



SZÖVEG –
PÓTA RÉKA

SZABADSÁG, DE MENNYI ÉS MIKOR?

Nyarálási terveinknél nemcsak az egyes családtagok igényeit és elfoglaltságait kell figyelembe venni, hanem a különböző intézmények: óvoda, iskola, munkahely időbeosztását is. Lássuk, mi az, amit minden családnak érdemes fejben tartani!

♦ MENNYI AZ ANNYI?

A szabadság naptári évente jár minden munkavállalónak. (Az év közben megkezdett vagy megszünt munkaviszonyban a munkavállaló részére a szabadság arányos része jár.) A szabadság alap- és pótszabadságból áll. Az alapszabadság 20 munkanap. A pótszabadságok a munkavállaló kora szerint változnak a következő módon: a 25. életévtől 1, a 28. életévtől 2, a 31. életévtől 3, a 33. életévtől 4, a 35. életévtől 5, a 37. életévtől 6, a 39. életévtől 7, a 41. életévtől 8, a 43. életévtől 9, a 45. életévtől pedig 10 munkanap. A családokat ezenfelül külön pótszabadságok illetik. Gyermek(ek) után pótszabadság jár. Ez az adott gyermek születésének évétől a 16. életévéig jár mindkét szülőnek külön-külön, a következők szerint: egy gyermek után 2 munkanap, két gyermek után 4 munkanap, kettőnél több gyermek után pedig 7 munkanap. Ha van a családban fogyatékos vagy tartósan beteg gyermek, további 2 munkanap jár gyermekenként. Gyermek születésekor továbbá az apának pótszabadság jár, ami egy újszülött esetén 5, ikergyermek születése esetén 7 munkanap. Ezt a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, de legkésőbb a születést követő második hónap végéig.

KI DÖNTI EL, MIKOR?

A szabadság kiadása a munkáltató joga és kötelezettsége, de előtte meg kell hallgatnia a munkavállalót is, tehát amennyiben lehetséges, a cél az igények egyeztetése. Az éves szabadságból legalább 14 összefüggő naptári napot a munkáltatónak egyben kell kiadni a munkavállaló számára, ettől csak a felek közös megegyezésével lehet eltérni. A próbaidőt, illetve a munkaviszony első három hónapját kivéve, a munkavállaló számára biztosítani kell, hogy 7 munkanap szabadságot legfeljebb két részletben a kérésének megfelelő időpontban vehessen ki. A szabadságok kiadásának időpontját legalább 15 nappal a szabadság megkezdése előtt közölni kell a munkavállalóval, illetve a munkavállalónak is a munkáltatóval, az ő döntési körébe eső szabadságot illetően. A munkavállaló egyéb jogcímen – különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok felmerülése esetén – mentesülhet a munkavégzés alól.

Bea és Zsolt közös vállalkozást vezetnek. Bár nincs főnökük, akivel egyeztetniük kéne, hogy mikor mehetnek szabadságra, vállalkozásuk napi ügyei a kezdeti években nem engedtek nekik hosszabb pihenőt. Mostanra nemcsak az elektronikus „távigazgatást” fejlesztették tökélyre, de egy kicsi és megbízható csapatot is toboroztak, akikre hosszabb időre is bátran rábízhatják a cég mindennapos dolgait. Jelenleg éppen jól megérdemelt fél éves „szabadságukat” töltik külföldön. „Persze most sok ismerősünk irigyel minket, de az elmúlt években bőven megdolgoztunk előre a hosszú szabadságunkért. Jövőre a nagyobbik lányunk már iskolába megy, ezért úgy döntöttünk, kihasználjuk, hogy most még rugalmasabban jöhetünk-mehetünk” – meséli Bea. „Közben azt sem szabad elfelejtenünk, hogy a beosztottjainknak is jár a szabadság, és nekik is van beleszólásuk abba, hogy mikor, mennyi időre szeretnének elmenni. Mivel jó és összetartó a csapat, mindent meg tudunk oldani” – teszi hozzá Zsolt.

Kép - Profimedia - Red Dot



OTTHON IS GYŰLIK A SZABADSÁG

Bizonyos időtartamokat a törvény tényleges munkavégzés hiányában is munkában töltött – így szabadságra jogosító – időnek minősít. Ezek közül a családra vonatkozó esetek a következők lehetnek:

- a szabadság időtartama,
- a szülési szabadság időtartama (CSED),
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja (GYED első hat hónapja),

- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség
- az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés tartama;
- a kötelező orvosi vizsgálat tartama;
- a szoptató anyát megillető időtartam (a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két óra, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két óra);
- hozzátartozó halálakor két munkanap.

Orsi tanítónő, iskolás és óvoda gyermekeihez hasonlóan hosszú nyári szünetnek örvendhet. Párja, Tamás azonban séfként dolgozik egy Balaton környéki étteremben, ahol a nyári szezonban nélkülözhetetlen. „A nyári szünetben a gyerekek többnyire a nagymama vidéki házában nyaralnak, ami nagyszerű lehetőség nekik, és nagy segítség nekünk. Ugyanakkor a férjemmel együtt többnyire csak ősszel vagy télen jutunk el üdülni. Ezt ráadásul az őszi vagy téli szünetekhez kell igazítani az én munkám és a gyerekek óvodai, iskolai beosztása miatt.”

Attila villamosmérnök. Többnyire rugalmas időbeosztásban dolgozik, a tervleadási határidőket azonban be kell tartani, ezek előtt pedig általában szoros a munkatempó. „Amikor nincs szoros határidő, vagy nem torlódik fel több munka egyszerre, ez nagyon kényelmes. Ha a feleségem reggel vagy délután el akar intézni valamit, nem probléma, hogy később megyek be a munkahelyemre, vagy kicsit előbb jövök haza. Amikor viszont szorít az idő, felgyülemlik a munka, a családi programok háttérbe szorulnak. Volt, hogy el kellett halasztani a családi nyaralást, mert tervleadás előtt még módosultak a feltételek, újra kellett gondolni pár részletet, és egyszerűen nem hagyhattam félbe a munkát.”