



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001
azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése”
elnevezésű kiemelt projekt

A VÁRANDÓS, A KISGYERMEKES NŐK ÉS A GYERMEKÉT EGYEDÜL NEVELŐ MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSÁVAL KAPCSOLATOS SZABÁLYOK



TECHNOLÓGIAI ÉS IPARI
MINISZTERIUM



A várandós, a kisgyermekes nők és a gyermekét egyedül nevelő munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos szabályok

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályokhoz képest eltérő, a munkáltatókra nézve szigorúbb követelményeket támaszt a foglalkoztatottak védett csoportjainak (nők, fiatalok, megváltozott munkaképességűek, cselekvőképtelen munkavállalók) alkalmazási, illetve munkavégzési körülményeit illetően.

A hazai munkajogi szabályozás a várandós, a kisgyermekes anyák jogait és a gyermekét egyedül nevelő munkavállalók jogait és munkahelyi biztonságát védi, illetve a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolását támogatja. Számos garanciális szabály biztosítja e munkavállalói kör védelmét, a megfelelő foglalkoztatási feltételeket a munkáltató köteles biztosítani.

a) Munkakör felajánlási kötelezettség (Mt. 60. §)

- Ennek elsődleges célja, hogy megteremtse a várandós nők munkahelyi biztonságát és egészségvédelmét. A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alaphétre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alaphétnél kevesebb nem lehet.
- A felmentés idejére alaphétre illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
- A munkakör a végzendő munkák körét és azok jellegét határozza meg. Ha azok ellátása a munkavállaló részére állapota, illetve családi körülménye miatt megterhelő lehet, másik munkakört kell felajánlani számára. Másik munkakör felajánlását a munkavállaló nem köteles elfogadni, de ha alapos ok hiányában utasítja el és ezért a munkavégzés alól fel kell menteni, akkor díjazásra sem lesz jogosult. Ha a munkáltató nem tud felajánlani számára megfelelő munkakört, abban az esetben a munkaszerződése szerinti alaphétre illeti meg.

b) Munkabér módosítása (Mt. 59. §)

- Az egyenlő bánásmód követelményéből következik, hogy a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónak ajánlatot kell tennie a munkavállaló számára a munkabér módosítására, az azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékének alapul vételével. Az ajánlattételi kötelezettség akkor is fennáll, ha nincsen azonos munkakört ellátó munkavállaló, de a munkáltatónál ténylegesen emelkedett az átlagos éves bér. Ez a kötelezettsége az előzőek hiányában nem áll fenn.

c) Részmunkaidő kikötése (Mt. 61. § (3) bekezdés)

- A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.
- Három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló az, aki a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül.
- A kisgyermekes szülők védelmét szolgálja ez a kötelező erejű munkaszerződés módosítás, mely kérelem teljesítése a munkavállaló gyermekének életkorán kívül más feltételhez nem kötött. Ez határozott időre szól, azonban természetesen nincs akadálya annak, hogy a felek erre irányuló szándéka esetén az ezen túlmenő időszakra is részmunkaidőben állapodjanak meg.

d) A munkavállalóra kedvezőbb munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó szabályok (Mt. 113. §)

- Az általános szabályoktól eltérő rendelkezések érvényesülnek a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályok körében a várandós és a kisgyermekes nőkre. A korlátozások a nő várandóssága megállapításától a gyermeke hároméves koráig érvényesek, a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke három-, illetve négyéves koráig. A gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak mind az anya, mind az apa tekinthető.
- Alapesetben az általános munkarend szabályai szerint heti öt (munka)napra, hétfőtől péntekig, minden napra a napi munkaidővel egyenlő mértékben kell beosztani a munkaidőt, ahol a szombat és a vasárnap a munkavállaló két pihenőnapja. Ettől eltérni egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén, vagyis munkaidőkeret vagy elszámolási időszak alkalmazása során van lehetőség, amikor a hét minden (bármely) napjára, vagy az egyes munkanapokra egyenlőtlenül lehet beosztani a munkaidőt, figyelemmel a vasárnapi és a munkaszüneti napi munkavégzés szabályaira is. A munkáltató maga dönthet a munkaidőkeret bevezetéséről, mely egy olyan eszköz a számára, mellyel alakíthatja a munkaszerződésben foglalt munkaidő felhasználását. Így korlátok közé van ugyan szorítva, de lényegében rugalmasabb szabályokat alkalmazhat a munkaidőkereten belül. A munkáltató egyoldalúan többheti, többhavi munkaidőkeretet rendelhet el, a munkaidő egyenlőtlen beosztását, a pihenőnapok összevont kiadását, pihenőnap helyett pihenőidő alkalmazását teheti meg.
- A munkaidő-beosztással kapcsolatos elsődleges szabály ezen védett munkavállalói kör esetében az, hogy a várandós és kisgyermekes nő esetében a várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig *a munkáltató egyenlőtlen munkaidő-beosztást csak a munkavállaló hozzájárulásával alkalmazhat.*
- Lényeges kiemelni azt a tilalmat megfogalmazó rendelkezést, hogy *a heti pihenőnapokat azonban egyenlőtlenül nem oszthatja be, munkavállalói hozzájárulás esetében sem.* Míg a munkaidő egyenlőtlen beosztására a várandós és kisgyermekes nő esetében hozzájárulásával ugyan lehetőség van, azonban egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a heti pihenőnapokat egyenlőtlenül beosztani egyáltalán nem lehet, vagyis e szabálynál a hozzájárulás lehetősége fel sem merülhet.
- Ezen munkavállalói kör fokozott védelmét szolgálja az a szabály, hogy a várandós és kisgyermekes nő esetében gyermeke hároméves koráig *rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.*
- Figyelemmel arra, hogy az éjszakai munkavégzés egészségkárosító kockázattal jár, így a várandós és kisgyermekes nő munkavállaló számára a várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig *éjszakai munka (a huszonkét és hat óra közötti időszakban teljesített munkavégzés) sem rendelhető el.*

Példa: Pék munkakörben dolgozó, 32 éves GYED-extrán lévő apa feleségével együtt neveli 15 hónapos gyermeküket. A munkavállalót éjszakai munkavégzésre beosztotta a munkáltatója.

Vonatkozó szabályok a munka-és pihenőidő tekintetében az alábbi munkavállalói kört érintően:

- 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.

Ezek az eltérések a munkajogi szabályok tekintetében:

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
- a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
- rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.

Az a)-b) pontban meghatározott munkavállalók számára éjszakai munka nem rendelhető el.

A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, valamint rendkívüli munkaidő nem rendelhető el.

A cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállalóra a fiatal munkavállalóra vonatkozó rendelkezések megfelelően irányadók, vagyis éjszakai munkavégzés nem rendelhető el a munkavállaló számára.

A fentiek alapján az Mt. rendelkezései szerint éjszakai munkára nem osztható be:

- a fiatal munkavállaló,
- a várandós nő, a három évesnél fiatalabb gyermekét nevelő anyja,
- az a munkavállaló, aki a három évesnél fiatalabb gyermekét egyedül neveli, valamint
- a cselekvőképtelen vagy a cselekvőképességében a munkaviszonnyal összefüggő ügycsoportban részlegesen korlátozott munkavállaló.

A három évesnél fiatalabb gyermekét nem egyedül, hanem a házastársával közösen nevelő apa nem tartozik az Mt. 113. § (1) bekezdésében nevesített esetek közé, mivel az a) pont csak az anyára vonatkozik, a b) pont pedig arra a munkavállalóra, aki a gyermekét egyedül neveli. Az éjszakai munkavégzés ezen munkavállalók számára nem rendelhető el, jelen esetben azonban jogszerűen elrendelhető. (Kivétel lenne, ha a cselekvőképtelen vagy cselekvőképességében korlátozott a munkavállaló.) Ebből a szempontból annak a körülménynek nincs érdemi jelentősége, hogy az apa gyermekgondozási díjban részesül.

Az éjszakai munkára való beosztás során a munka- és pihenőidőre vonatkozó Mt.-ben előírt általános rendelkezések, a munkaidő-beosztás szabályai irányadóak.

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. Bal-eset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében azonban lehetőség van rendkívüli munkavégzés elrendelésére.

A fenti szabályok alkalmazásánál gyermek: a családok támogatására vonatkozó szabályok szerint saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek. Gyermekét egyedül nevelő munkavállaló, aki gyermekét saját háztartásban neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa¹.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pontja alapján saját háztartásban nevelt, gondozott gyermek: az a gyermek, aki a 7. § (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott személlyel életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakra kerül ki.

Ezek a személyek: a vér szerinti vagy örökbe fogadó szülő; a szülővel együtt élő házastárs; az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni és az erre irányuló eljárás már folyamatban van; a szülővel együtt élő élettárs, ha az ellátással érintett gyermekkel életvitelszerűen együtt él és a szülővel élettársként legalább egy éve szerepel az Élettársi Nyilatkozatok Nyilvántartásában, vagy a szülővel fennálló élettársi kapcsolatát az ellátás megállapítására irányuló kérelmet legalább egy évvel megelőzően kiállított közokirattal igazolja (a továbbiakban együtt: szülő); a nevelőszülő; a gyám; továbbá az a személy, akihez a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 72. § (1) bekezdése alapján a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték.

A munka világába visszatérő kisgyermekes anyákat támogatja, hogy a szoptató anya munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól mentesül, melynek időtartama: a szoptatás első hat hónapjában naponta 2x1 óra, ikergyermekek esetén 2x2 óra, a kilencedik hónap végéig pedig naponta 1 óra, ikergyermekek esetén naponta 2 óra. (Mt. 55. § (1) bekezdés e) pontja)

e) Szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság (Mt. 127. §-130. §)

Lényeges kiemelni a szülési szabadságra vonatkozó szabályozást, mely 2020. január 1-jétől részben módosult.

- Időtartama az eddigi szabályozáshoz képest nem változott, az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből 2 hetet köteles igénybe venni.
- A jogosulti kör változott, ugyanis annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bíróság ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza.
- Kiadásának szabályai változatlanok: eltérő megállapodás hiányában úgy kell kiadni, hogy legfeljebb 4 hét a szülés várható időpontja elé essen. Az igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő 1 év elteltéig a gyermeknek az intézetből történő elbocsátása után is igénybe lehet venni.
- Jogi természetét illetően, a szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

¹ Mt. 294. § (1) bekezdés c) pont és i) pont

Munkavállalói kör	Tartama	Jogosultság
A munkavállaló a gyermek gondozása céljából	gyermek 3. életéve betöltéséig	fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
A munkavállaló örökbefogadott gyermek gondozása céljából	a gyermek gondozásba történő ki- helyezésének kezdő időpontjától számított 3 évig, 3 évesnél idősebb gyermek esetén 6 hónapig	fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.
A munkavállaló	a kötelező egészségbiztosítás ellá- tásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (Ebtv.) 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára	fizetés nélküli szabadságra jogosult.
A munkavállalónak	a gyermek személyes gondozása ér- dekében az előzőeken túl a gyermek 10. életéve betöltéséig a gyermek- gondozást segítő ellátás folyósításá- nak tartama alatt	fizetés nélküli szabadság jár.

A gyermekgondozási díj (Gyed) időtartama²:

- általános szabályok szerint legkorábban a csecsemőgondozási díj, illetőleg az annak megfelelő időtartam (168 nap) lejártát követő naptól a gyermek 2. életévének betöltéséig (nagyszülő esetében is)
- ikergyermekek esetén a gyermek 3. életévének betöltéséig
- hallgatói jogviszony alapján megállapított gyed a gyermek születésének napjától a gyermek 2 éves koráig
- nevelőszülői jogviszony alapján megállapított gyed legkorábban a gyermek nevelésbe vételének napjától a gyermek 2. életévének betöltéséig tart.

Gyermekgondozást segítő ellátás (Gyes) időtartama³:

- a gyermek 3. életévének betöltéséig,
- ikergyermekek esetén a tankötelessé válás évének végéig,
- tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig tart.

A szülési szabadság és a fizetés nélküli szabadság megszűnésére közös szabályok vonatkoznak.

A szabadság a gyermek halva születése esetén, vagy abban az esetben, ha a gyermek meghal, a halált követő 15. napon, ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá 30 napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon megszűnik. A szülési szabadság tartama azonban a szülést követően ezekben az esetekben sem lehet 6 hétnél rövidebb.

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban szűnik meg, melynek feltétele az erre vonatkozó jognyilatkozat megfelelő időpontban való közlése.

A munkáltatói jogkört gyakorló személyében történt változás a munkáltatónak a munkába állítási kötelezettségét nem érinti. [BH.2013.314.]

A munkavállaló a fenti fizetés nélküli szabadság igénybevételét legalább 15 nappal korábban írásban köteles bejelenteni. A fizetés nélküli szabadság megszűnésének időpontját a jogszabály egyértelműen megjelöli, amely a munkavállaló által megjelölt időpont, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. nap.

² Ebtv. 42/B. §

³ a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) 20. §

f) Gyermek(ek) után járó pótszabadság (Mt. 118. § bekezdés)

Mértéke: egy gyermek után → 2 munkanap, két gyermek után → 4 munkanap, kettőnél több gyermek után → 7 munkanap jár.

Ez fogyatékos gyermekenként 2 munkanappal nő.

Életkori határ: ha a gyermek 16 évesnél fiatalabb, ebből a szempontból a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amikor ezt az életkort betölti.

Emellett az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a szülést követő 2. hónap végéig, 5, ikergyermek születése esetén 7 munkanap pótszabadság jár, amit kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. Akkor is jár a pótszabadság, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Példa: A munkáltató nem biztosított pótszabadságot annak a munkavállalónak, aki a saját vér szerinti, 16 éven aluli gyermekét nem a saját háztartásában neveli. A munkavállaló elvált, a gyermek az egyedülálló édesanyjánál van elhelyezve.

A jogszabály értelmezése szerint valamennyi munkavállaló jogosult gyermeke után a pótszabadság igénybevételére, vagyis a törvény erejénél fogva a pótszabadság egyidejűleg mindkét szülőt megilleti.

Figyelembe kell azonban venni, hogy a pótszabadságok körében a munkavállaló gyermekének a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek minősül.

Ennek megfelelően a gyermeket nem saját háztartásában nevelő, gondozó munkavállalónak, még ha vér szerinti szülő is, a pótszabadság nem jár. A munkáltató a jogszabálynak megfelelően járt el.

g) A felmondási tilalmak és felmondási korlátozások (Mt. 65. § (3) bekezdés, 66. § (6) bekezdés)

A munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt felmondással: a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt. A munkaviszony megszüntetése esetében a várandósságra akkor hivatkozhat a munkavállaló, ha várandósságáról tájékoztatta a munkáltatót.

Az ezzel kapcsolatos szabályok vizsgálata a foglalkoztatás-felügyeleti hatóság hatáskörén túlmutat, így az emiatt jogsérelmet szenvedett munkavállaló bírósághoz fordulhat igényérvényesítés érdekében.



FOGLALKOZTATÁS-FELÜGYELET

GINOP-5.3.7-VEKOP-17-2017-00001 azonosító számú
„Jogszerű foglalkoztatás fejlesztése” elnevezésű kiemelt projekt

Technológiai és Ipari Minisztérium

Készítette:
Foglalkoztatás-felügyeleti Irányítási Főosztály

2022

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE