



## TÁJÉKOZTATÓ a közalkalmazottak szabadságáról és a szabadság kiadásának rendjéről

A szabadság megállapításával és kiadásával összefüggő hatályos jogszabályi és egyetemi előírásokat az alábbiakban foglaljuk össze.

### 1. A SZABADSÁG TÍPUSAI

**A szabadság típusai:** rendes szabadság, betegszabadság, fizetés nélküli szabadság, szülési szabadság és tanulmányi szabadság.

#### 1.1. Rendes szabadság

A rendes szabadság a munkavállalót a munkában töltött idő alapján illeti meg. Munkában töltött időnek minősül a ténylegesen (rendes vagy rendkívüli munkaidőben megvalósult) munkavégzéssel, illetve rendelkezésre állással töltött időn (állásidő, ügyelet, készenlét stb.) túl

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés időtartama,
- a rendes szabadság időtartama,
- a szülési szabadság időtartama,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- keresőképzelenség időtartama,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó tartama,
- a munkavégzés alóli mentesülés egyes eseteinek időtartama (kötelező orvosi vizsgálat, véradás, reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, szoptatás idejére járó mentesülés, hozzátartozó halála, általános iskolai tanulmányok, megállapodás szerinti képzés, továbbképzés, tűzoltói szolgálat ellátása, bíróság vagy hatóság felhívására vagy az eljárásban való személyes részvétel, különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatti távollét, felmentésnél a munkavégzés alóli mentesítés tartama alatt).

A közalkalmazott részére, ha jogviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg – az apai pótszabadság kivételével –, a szabadság arányos része jár. Ha a rendes szabadság kiszámításánál töredéknappal keletkezik, a fél napot elérő töredék nap egész munkanapnak számít.

A rendes szabadság **alap-** és **pótszabadságból** áll.

#### 1.1.1. Alapszabadság

A **közalkalmazott munkavállalót** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 56. §-a alapján

- az „A”, „B”, „C” és „D” fizetési osztályban **évi húsz munkanap**,
- az „E”, „F”, „G”, „H”, „I”, és „J” fizetési osztályban **évi huszonegy munkanap**

alapszabadság illeti meg.

A munkavállaló alapszabadságát **munkaviszonyban történő alkalmazás** esetén (hallgatói és doktoranduszi munkaviszony) a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 116. §-a határozza meg.

#### 1.1.2. Pótszabadság

A munkavállaló alapszabadságát az alábbi pótszabadságok egészíthetik ki:

- fizetési fokozathoz kapcsolódó pótszabadság,
- magasabb vezető és vezető megbízású közalkalmazott pótszabadsága,
- gyermeknevelési pótszabadság,
- sugárártalmi pótszabadság,
- egészségkárosító kockázati pótszabadság,
- fiatal munkavállalók pótszabadsága,
- gyermeke születése esetén az apát megillető pótszabadság,
- egészségkárosodott, fogyatékosági támogatásra vagy a vakok személyi járadékára jogosult munkavállalók pótszabadsága,
- oktató, nevelő munkát végzők pótszabadsága (oktatói, nevelői pótszabadság).

##### 1.1.2.1. Fizetési fokozathoz kapcsolódó pótszabadság

A **közalkalmazottnak** a fizetési fokozatával egyenlő számú munkanap pótszabadság jár. Az 1. fizetési fokozatban a közalkalmazottat, valamint a huszonöt munkanap oktatói pótszabadságra jogosult közalkalmazottat e címen pótszabadság nem illeti meg.

A munkavállaló pótszabadságát **munkaviszonyban történő alkalmazás** esetén az Mt. 117. §-a határozza meg.

##### 1.1.2.2. Vezetői pótszabadság

A **magasabb vezető** beosztású közalkalmazottat **évi tíz** munkanap, a **vezető** beosztású közalkalmazottat **évi öt** munkanap pótszabadság illeti meg, kivéve, ha huszonöt munkanap oktatói pótszabadságban részesül.

##### 1.1.2.3. Gyermeknevelési pótszabadság

A munkavállalót (mindkét szülőt) évenként a tizenhat évesnél fiatalabb

- egy gyermeke után **kettő**,
- két gyermeke után **négy**,
- kettőnél több gyermeke után összesen **hét** munkanap pótszabadság illeti meg.

A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

Igényelni a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról letölthető, „A gyermekek után járó pótszabadság igénybevételéről” szóló nyilatkozattal lehet.

#### 1.1.2.4.

##### Sugárártalmi pótszabadság

Az ionizáló sugárzásnak kitett munkahelyen naponta legalább három órát eltöltő munkavállalót évenként **öt** munkanap pótszabadság illeti meg. Ha a közalkalmazott ilyen munkahelyen legalább öt évet eltöltött, évenként **tíz** munkanap pótszabadságra jogosult.

A pótszabadság megállapításához szükséges munkáltatói nyilatkozat nyomtatvány letölthető a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról.

#### 1.1.2.5.

##### Egészségkárosító kockázati pótszabadság

A jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között munkát végző közalkalmazottakat évi **öt** munkanap pótszabadság illeti meg, ha rendszeresen kettős egészségkárosító kockázatnak kitett munkakörben foglalkoztatják, feltéve, hogy az egyik kockázat nem ionizáló sugárzással függ össze. Ilyen munkahelyen és munkakörben legalább öt évet eltöltött közalkalmazott évenként **tíz** munkanap pótszabadságra jogosult.

A pótszabadság megállapításához szükséges munkáltatói nyilatkozat nyomtatvány letölthető a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról.

#### 1.1.2.6.

##### Fiatal munkavállalók pótszabadsága

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

#### 1.1.2.7.

##### Apát megillető pótszabadság

Az apát a gyermeke születése esetén **öt** munkanap, ikergyermek esetén **hét** munkanap pótszabadság illeti meg. A szabadság legkésőbb a születést követő két hónap végéig vehető igénybe, melyet a dolgozó kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Az apa mindig a teljes pótszabadságra jogosult függetlenül attól, hogy jogviszonya mikor kezdődött, vagyis a pótszabadságot nem kell arányosítani. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Igényelni a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról letölthető, „A gyermekek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételéről” szóló kérelemmel lehet.

#### 1.1.2.8.

##### Egészségkárosodási pótszabadság

A munkavállalónak, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását állapította meg, illetve fogyatékosági támogatásra vagy a vakok személyi járadékára jogosult, évenként **öt** munkanap pótszabadság jár. A fogyatékosági támogatás vagy a vakok személyi járadéka alapján járó pótszabadság 2013. augusztus 1-jétől állapítható meg.

#### 1.1.2.9.

##### Oktatói, nevelői pótszabadság

A felsőfokú oktatás keretében, valamint az egészségügyi ágazatban a nevelő, nevelő-oktató, valamint az oktató munkát végző közalkalmazottakat évi **huszonöt** munkanap oktatói, nevelői pótszabadság illeti meg, amelyből legfeljebb tizenöt munkanapot a munkáltató nevelő, nevelő-oktató, oktató,

illetőleg a neveléssel, oktatással összefüggő munkára, konferenciára, tudományos ülésekre igénybe vehet.

Oktatói, nevelői pótszabadságra **az oktatói munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak** jogosultak, valamint

**az egészségügyi ágazatban**

- a konduktor,
- az egészségügyi intézmény szakoktatója, ha oktatói tevékenységét munkaideje felét meghaladó időben végzi, illetve
- az ápoltak, gondozottak, tanulók órarend szerinti vagy egyéni oktatását végző közalkalmazott;

**a köznevelési ágazatban**

- a pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 30. §-ában és a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 3. sz. mellékletében meghatározott

munkakörben foglalkoztatottak jogosultak.

Az oktatói, nevelői pótszabadságot külföldi tanulmányúton történő részvétel céljából az egyetemi oktatóknak igénybe lehet venni, illetőleg részükre ki kell adni.

## 1.2.

### Betegszabadság

A munkavállalót a betegsége miatti keresőképtelenség idejére naptári évenként **tizenöt munkanap** betegszabadság illeti meg. Nem jár betegszabadság a társadalombiztosítási szabályok szerinti üzemi baleset és foglalkozási betegség miatti keresőképtelenség, valamint a veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség tartamára. Ha a közalkalmazott jogviszonya évközben kezdődött, akkor a betegszabadság arányos részére jogosult. A munkavállaló keresőképtelenségét a kezelőorvos igazolja. A betegszabadság időtartamára a munkavállaló részére **távolléti díjának hetven százaléka** jár.

## 1.3.

### Fizetés nélküli szabadság, szülési szabadság

**Jogsabály alapján jogosult** fizetés nélküli szabadságra, illetve szülési szabadságra a munkavállaló az alábbi esetekben:

- A munkavállalót **fizetés nélküli szabadság** illeti meg:
  - a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek gondozása céljából,
  - gyermeke személyes gondozása érdekében a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának időtartama alatt,
  - a hozzátartozó tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre (a tartós ápolás indokoltságát a kezelőorvos igazolja),
  - tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartamára,
  - ha a közalkalmazott házastársa külszolgálatot teljesít, kérelemre a külszolgálat időtartamára.

Kiskorú gyermek otthoni gondozása céljából fizetési nélküli szabadság igénylését a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról letölthető, „Fizetés nélküli szabadság igénylése GYED/GYES/GYET idejére” című nyomtatványon lehet.

- b) Az anya egybefüggő **huszonnégy hét szülési szabadságra** jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. (A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.)

A **közalkalmazott által egyéb okból, írásban kérelmezett** fizetés nélküli szabadság engedélyezéséről a munkáltató mérlegelési jogkörében dönt. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább **tizenöt** nappal, a megszüntetését legalább **harminc** nappal korábban írásban köteles bejelenteni.

Kérelmezni a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról letölthető „Fizetés nélküli szabadság engedélyezése iránti kérelem” nyomtatványon lehet.

A külföldi tanulmányút vagy munkavállalás, illetve egyéb célból külföldi tartózkodáshoz igényelt fizetés nélküli szabadság igénybevételének szabályait a Semmelweis Egyetem Rektorának és Kancellárjának e tárgyban kiadott E/1/2016. (VII.28.) számú határozata szabályozza.

#### 1.4.

#### Tanulmányi szabadság

A munkáltató az általános iskolai tanulmányok idejére köteles szabadidőt biztosítani. Közép- vagy felsőfokú, illetve iskolarendszeren kívüli képzés esetén a szabadidő tanulmányi szerződés vagy megállapodás alapján biztosítható. A szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg.

#### 2.

#### A SZABADSÁG KIADÁSA

**A rendes szabadságot esedékességének évében kell kiadni.** A szabadság kiadása a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek a hatáskörébe tartozik. Az esedékesség évében megkezdett megszakítás nélküli szabadságot kiadottnak kell tekinteni, amelynek megszakítás nélküli tartama – az esedékesség évében történő megkezdése esetén – a következő évben jár le, és a következő évre átnyúló szabadságrész nem haladja meg az öt munkanapot.

Ettől eltérően a munkáltató

- ha a közalkalmazotti **jogviszony október 1-jén vagy azt követően kezdődött**, a munkáltató a szabadságot az esedékességet követő év **március 31-ig adhatja ki**;
- **kivételesen fontos gazdasági érdek, vagy a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt** (különösen baleset, elemi csapás vagy súlyos kár, továbbá az életet, egészséget, testi épséget fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, illetőleg elhárítása érdekében) **a szabadság legfeljebb egynegyedét** legkésőbb az esedékesség évét követő év március 31. napjáig kell kiadni;
- **a munkavállaló betegsége** vagy a személyét **érintő más elháríthatatlan akadály esetén** a szabadságot **az akadályoztatás megszűnésétől számított hatvan napon belül** kell kiadni, ha az esedékesség éve eltelt. GYED, GYES, GYET lejártát követően, vagy GYES melletti munkavégzés esetén a munkavállaló munkába állítására csak a felhalmozódott szabadság kiadása után kerülhet sor.

A munkáltató naptári évre kötött **írásbeli megállapodás alapján a fizetési fokozat szerinti, és a magasabb vezetői**, illetve **vezető** megbízás alapján járó **pótszabadságot** az esedékesség évét követő év végéig adhatja ki.

A szabadság esedékesség évét követő kiadásáról szóló megállapodás nyomtatvány letölthető a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról.

Valamennyi szervezeti egységnek minden évben legkésőbb **május hó 31.** napjáig **szabadságolási tervet** kell készíteni.

A szabadság kiadásának időpontját – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltatói jogkör gyakorlója határozza meg a szabadságolási terv figyelembevételével.

A munkáltató **évente hét munkanap szabadságot** – a jogviszony első három hónapját kivéve – **a közalkalmazott 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 kötelezettség alól. E tekintetben a heti pihenőnap, munkaszüneti nap és a szabadnap is figyelembe vehető.

Az éves szabadság több részletben történő kiadásáról szóló megállapodás nyomtatvány letölthető a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról.

Az **egészségügyi dolgozók esetében** a szabadságot **kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére** lehet kiadni. Kivételesen fontos gazdasági érdek, illetve a munkáltató működési körét közvetlenül és súlyosan érintő ok miatt a munkáltató kettőnél több részletben is kiadhatja a szabadságot, azonban – a felek **eltérő megállapodása hiányában** – a szabadságot ebben az esetben is úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal, legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség 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.

Az éves szabadság több részletben történő kiadásáról szóló megállapodás nyomtatvány letölthető a <http://semmelweis.hu/human/nyomtatvanyok/szabadsag/> oldalról.

Az előző bekezdéstől eltérően **a munkáltató** az egészségügyi dolgozó kérése nélkül **kettőnél több, legfeljebb négy részletben is kiadhatja** a szabadságot az **oktatói pótszabadságra jogosító munkakört betöltő közalkalmazott esetében.**

**A szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt 15 nappal közölni kell.** Az időpontot a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben változtathatja meg, és a munkavállalónak ezzel összefüggésben felmerült kárát, illetve költségeit köteles megtéríteni.

**A szabadságot a munkaidő-beosztás szerint 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. A szabadságot ebben az esetben munkanapokban kell nyilvántartani.
- a szabadság – az előző 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. A szabadságot ebben az esetben a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani.

Munkaidő-beosztás hiányában a szabadságot az általános munkarend (heti öt nap, hétfőtől péntekig) és a napi munkaidő figyelembevételével kell kiadni.

**Fizetés nélküli szabadság – a GYED, GYES, GYET időtartamára engedélyezett fizetés nélküli szabadság kivételével – csak akkor engedélyezhető, ha a közalkalmazott részére időarányosan járó szabadság már kiadásra került.**

A közalkalmazotti jogviszony felmentéssel vagy lemondással történő megszüntetése esetén a **közalkalmazottat** a munkavégzési kötelezettsége alól – a kötelezőt meghaladóan – csak abban az esetben lehet mentesíteni, ha a **részére járó szabadság kiadásra került**.

**Egyetemen belül**, szervezeti egységek között történő **áthelyezésre** – az átadó és az átvevő munkáltató közötti eltérő megállapodás hiányában – csak akkor kerülhet sor, ha a munkáltatói jogkör gyakorlója a **munkavállaló részére járó időarányos szabadságot kiadta, vagy a szabadság átvételében megállapodtak**.

**Külső áthelyezés esetén** az Egyetemen csak abban az esetben létesíthető áthelyezéssel jogviszony, ha a korábbi munkáltató **az időarányosan járó szabadságot a munkavállaló részére kiadta vagy megváltotta**. A szabadság rendezését az áthelyezési megállapodásban minden esetben rögzíteni kell.

A közalkalmazotti jogviszony megszűnésekor, ha a munkáltató az arányos szabadságot nem adta ki, azt meg kell váltani. Egyéb esetben a szabadságot pénzben megváltani nem lehet.

Budapest, 2016. december 23.



Dr. Reichert Péter  
főigazgató