**A munka- és pihenőidő**

**Munkaidő:** a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama. Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

**Nem munkaidő**

*a) -*a készenléti jellegű munkakört kivéve - a munkaközi szünet, továbbá

*b)*a munkavállaló lakó- vagy tartózkodási helyéről a tényleges munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés helyéről a lakó- vagy tartózkodási helyére történő utazás tartama.

**Munkanap:** a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható. A heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása esetében a hét és huszonkét óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

**Hét:** a naptári hét vagy megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható.

**Napi munkaidő:** a felek vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott

*a)*teljes napi munkaidő vagy

*b)*részmunkaidő.

(2) Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.

(3) Beosztás szerinti heti munkaidő: a hétre elrendelt rendes munkaidő.

**Éjszakai munka:** a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

**Készenléti jellegű a munkakör**, haa munkavállaló a feladatainak jellege miatt - hosszabb időszak alapulvételével - a rendes munkaidő legalább egyharmadában munkavégzés nélkül áll a munkáltató rendelkezésére, vagya munkavégzés - különösen a munkakör sajátosságára, a munkavégzés feltételeire tekintettel - a munkavállaló számára az általánoshoz képest lényegesen alacsonyabb igénybevétellel jár.

**A napi munkaidő:** napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló készenléti jellegű munkakört lát el, illetvea munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

Tulajdonosnak a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékával rendelkezik.

**Részmunkaidő:**Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános

teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (részmunkaidő).

**A munkaidőkeret**

A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani. Ennek során az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti napot figyelmen kívül kell hagyni. Ebben az esetbena távollét tartamát figyelmen kívül kell hagyni vagy az adott munkanapra irányadó beosztás szerinti napi munkaidő mértékével kell számításba venni. Munkaidő-beosztás hiányában a távollét tartamát a napi munkaidő mértékével kell figyelmen kívül hagyni vagy számításba venni.A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

**A munkaidőkeret tartama** legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

Van eltérés abban az esetben, ha a munkaidőkeret tartama legfeljebb hat hónap vagy huszonhat hét

*a)*a megszakítás nélküli,

*b)*a több műszakos, valamint

*c)*az idényjellegű tevékenység keretében,

*d)*a készenléti jellegű, továbbá

*e)*a Kollektív szerződésben meghatározott munkakörban (Pl.: vasút) foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A munkaidőkeret tartama, ha ezt objektív vagy műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos okok indokolják, kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb harminchat hónap. A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

**Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén**

A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.[**\***](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj67idf166)

A rendkívüli munkaidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

*a)*a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

*b)*a határozott idő lejártával,

*c)*próbaidő alatt azonnali hatályú felmondásával,

*d)*a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

*e)*próbaidő kivételével, ha az azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

Az állásidőre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

*a)*a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével,

*b)*a határozott idő lejártával,

*c)*a munkáltató azonnali hatályú felmondásával,

*d)*a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,

*e)*a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

- Az előlegnyújtásból eredő követelésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaviszony a munkaidőkeret lejárta előtt

*a)*a munkavállaló felmondásával,

*b)*a munkavállaló azonnali hatályú felmondásával,

*c)*a munkáltató azonnali hatályú felmondásával,

*d)*a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával,

*e)*a nem egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló a beosztás szerinti munkaidőre járó munkabérnél magasabb összegű munkabérben részesült.

**A munkaidő-beosztás szabályai:** (munkarend) a munkáltató állapítja meg. A munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

Kötetlen munkarend esetén

*a)*a 93-112. §-ban, valamint

*b)*a 134. (1) bekezdés *a)-b)*pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

* A munkavállalóra a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

- A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

- Általános munkarend: a munkáltató a munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig osztja be.

- A munkaidő munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén egyenlőtlenül osztható be. Egyenlőtlen a munkaidő-beosztás, ha a munkáltatóa munkaidőt a napi munkaidőtől, a heti pihenőnapot egyenlőtlenül (egy heti pihanőnapot), vagy havi egy pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.,

* A munkáltató a munkaidő-beosztást legalább egy hétre, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább százhatvannyolc órával korábban írásban közli. Közlés hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

- A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetét megelőzően legalább kilencvenhat órával korábban módosíthatja. A munkáltató a közölt munkaidő-beosztást a munkavállaló írásbeli kérésére is módosíthatja.

**-** A munkaidő munkaidőkeret hiányában úgy is beosztható, hogy a munkavállaló a napi munkaidő és az általános munkarend alapulvételével megállapított heti munkaidőt a munkáltató által meghatározott hosszabb, az érintett héttel kezdődő időtartam (elszámolási időszak) alatt teljesítse.

**-** A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet. A munkavállaló beosztás szerintnapi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra lehet.

Készenléti munkakörben és a tulajdonos esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerint anapi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,heti munkaideje legfeljebb hetvenkét óra lehet. A megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidő-keret elrendelése esetén a munkaidő-keret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

- A munkavállaló beosztás szerintinapi munkaidejébe munkaidő beosztástól eltérő,rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe az ügyelet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető.

**-** A munkáltató - a felek megállapodása alapján - a napi munkaidőt legfeljebb két részletben is beoszthatja (osztott napi munkaidő). A beosztás szerinti napi munkaidők között legalább két óra pihenőidőt kell biztosítani.

**A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása**

Vasárnapra rendes munkaidő

*a)*a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

*b)*az idényjellegű,

*c)*a megszakítás nélküli,

*d)*a több műszakos tevékenység keretében,

*e)*a készenléti jellegű munkakörben,

*f)*a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

*g)*társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,

*h)*külföldön történő munkavégzés során, valamint

*i)*a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

**Munkaszüneti nap:** január 1., március 15., nagypéntek, húsvéthétfő, május 1., pünkösdhétfő, augusztus 20., október 23., november 1. és december 25-26.

- Munkaszüneti napra rendes munkaidő

*a)*a rendeltetése folytán e napon is működő munkáltatónál vagy munkakörben,

*b)*az idényjellegű,

*c)*a megszakítás nélküli,

*d)*a több műszakos tevékenység keretében,

*e)*a készenléti jellegű munkakörben,

*f)*a kizárólag szombaton és vasárnap részmunkaidőben,

*g)*társadalmi közszükségletet kielégítő, vagy külföldre történő szolgáltatás nyújtásához - a szolgáltatás jellegéből eredően - e napon szükséges munkavégzés esetén,

*h)*külföldön történő munkavégzés során, valamint

*i)*a kereskedelemről szóló törvény hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltató, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatónál

foglalkoztatott munkavállaló számára osztható be.

esetben osztható be.

- A munkáltató vagy a munkakör akkor minősül a munkaszüneti napon is rendeltetése folytán működőnek, ha

*a)*a tevékenység igénybevételére a munkaszüneti naphoz közvetlenül kapcsolódó, helyben kialakult vagy általánosan elfogadott társadalmi szokásból eredő igény alapján, vagy

*b)*baleset, elemi csapás, súlyos kár, továbbá az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése vagy elhárítása, továbbá a vagyonvédelem érdekében kerül sor.

(4) A munkaszüneti napra vonatkozó beosztási szabályokat kell megfelelően alkalmazni, ha a munkaszüneti nap vasárnapra esik, továbbá a húsvét- és a pünkösdvasárnap tekintetében.

(5) Felhatalmazást kap a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter, hogy - legkésőbb a tárgyévet megelőző év október 31-ig - az általános munkarendben foglalkoztatott munkavállalók munkaidő-beosztásának a munkaszüneti napok miatti változtatását évenként rendeletben szabályozza. Ennek során vasárnap nem nyilvánítható munkanappá és a változtatásnak azonos naptári hónapra kell esnie.[**\***](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj81idf166)

**A munkaközi szünet**

A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a rendkívüli munkaidő tartamaa hat órát meghaladja, húsz perc,a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

A beosztás szerinti napi munkaidőbe a rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A felek megállapodása vagy kollektív szerződés a munkavállalók számára legfeljebb hatvan perc munkaközi szünetet biztosíthat.

-A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

- A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

- A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben eltérhet, de legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

**A napi pihenőidő**

A napi munka befejezése és a következő munkanapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt (a továbbiakban: napi pihenőidő) kell biztosítani.

(2) A napi pihenőidő időtartama legalább nyolc óra

*a)*az osztott munkaidőben,

*b)*a megszakítás nélküli,

*c)*a több műszakos vagy

*d)*az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló esetében.

A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a vagy legalább hét óra.

A két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

A készenlétet követően nem kell pihenőidőt beosztani, ha a munkavállaló munkát nem végzett.

**A heti pihenőnap**

Hetenként két pihenőnapot (heti pihenőnap) kell beosztani. A heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók. Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén hat egybefüggő munkanapot követően legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén

*a)*a megszakítás nélküli,

*b)*a több műszakos,

*c)*az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállaló számára havonta legalább egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) Havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

**A heti pihenőidő**: A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - részmunka kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - a heti pihenőidő helyett a munkavállalónak hetenként legalább negyven órát kitevő és egy naptári napot magába foglaló megszakítás nélküli heti pihenőidő is biztosítható. A munkavállalónak a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában legalább heti negyvennyolc óra heti pihenőidőt kell biztosítani.

**A rendkívüli munkaidő**

*-* a munkaidő-beosztástól eltérő,

*-*a munkaidőkereten felüli,

*-* az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbáaz

- ügyelet tartama.

A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőa rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára rendelhető el.

**Naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.**

A munkavállaló és a munkáltató írásbeli megállapodása alapján a 250 óra felett naptári évenként legfeljebb százötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.A rendkívüli munkaidőt arányosan kell alkalmazni, ha

*a)*a munkaviszony évközben kezdődött,

*b)*határozott időre vagy

*c)*részmunkaidőre jött létre.

**Ügyelet és készenlét**

A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

Négy órát meghaladó tartamú rendelkezésre állás

*a)*a társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás folyamatos biztosítása,

*b)*baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető veszély megelőzése, elhárítása, továbbá

*c)*a technológia biztonságos, rendeltetésszerű alkalmazásának fenntartása érdekében rendelhető el.

A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni. A munkáltató a munkavállaló számára meghatározhatja a rendelkezésre állás helyét (ügyelet), egyébként a tartózkodási helyét a munkavállaló határozza meg oly módon, hogy a munkáltató utasítása esetén haladéktalanul rendelkezésre álljon (készenlét).

A rendelkezésre állás elrendelésére írásban történik! A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató előre nem látható körülmény bekövetkezésekor térhet el. Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni. A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

**Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések**

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni

*a)*a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig,

*b)*a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig,

*c)*a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor.

A különös rendelkezés

*a)*egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,

*b)*a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,

*c)*rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

A meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - csak hozzájárulásával rendelhető el.

**-** A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el. A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani. A fiatal munkavállaló számára legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni, négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet, legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

- A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.

**A szabadság**

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

*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 első hat hónapjának,

*e)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj86idf166)a keresőképtelenség,

*f)*a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

*g)*a munkavégzés alóli mentesülésnek (A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

*a)*keresőképtelensége,

*b)*a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint

*c)*a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá

*d)*a véradáshoz szükséges, legalább négy óra időtartamra,

*e)*a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára,

*f)*hozzátartozója halálakor két munkanapra,

*g)*általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre,

*h)*önkéntes vagy létesítményi tűzoltói szolgálat ellátása tartamára,

*i)*bíróság vagy hatóság felhívására, vagy az eljárásban való személyes részvételhez szükséges időtartamra,

*j)*a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára, továbbá

*k)*munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott tartamra.

(2) A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

**Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.**

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.

A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben a meghatározott életkort (25 év) betölti.

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.

A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

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

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

**-** A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

- A föld alatt állandó jelleggel vagy az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát dolgozó munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár.

**-** A munkavállalónak, ha

*a)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj88idf166)megváltozott munkaképességű,

*b)*fogyatékossági támogatásra jogosult, vagy

*c)*vakok személyi járadékára jogosult évenként öt munkanap pótszabadság jár.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg a szabadság arányos része jár. A fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít.

**A szabadság kiadása**

A szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki. 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 - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben - a szabadságként kiadott napon túl - a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe.

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

-A szabadságot megváltani nem lehet, kivéve ha a dolgozó felmond.

**-** A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

- A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni, akkor az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül kell azt 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.

- A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén

*a)*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 szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

- A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni.

- A szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni.

- 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.

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

- A szabadságot munkanapban, a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

- Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni és nyilvántartani.

**-**A munkaviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani.

**Betegszabadság**

A munkáltató a munkavállaló számára a betegség miatti keresőképtelenség tartamára naptári évenként tizenöt munkanap betegszabadságot ad ki. Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára.

Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

**Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság**

Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

**-** A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Ezen szabadság megszűnik

*a)*a gyermek halva születése esetén,

*b)*ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,

*c)*ha a gyermeket - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

Az bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

**-** A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 3 év betöltéséig - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

**-** A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár. A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

**-** A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

**-** A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

- A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

**A munka- és pihenőidő nyilvántartása:** A munkáltató nyilvántartja

*a)*a rendes és a rendkívüli munkaidő,

*b)*a készenlét,

*c)*a szabadság,

*d)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV#lbj99idf166)megállapodás alapján teljesített rendkívüli munkaidő tartamát.

A nyilvántartásból naprakészen megállapíthatónak kell lennie a teljesített rendes és rendkívüli munkaidő, valamint a készenlét kezdő és befejező időpontjának is.

**Eltérő megállapodás**: A felek megállapodása vagy kollektív szerződés foglaltaktól nem térhet el. Kollektív szerződés csak a munkavállaló javára térhet el.

- Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el. Ezt meghaladóan a munkáltató és a munkavállaló írásbeli megállapodása alapján naptári évenként legfeljebb száz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el (önként vállalt túlmunka). A munkavállaló a megállapodást a naptári év végére mondhatja fel.

- A felek írásbeli megállapodása alapján a kollektív szerződésben foglaltaktól

*a)*a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépes műszaki, továbbá a légi utasok és járművek földi kiszolgálását végző, valamint a légi navigációs szolgáltatások biztosításában közreműködő vagy azt közvetlenül támogató,

*b)*a belföldi és nemzetközi közúti személyszállítás és árufuvarozás körében forgalmi utazó,

*c)*a közúti közlekedésben a menetrend szerinti helyi, valamint az ötven kilométert meg nem haladó útszakaszon végzett helyközi menetrend szerinti személyszállítást végző és a zavartalan közlekedést biztosító,

*d)*a vasúti személyszállítás, valamint a vasúti árufuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,

*e)*a kikötőbenfoglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.

- A megállapodás feltétele, hogy

*a)*a beosztás szerinti munkaidő az előírt tartamot legfeljebb tizenkét órával haladhatja meg,

*b)*a megállapodást a munkavállaló a naptári hónap utolsó napjára, munkaidőkeret elrendelése esetén a munkaidőkeret utolsó napjára tizenöt napos határidővel felmondhatja.

Kollektív szerződés a foglalkoztatott munkavállaló esetében osztott munkaidőt állapíthat meg.