló javára több szabadságot is megállapíthat.*

A Dr Cséffán József a Szegedi Munkaügyi Bíróság elnöke által a fenti paragrafusokhoz fűzött magyarázat szerint a szabadság „Rendeltetése, hogy a munkavállaló hosszabb időtartamú pihenését, kikapcsolódását, regenerálódását biztosítsa.”

**A munkáltatónak milyen előírásokat kell betartania, a szabadság kiadásakor?**

*Mt. 122. § (1) A szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki.*

*(2) A munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.*

*(3) A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy tartama legalább öszszefüggő tizennégy napot elérjen.*

*(4) A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell.*

Dr Cséffán József ide vonatkozó magyarázata szerint érdemes és célszerű a olyan munkáltatónak szabadságot készíteni, amely kölcsönösen mindkét fél érdekét szolgálhatja, továbbá ezáltal megelőzhető a későbbi konfliktusok

***Felhívom figyelmeteket, hogy csak abban az esetben kell a Mt 122. § (3) bekezdésére hivatkozva megállapodást kötni a munkáltatóval, ha a szabadságot úgy szeretnétek kivenni, hogy annak tartama egybefüggően ne érje el a 14 napot.***

**Írhat-e a munkáltató nem vezényelt (lyukas), vagy pihenő napra szabadságot, illetve mínusz órák eltüntetésére?**

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

*(2) A napi munkaidő mértékétől eltérő munkaidő-beosztás esetén, a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott szabadságot ezzel egyező óraszámban kell elszámolni és nyilvántartani.*

*(3) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.*

Ahogy a törvényből, valamint Dr Cséffán József Mt. 124. §-hoz fűzött magyarázatából is egyértelműen kitűnik a ***munkáltató a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra köteles kiadni a munkavállalónak, tehát a kérdésben feltett napokra (nem vezényelt, lyukas, pihenő napra) nem lehet szabadságot kiadni.***

Az órahiány, közismertebb nevén mínusz órák, esetében a mindenkor hatályos Kollektív Szerződések előírásai szerint kell eljárnia a munkáltatónak.

**Mit jelent az, hogy a kiadott szabadságot órában kell elszámolni és nyilvántartani (Mt. 124. § (2) bekezdés)?**

A munkáltatónak a nyilvántartás elkészítésekor a munkavállalót megillető szabadságos napok számát meg kell szoroznia a napi teljes munkaidő mértékével (a MÁV Csoportnál ez jelenleg 8 óra). Ha például a munkavállalót 27 nap szabadság illeti meg 2013., ez órában nyilvántartva 216 óra (27 nap x 8 óra).

***A szabadság kiadásakor egy szolgálatra egy nap szabadságot írnak, és a szolgálat időtartamával megegyező órával csökkentik a munkavállalót megillető szabadságot.***

**Konkrét példán keresztül:**

A munkavállaló nyújtott nappalos munkarendben dolgozik, a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaideje 10 óra 30 perc. Ha a dolgozó két szolgálatot volt szabadságon ez 21 órányi szabadságot jelent. Ezt le kell vonni az összes éves szabadság óraszámából, a fenti példát folytatva 216 óra csökkentve 21 órával, marad 195 órában nyilvántartott szabadság.

**Milyen díjazás jár a szabadság időtartamára?**

*Mt. 146. § (3) A munkavállalót távolléti díj illeti meg*  
a) a szabadság tartamára,

A munkavállaló távolléti díjának kiszámításánál az alábbi bérelemet kell figyelembe venni:

- a távolléti díj esedékességének időpontjában érvényes **alapbért**,
- az utolsó hat naptári hónapra kifizetett **teljesítménybért**,
- a bérpótlékokat (*Kollektív Szerződések szerinti műszakpótlék*)

**Hogyan kell eljárni a betegszabadság kiadása során?**

*Mt. 126. § (1) A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki.*

*(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezést kell azzal az eltéréssel alkalmazni, ha a munkavállaló a munkaszüneti nap miatt mentesülne a munkavégzési kötelezettsége alól, ezt a napot munkanapként kell figyelembe venni.*

A betegszabadság idejére a munkavállalót távolléti díjának **70 %-a illeti meg.**

Szeretném felhívni figyelmeteket arra, hogy a szabadság kiadása során, a szabadságos lapon minden esetben legyen feltüntetve, ki kezdeményezi a szabadság kiadását. Ez azért fontos, mert, a munkáltató évente hét munkanap szabadságot köteles a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadni.

A gyermekek után járó mindkét szülőt megillető pótszabadságot – *annak célját, és rendeltetését tekintve* – a munkavállaló az általa meghatározott időpontban jogosult igénybe venni.

A fentiekől eltérően hozzátartozó halálakor nem szabadságra jogosult a munkavállaló, hanem esetenként mentesül (2 nap) a munkavégzés alól (Mt. 55. § (1) f) pontja), mely mentesülés időtartamára távolléti díj illeti meg (Mt. 146. § (23) c) pont).

Amennyiben a szabadsággal kapcsolatban további kérdések van, úgy keressetek email-ben, telefonon, vagy személyesen.

Debrecen, 2013. január 9.

Üdvözlettel:

**Barna István**  
területi vezető ügyvivő  
Mobil: 70/455-0811

