**A „Dél-vas megyei gazdasági és foglalkoztatás-fejlesztési együttműködés a helyi gazdaságfejlesztés szolgálatában” című projekt**

Közeledik az év vége. Ilyenkor a munkahelyeken két féle dilemma szokott gondot okozni. Az egyik, hogy túl sok szabadság maradt bent, a másik hogy elfogyott, pedig nekünk szükségünk lenne még néhány napra, hogy megvegyünk mindent a karácsonyi menühöz. Rossz hírem van, a kevés szabiból nem tudunk sokat varázsolni. De egy rövid ismertetőt összeállítottam a témában, hátha jövőre okosabban tudunk kalkulálni.

A szabadságok „száma” két részből áll: van az **alapszabadság** és a **pótszabadság**. Az alapszabadság egyszerű, mert mindenkinek 20 nap jár. Ezen felül az életkor határozza meg a pótszabadságok mértékét. Itt a következő kategóriák vannak:

25. életévtől 1 nap,   
28. életévtől 2 nap,  
31. életévtől 3 nap,  
33. életévtől 4 nap,  
35. életévtől 5 nap,  
37. életévtől 6 nap,  
39. életévtől 7 nap,  
41. életévtől 8 nap,  
43. életévtől 9 nap,  
45. életévtől 10 nap jár.

A pótszabadságok még vonatkoznak azokra a munkavállalókra is, akiknek 16 évnél fiatalabb gyermekeik vannak. Itt egy gyermek után 2 nap, kettő után 4 nap, és ennél több gyermek után összesen 7 nap pótszabadság jár. Itt megemlíteném, hogy apukának is jár pótszabadság amikor a pici megszületik, de legkésőbb a születést követő 2 hónapban élni kell a lehetőséggel. Azért írom, hogy kell, mert ez jár Kedves Apukák, bizony szükség is van otthon a segítő kezekre! Egyéb, sajátos esetekben is beszélhetünk pótszabadságokról. Pl. ha fogyatékos a gyermekünk, vagy nagyon speciális munkahelyen dolgozunk.

A szabadság kiadása mindig egy érzékeny pont. A munkáltató évente 7 napot a munkavállaló döntése alapján köteles kiadni, amit viszont a munkavállalónak 15 nappal előtte jeleznie kell felé. Egy fontos pont van még itt: a munkáltatónak figyelnie kell arra, hogy a szabadágok kiadásánál a munkavállaló egy naptári évben egyszer lehetőséget kapjon arra, hogy egyben 14 napot legyen távol. Ebbe beleszámítható a szabadnap, ünnepnap, hétvége stb. (táppénz nem). Itt figyeljünk arra kedves munkavállalók, hogy amennyiben lehet, teljesen szakadjunk el a munkahelyünktől. Sem telefon, sem email ne zökkentsen minket vissza, hiszen ennek a 14 napnak a pihenés a lényege.

A szabadságokat ki kell adni/venni minden évben, indokolt esetben „átcsúsztatható” következő év március 31. napjáig. A munkáltató módosíthatja a kiadás idejét súlyos ok miatt, de ha ezzel elvesztünk egy befizetett nyaralást, azt köteles megtéríteni.

Aztán itt említés szintjén írom a **betegszabadságot**, ami minden naptári évben 15 nap lehet, a többi táppénz, ezeknek fizetése eltérő, erre figyeljünk. A másik nagy kategória a **szülési szabadság** és a gyermekneveléssel kapcsolatos fizetés nélküli szabadságok, amire majd egy külön cikkben ki fogok térni. De **fizetés nélküli szabadságról** más esetekben is beszélhetünk. Ilyen pl., ha hozzátartozót előreláthatólag 30 napnál hosszabb ideig szükséges ápolnunk, ezt azonban orvosi igazolással alá kell támasztanunk. Ez a fizetés nélküli szabadság legfeljebb 2 év lehet.

A munkaviszony megszűnésével párhuzamosan, ha nem vette ki a munkavállaló a szabadságot, akkor azt ki kell részére fizetni.

Amennyiben a szabadságok kiadásával, vagy számolásával; esetleg speciálisabb kérdésben (szabadások) segítségre van szüksége, kérjen segítséget a térségben működő Paktum Irodától és mentoroktól.