

Melléklet

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény munka- és pihenőidőre, valamint bérpótlékra vonatkozó rendelkezései

XI. fejezet

A munka- és pihenőidő

46. Fogalmak

86. § (1) Munkaidő: a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.

(2) Előkészítő vagy befejező tevékenység: minden olyan feladat ellátása, amelyet a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan, szokás szerint és rendszeresen, külön utasítás nélkül köteles elvégezni.

(3) 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.

87. § (1) Munkanap: a naptári nap vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak megfelelően irányadók a heti pihenő- vagy a munkaszüneti nap meghatározása tekintetében is, azzal, hogy a hét és huszonnégy óra közötti tartamot heti pihenő- vagy a munkaszüneti napnak kell tekinteni.

(3) Hét: a naptári hét vagy a munkáltató által meghatározott megszakítás nélküli százhatvannyolc óra, ha a munkáltató működése miatt a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra esik.

88. § (1) 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.

89. § Éjszakai munka: a huszonnégy és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés.

90. § A munkáltató tevékenysége

a) megszakítás nélküli, ha naptári naponként hat órát meg nem haladó tartamban vagy naptári évenként kizárólag a technológiai előírásban meghatározott okból, az ott előírt időszakban szünetel és

aa) társadalmi közszükségletet kielégítő szolgáltatás biztosítására irányul, vagy

- ab) a termelési technológiából fakadó objektív körülmények miatt gazdaságosan vagy rendeltetésszerűen másként nem folytatható,
- b) több műszakos, ha tartama hetente eléri a nyolcvan órát,
- c) idényjellegű, ha a munkaszervezéstől függetlenül az év valamely időszakához vagy időpontjához kötődik.

91. § Készenléti jellegű a munkakör, ha

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

47. A napi munkaidő

92. § (1) A teljes napi munkaidő napi nyolc óra (általános teljes napi munkaidő).

(2) A teljes napi munkaidő - a felek megállapodása alapján - legfeljebb napi tizenkét órára emelhető, ha a munkavállaló

- a) készenléti jellegű munkakört lát el,
- b) a munkáltató vagy a tulajdonos hozzátartozója (hosszabb teljes napi munkaidő).

(3) Tulajdonosnak - a (2) bekezdés alkalmazása során - a gazdasági társaság tagját kell tekinteni, ha a társaságra vonatkozó döntések meghozatala során a szavazatok több mint huszonöt százalékaival rendelkezik.

(4) Munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása az általános teljes napi munkaidőnél rövidebb teljes napi munkaidőt is megállapíthat.

(5) A felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben is megállapodhatnak (rész munkaidő).

48. A munkaidőkeret

93. § (1) A munkáltató a munkavállaló által teljesítendő munkaidőt munkaidő-keretben is meghatározhatja.

(2) 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.

(3) A munkaidő (2) bekezdés szerinti meghatározásakor a 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.

(4) A munkaidőkeret kezdő és befejező időpontját írásban meg kell határozni és közzé kell tenni.

94. § (1) A munkaidőkeret tartama legfeljebb négy hónap vagy tizenhat hét.

(2) 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 135. § (4) bekezdésében meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállaló esetében.

(3) A munkaidőkeret tartama kollektív szerződés rendelkezése szerint legfeljebb tizenkét hónap vagy ötvenkét hét, ha ezt technikai vagy munkaszervezési okok indokolják.

(4) A kollektív szerződés felmondása vagy megszűnése a már elrendelt munkaidőkeret alapján történő foglalkoztatást nem érinti.

49. Eljárás a munkaviszony munkaidőkeret lejárta előtti megszűnése esetén

95. § (1) A munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló munkabérét az általános munkarend, a napi munkaidő és a teljesített munkaidő alapulvételével el kell számolni.

(2) 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) a munkáltató 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél többet dolgozott.

(3) 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 79. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- d) a munkáltató működésével összefüggő okkal indokolt felmondásával,
- e) a munkavállaló - a 79. § (1) bekezdés a) pontot kivéve - azonnali hatályú felmondásával

szűnik meg és a munkavállaló az általános munkarend, valamint a napi munkaidő alapulvételével meghatározott munkaidőnél kevesebbet dolgozott.

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

- a) a munkavállaló felmondásával,
- b) a munkavállaló 79. § (1) bekezdés a) pont szerinti azonnali hatályú felmondásával,
- c) a munkáltató 78. § (1) bekezdése szerinti 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 munkabérlél magasabb összegű munkabérben részesült.

(5) Az (1)-(4) bekezdés rendelkezéseit munkaidőkeret hiányában is alkalmazni kell, ha a munkaviszony hónap közben szűnik meg.

50. A munkaidő-beosztás szabályai

96. § (1) A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg.

(2) 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.

(3) Kötetlen munkarend esetén

a) a 93-112. §-ban, valamint

b) a 134. (1) bekezdés a)-b) pontban

foglaltakat - e bekezdés kivételével - nem kell alkalmazni.

(4) A munkavállalóra az 53. § szerinti foglalkoztatás esetén a munkavégzés helye szerinti munkarend az irányadó.

97. § (1) A munkáltató a munkaidőt az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményére, valamint a munka jellegére figyelemmel osztja be.

(2) A munkaidőt heti öt napra, hétfőtől péntekig kell beosztani (általános munkarend).

(3) Munkaidőkeret, vagy elszámolási időszak alkalmazása esetén - a 101-102. §-ban foglaltakra tekintettel - a munkaidő a hét minden napjára vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül is beosztható (egyenlőtlen munkaidő-beosztás).

(4) A munkaidő-beosztást legalább hét nappal korábban, legalább egy hétre írásban kell közölni. Ennek hiányában az utolsó munkaidő-beosztás az irányadó.

(5) A munkáltató az adott napra vonatkozó munkaidő-beosztást, ha gazdálkodásában vagy működésében előre nem látható körülmény merül fel, legalább négy nappal korábban módosíthatja.

98. § (1) 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.

(2) Az elszámolási időszak tartamát a 94. §-ban foglalt szabályok megfelelő alkalmazásával kell megállapítani.

(3) Az elszámolási időszak tekintetében a 93. § (3)-(4) bekezdése és a 95. § megfelelően irányadó.

99. § (1) A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje - a részmunkaidőt kivéve - négy óránál rövidebb nem lehet.

(2) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb tizenkét óra,

b) heti munkaideje legfeljebb negyvennyolc óra

lehet.

(3) A 92. § (2) bekezdése alapján foglalkoztatott munkavállaló esetén - a felek írásbeli megállapodása alapján - a munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaideje legfeljebb huszonnégy óra,

b) 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.

(4) A munkavállaló beosztás szerinti napi vagy heti munkaideje a (2)-(3) bekezdésben meghatározott tartamot legfeljebb egy órával meghaladhatja, ha a téli időszámítás kezdete a munkaidő-beosztás szerinti munkaidőre esik.

(5) A munkavállaló beosztás szerinti

a) napi munkaidejébe a 107. § a) pontban meghatározott,

b) heti munkaidejébe a 107. §-ban meghatározott rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

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

(7) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén a (2) bekezdés b) pontját és a (3) bekezdés b) pontját azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a beosztás szerinti heti munkaidő tartamát átlagban kell figyelembe venni.

(8) A 102. § (5) bekezdése szerint meghatározott munkarendet alkalmazó munkáltatónál - munkaidőkeret hiányában - a

szombaton történő munkavégzéssel érintett naptári héten a (2) bekezdés b) pont és a (3) bekezdés b) pont nem irányadó.

100. § 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.

51. A munkaidő vasárnapra vagy munkaszüneti napra történő beosztása

101. § (1) 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.

(2) Az (1) bekezdés a) pont tekintetében a 102. § (3) bekezdése megfelelően irányadó.

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

(2) Munkaszüneti napra rendes munkaidő a 101. § (1) bekezdés a)-c), g)-h) pontban meghatározott esetben osztható be.

(3) 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 vagyónvédelem 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 tárgyévét 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.

52. A munkaközi szünet

103. § (1) A munkavállaló részére, ha a beosztás szerinti napi munkaidő vagy a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartama

a) a hat órát meghaladja, húsz perc,

b) a kilenc órát meghaladja, további huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani.

(2) A beosztás szerinti napi munkaidőbe a 107. § a) pont szerinti rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

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

(4) A munkaközi szünetet a munkavégzés megszakításával kell kiadni.

(5) A munkaközi szünetet legalább három, legfeljebb hat óra munkavégzést követően kell kiadni.

(6) A munkaközi szünetet a munkáltató jogosult több részletben is kiadni. Ebben az esetben az (5) bekezdésben foglaltaktól eltérhet, de az (5) bekezdés szerinti tartamban kiadott részletnek legalább húsz perc tartamúnak kell lennie.

53. A napi pihenőidő

104. § (1) 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.

(3) A napi pihenőidő, ha az a nyári időszámítás kezdetének időpontjára esik, legalább tíz, a (2) bekezdés alkalmazásakor legalább hét óra.

(4) A (2) vagy a (3) bekezdés alkalmazása esetén a két egymást követően beosztott napi pihenőidők együttes tartama legalább huszonkét óra.

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

54. A heti pihenőnap

105. § (1) A munkavállalót hetenként két pihenőnap illeti meg (heti pihenőnap).

(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapok egyenlőtlenül is beoszthatók.

(3) A (2) bekezdésben foglaltak alkalmazásakor - a megszakítás nélküli, a több műszakos vagy az idényjellegű tevékenység keretében foglalkoztatott munkavállalót kivéve - a munkavállaló számára hat munkanapot követően egy heti pihenőnapot be kell osztani.

(4) A munkavállaló számára - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy heti pihenőnapot vasárnapra kell beosztani.

55. A heti pihenőidő

106. § (1) A munkavállalót - a heti pihenőnapok helyett - hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg.

(2) A munkavállaló számára a heti pihenőidőt - a 101. § (1) bekezdés f) pont kivételével - havonta legalább egy alkalommal vasárnapra kell beosztani.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén - az (1) bekezdésben meghatározott heti pihenőidő helyett és a (2) bekezdésben foglaltak megfelelő alkalmazásával - 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.

56. A rendkívüli munkaidő

107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.

108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

(2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet

fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

(3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő

a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy

b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelhető el.

109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha

a) a munkaviszony évközben kezdődött,

b) határozott időre vagy

c) részmunkaidőre jött létre.

57. Ügyelet és készenlét

110. § (1) A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.

(2) 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.

(3) A munkavállaló a rendelkezésre állás tartama alatt köteles munkára képes állapotát megőrizni és a munkáltató utasítása szerint munkát végezni.

(4) 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).

(5) A rendelkezésre állás elrendelésére a 108. § (1) bekezdés rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

(6) A rendelkezésre állás tartamát legalább egy héttel korábban, egy hónapra előre közölni kell. Ettől a munkáltató - a 97. § (5) bekezdésében foglaltak szerint - eltérhet.

111. § Az ügyelet tartama nem haladhatja meg a huszonnégy órát, amelybe az ügyelet megkezdésének napjára beosztott rendes vagy elrendelt rendkívüli munkaidő tartamát be kell számítani.

112. § (1) A készenlét havi tartama a százhatvannyolc órát nem haladhatja meg, amelyet munkaidőkeret alkalmazása esetén átlagban kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló számára készenlét a heti pihenőnap (heti pihenőidő) tartamára havonta legfeljebb négy alkalommal rendelhető el.

58. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

113. § (1) 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.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott esetben

- 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.

(3) Az (1) bekezdés a)-b) pontban meghatározott munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el.

(4) Az (1) bekezdés c) pontban meghatározott esetben a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaideje éjszakai munkavégzés során a nyolc órát nem haladhatja meg.

(5) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára - gyermeke hároméves korától négyéves koráig - rendkívüli munkaidő vagy készenlét - a 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve - csak hozzájárulásával rendelhető el.

114. § (1) A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

(2) A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.

(3) A fiatal munkavállaló számára

- a) legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni,
- b) 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,
- c) legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani.

(4) A fiatal munkavállaló esetében a 105. § (2) bekezdésében és a 106. § (3) bekezdésében foglaltak nem alkalmazhatók.

59. A szabadság

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

(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

- 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 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.

116. § Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

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.

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 gyermekenként 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, 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.

119. § (1) A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

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

120. § A munkavállalónak, ha

a) a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította,

b) fogyatékosági támogatásra jogosult, vagy

c) vakok személyi járadékára jogosult

évenként öt munkanap pótszabadság jár.

121. § (1) A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg - a 118. § (4) bekezdését kivéve - a szabadság arányos része jár.

(2) A fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít.

60. A szabadság kiadása

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 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.

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

(5) A szabadságot - a 125. §-ban foglaltakat kivéve - megváltani nem lehet.

123. § (1) A szabadságot esedékességének évében kell kiadni.

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

(3) A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett az (1) bekezdésben meghatározottak szerint kiadni, az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni.

(4) 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.

(5) 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.

(6) A munkáltató - a felek naptári évre kötött megállapodása alapján - a 117. § szerinti szabadságot az esedékesség évét követő év végéig adja ki.

(7) A munkavállalónak a kiadás időpontjának módosításával vagy a megszakítással összefüggésben felmerült kárát és költségeit a munkáltató köteles megtéríteni. Az (5) bekezdés b) pontban foglalt esetben a szabadság alatti tartózkodási helyről a munkahelyre és a visszautazással, valamint a munkával töltött idő a szabadságba nem számít be.

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

(2) Ezenlőten munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.

(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság - a (2) bekezdéstől eltérően - az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.

(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

(5) Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni, valamint a (4) bekezdésben foglaltakra tekintettel kell nyilvántartani.

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

61. Betegszabadság

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

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőkép telenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőkép telenség tartamára.

(3) Évközben kezdődő munkaviszony esetén a munkavállaló a betegszabadság arányos részére jogosult.

(4) A betegszabadság kiadásánál a 124. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. A 124. § (3) bekezdés alkalmazásakor, ha a betegszabadságként elszámolható idő a

beosztás szerinti napi munkaidőnél rövidebb, a teljes beosztás szerinti napi munkaidőt betegszabadságként kell elszámolni.

(5) A betegszabadság tekintetében a 121. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.

62. Szülési szabadság, fizetés nélküli szabadság

127. § (1) Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

(2) A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

(3) A szülési szabadságot - eltérő megállapodás hiányában - úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

(4) 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.

(5) A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

128. § A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

129. § (1) A 127-128. §-ban meghatározott 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.

(2) Az (1) bekezdésben megjelölt esetben a szabadság tartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

130. § A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

131. § (1) A munkavállalónak hozzátartozója tartós - előreláthatólag harminc napot meghaladó - személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadság jár.

(2) A tartós ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

132. § A munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára.

133. § (1) A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

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

(3) Az (1)-(2) bekezdés határidőre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni a 132. § szerinti fizetés nélküli szabadságra.

63. A munka- és pihenőidő nyilvántartása

134. § (1) A munkáltató nyilvántartja

- a) a rendes és a rendkívüli munkaidő,
- b) a készenlét,
- c) a szabadság tartamát.

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

(3) Az (1) bekezdés a) pont szerinti nyilvántartás - a (2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - az írásban közölt munkaidő-beosztás hónap végén történő igazolásával és a változás naprakész feltüntetésével is vezethető.

(4) A munkáltató nyilvántartja

- a) a 92. § (2) bekezdés,
- b) a 99. § (3) bekezdés,
- c) a 135. § (4) bekezdés szerinti megállapodásokat.

64. Eltérő megállapodás

135. § (1) A felek megállapodása vagy kollektív szerződés

- a) a 96. § (2) bekezdésében,
- b) a 122. § (5) bekezdésében,
- c) a 126. § (4) bekezdésében,
- d) a 127. § (1)-(2) és (4) bekezdésében,
- e) a 134. §-ban

foglaltaktól nem térhet el.

(2) Kollektív szerződés

a) a 86-93. §-ban,

b) a 95. §-ban,

c) a 96. § (3) bekezdésében,

d) a 97. § (1) bekezdésében,

e) a 99. §-ban,

f) a 101-108. §-ban,

g) a 109. § (2) bekezdésében,

h) a 111. §-ban,

i) a 113-121. §-ban,

j) a 122. § (3) bekezdésében,

k) a 123. § (6) bekezdésében,

l) a 124. §-ban,

m) a 125. §-ban,

n) a 126. § (1)-(3) és (5) bekezdésében,

o) a 127. § (5) bekezdésében,

p) a 128-133. §-ban

foglaltaktól csak a munkavállaló javára térhet el.

(3) Kollektív szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

(4) A felek írásbeli megállapodása a 99. § (2) bekezdésében foglaltaktól, kollektív szerződés a 101-109. §-ban foglaltaktól

a) a polgári repülésben hajózó, légiutas-kísérő, repülőgépben 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 áru fuvarozás 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 áru fuvarozás körében utazó vagy a zavartalan közlekedést biztosító munkakörben,
- e) a kikötőben foglalkoztatott munkavállaló tekintetében eltérhet.

(5) A (4) bekezdés szerinti megállapodás feltétele, hogy

- a) a beosztás szerinti munkaidő a 99. § (2) bekezdésben 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.

(6) Kollektív szerződés a (4) bekezdés szerint foglalkoztatott munkavállaló esetében osztott munkaidőt állapíthat meg.

66. A bérpótlék

139. § (1) A bérpótlék a munkavállalót a rendes munkaidőre járó munkabéréen felül illeti meg.

(2) A bérpótlék számítási alapja - eltérő megállapodás hiányában - a munkavállaló egy órára járó alpbére.

(3) A bérpótlék számítási alapjának meghatározásakor a havi alapbér összegét - a 136. § (3) bekezdéstől eltérően -

- a) általános teljes napi munkaidő esetén százhetvennégy órával,
 - b) rész- vagy általánostól eltérő teljes napi munkaidő esetén a százhetvennégy óra arányos részével
- kell osztani.

140. § (1) Vasárnapi munkavégzés esetén ötven százalék bérpótlék (vasárnapi pótlék) jár,

- a) ha a munkavállaló a rendes munkaidőben történő munkavégzésre kizárólag a 101. § (1) bekezdés d), e) vagy i) pontban meghatározott feltételek alapján kötelezhető, továbbá
- b) a rendkívüli munkaidőre

ba) az a) pontban meghatározott munkavállalónak,

bb) ha a munkavállaló a 101. § (1) bekezdés alapján rendes munkaidőben történő munkavégzésre nem kötelezhető.

(2) A munkavállalót munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék illeti meg.

(3) A (2) bekezdés szerinti bérpótlék jár a húsvét- vagy a pünkösdvasárnap, vagy a vasárnapra eső munkaszüneti napon történő munkavégzés esetén.

141. § (1) A munkavállalónak, ha a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének időpontja rendszeresen változik, a tizennyolc és hat óra közötti időtartam alatt történő munkavégzés esetén harminc százalék bérpótlék (műszakpótlék) jár.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában a változást rendszeresnek kell tekinteni, ha havonta a beosztás szerinti napi munkaidő kezdetének

időpontja a munkanapok legalább egyharmada esetében eltér, valamint a legkorábbi és a legkésőbbi kezdési időpont között legalább négy óra eltérés van.

142. § A munkavállalónak - a műszakpótlékra jogosult munkavállalót kivéve - éjszakai munkavégzés esetén, ha ennek tartama az egy órát meghaladja, tizenöt százalék bérpótlék jár.

143. § (1) A munkavállalót a (2)-(5) bekezdés szerinti ellenérték a rendes munkaidőre járó munkabéren felül illeti meg.

(2) A munkavállalónak ötven százalék bérpótlék vagy - munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása alapján - szabadidő jár

a) a munkaidő-beosztás szerinti napi munkaidőt meghaladóan elrendelt rendkívüli munkaidőben,

b) a munkaidőkereten felül vagy

c) az elszámolási időszakon felül végzett munka esetén.

(3) A szabadidő nem lehet kevesebb az elrendelt rendkívüli munkaidő vagy a végzett munka tartamánál és erre az alpbér arányos része jár.

(4) A munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.

(5) Munkaszüneti napra elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén a munkavállalót a (4) bekezdés szerinti bérpótlék illeti meg.

(6) A szabadidőt vagy a (4) bekezdés szerinti heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) legkésőbb az elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzést követő hónapban, egyenlőtlen munkaidő-beosztás alkalmazása esetén legkésőbb a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak végéig kell kiadni. Ettől eltérően munkaidőkereten felül végzett munka esetén a szabadidőt legkésőbb a következő munkaidőkeret végéig kell kiadni.

(7) A felek megállapodása alapján a szabadidőt legkésőbb a tárgyévet követő év december harmincegyedik napjáig kell kiadni.

144. § (1) Készenlét esetén húsz-, ügyelet esetén negyven százalék bérpótlék jár.

(2) Munkavégzés esetén bérpótlék a 139-143. § szerint jár.

(3) Ügyelet esetén, ha a munkavégzés tartama nem mérhető, - az (1)-(2) bekezdésben foglaltaktól eltérően - ötven százalék bérpótlék jár.

145. § (1) A felek a 140-142. §-ban meghatározott bérpótléket is magában foglaló alapszabályt állapíthatnak meg.

(2) A felek a munkaszerződésben

a) bérpótlék helyett,

b) készenlét vagy ügyelet esetén a munkavégzés díjazását és a bérpótléket magában foglaló havi átalányt állapíthatnak meg.

(3) A pótlékátalány arányos részének meghatározásakor a 136. § (3) bekezdését megfelelően alkalmazni kell.

