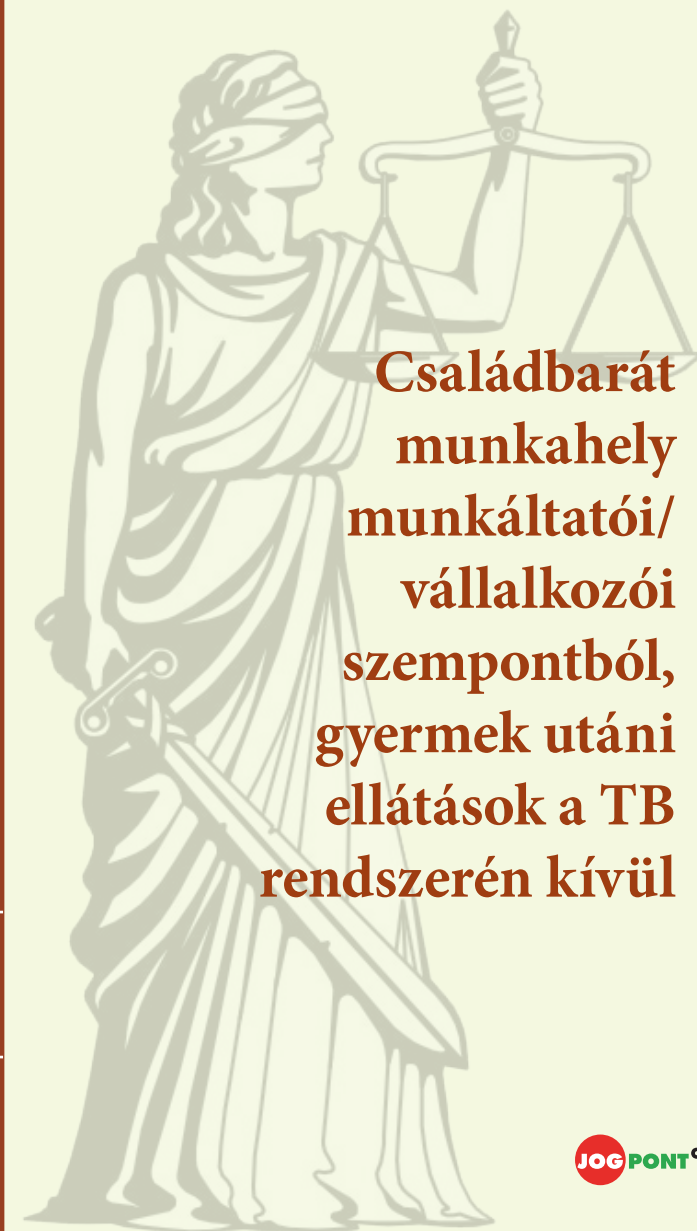


CÉGJOG

**Családbarát
munkahely
munkáltatói/
vállalkozói
szempontból,
gyermek utáni
ellátások a TB
rendszerén kívül**



**JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR**

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

JOGPONTOK

Impresszum

Írta: Dr. Wilhelm Gábor

Lektor: Dr. Horváth Andrea, Dr. Komoróczy István

Felelős kiadó: Általános Fogyasztási Szövetkezetek
és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége
(ÁFEOSZ-COOP Szövetség),
Dr. Zs. Szóke Zoltán elnök

Projekt száma: GINOP-5.3.3-15-2015-00006
Nyugat-Dunántúli JOGpontok

Nyomda: PAUKER HOLDING Nyomdaipari és Kereskedelmi Kft.
Felelős vezető: Vértés Gábor ügyvezető

2018



**Családbarát
munkahely
munkáltatói/
vállalkozói
szempontból, gyermek
utáni ellátások a TB
rendszerén kívül**

Nyugat-Dunántúli JOGpontok



Bevezetés



Jelen kiadvány első része a családbarát munkahely fogalmát, lehetséges formáit és a munkáltató által kiaknázható előnyeit mutatja be, majd a második része a társadalombiztosítási rendszer (TB) keretein kívül igénybe vehető, gyermek utáni ellátások egyes fontos kérdéseivel foglalkozik részletesen. Egy 2017-ben 397 szellemi állományban dolgozó, diplomás munkavállaló

megkérdezésével készített motivációs kutatás¹ eredményei szerint a munkavállalók motivációs tényezői közül a legfontosabb még mindig a pénz/munkabér. Ugyanakkor az általános tendencia az, hogy a gyermekvállalás idején – tipikus esetben már néhány éves munkaviszony után – a munkabér mellett egyéb tényezők fontossága is felértékelődik. Frederick Herzberg már az 1950-es évek végén kimutatta híres kéttényezős elméletében, hogy a pénz/munkabér csak az elégedetlenséget csökkenti, de nem növeli az elégedettséget, az szerinte csak a munka tartalmával összefüggő tényezőkkel fokozható.² Napjainkban a családalapítás időben egyre inkább kitolódik, a hazánkban legéletképesebb kétkeresős családmodellben pedig az anyagi felelősségvállalás megoszlik a partnerek, társak között. Mindezek hatására a munkavállalói oldalon, de áttételesen a munkáltatói oldalon is, egyre nagyobb hangsúlyt kap a családbarát munkahelyek – nyugati mintára való – megteremtése. A kiadvány első része áttekinti a CSR és a családbarát munkahely jellemzőit, a családi élet és a munkavégzés összehangolását, a családbarát munkahely gyakorlati megvalósításának példáit, összefoglalja a gyermekes munkavállalók helyzetét munka- és adójogi szempontból, majd tájékoztatást ad a cafetériarendszerben rejlő lehetőségekről is. A kiadvány második része a társadalombiztosítási rendszer keretein kívül a gyermekes munkavállalók által igénybe vehető ellátásokkal foglalkozik. Szó esik a tartásdíj előlegezéséről, az étkezési térítési díjról, a tankönyvellátásról, a családi pótlékról, a GYES és GYET ellátásairól, az anyasági támogatásról, illetve röviden a CSOK-ról és a munkáltatói hitelekéről is.

¹ Motivációs kutatás 2017, Aurum Oktatási Központ Kft. – LeanCenter Üzletág; Egyed Ildikó – szervezetfejlesztési tanácsadó.

² Dr. Gyökér Irén: Menedzsment alapjai, oktatási segédanyag – 3. rész, Budapest Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Gazdaság- Társadalomtudományi Kar; 7. oldal.



A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR), a családbarát munkahely és a gyermekes munkavállalók helyzete

I. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma, lehetőségei és viszonya a családbarát munkahelyhez

A családbarát munkahely egyes formáinak bemutatása előtt azt kell meghatározni, hogy mit is jelent a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, tehát a CSR.

I./1. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma

A vállalatok társadalmi felelősségvállalása az angol Corporate Social Res-

ponsibility (rövidítve és a továbbiakban: CSR) kifejezésből ered. A kifejezésnek pontos és mindenki által elfogadott meghatározása nincs, azonban úgy lehet megközelíteni, hogy a vállalatok önkéntes elköteleződését jelenti a közjó fejlesztése mellett, az üzleti gyakorlaton keresztül, a cég erőforrásainak bevonásával.³ A CSR azt jelenti tehát, hogy a vállalatok nem csupán a profit megszerzését tartják szem előtt, de figyelembe veszik a társadalom érdekeit, tekintettel vannak az üzletfeleikre, beszállítóikra, alkalmazottaikra vagy éppen a környezetre⁴.

! A CSR legfontosabb jellemzője az önkéntesség, azaz a vállalatok önkéntesen tesznek intézkedéseket azért, hogy javítsanak a társadalom családbarát szemléletén.

Fontos, hogy ezt nem azért teszik, mert törvények vagy más előírások kötelezik őket erre, hanem saját akaratelhatározásukból. Azonban önmagában az, hogy nem kötelezettségből, hanem önként teszik, nem jelenti azt, hogy nem húz(hat)nak belőle hasznot.

I./2. Miért jó a CSR a vállalatoknak?

Annak ellenére, hogy a CSR a vállalatoknak pénzbe kerül, számos olyan terület sorolható fel, ahol profitálnak az önkéntes jótékonykodásból.

Ilyen terület az ún. Public Relations (rövidítve: PR), ami gyakorlatilag a vállalati hírnév gondozását, a környezettel való tudatos kommunikációt, illetve a közönségkapcsolatokat jelenti. A CSR-on keresztül tehát a vállalat képes tudatosan építeni a saját imázsát és a róla kialakult képet, ami hozzájárulhat a vevők és a befektetők bizalmának növeléséhez. A vállalat imázsának

³ Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

⁴ Lásd ehhez: https://hu.wikipedia.org/wiki/Társadalmi_felelősségvállalás

javulásán keresztül a CSR tevékenység pozitívan hat a marketingtevékenységre is. Ha a fogyasztók kellően tudatosak, erősödhet az adott márkába vetett bizalmuk, így a vállalat iránti elköteleződésük is. Nem szabad megfeledkezni az emberi erőforrások (angolul Human Resources, rövidítve: HR) területéről sem, hiszen a CSR tevékenységen keresztül növelhető a dolgozók motiváltsága, és ezáltal a teljesítőképességük, ami hosszú távon elősegíti a vállalat üzleti sikerét is. Az új dolgozók rekrutálása, tehát felkutatása, felvétele, igencsak költséges, így a vállalat jelentős összegeket takaríthat meg, ha ügyes, akkor CSR tevékenységével hosszú távon is képes az értékes munkavállalókat magához kötni és ezáltal a fluktuációt alacsonyan tartani.

I./3. **A családbarát munkahely, mint a vállalati CSR tevékenység része**

Egy vállalat működése során nem merülhet fel olyan szélsőséges helyzet, hogy ne lenne elsődleges a munkavállalók emberi mivoltának megőrzése.⁵ A vállalatok részéről ma már nem jelent kiemelkedő teljesítményt, ha a munkaviszonyra, munkavédelemre és munkaegészségügyre vonatkozó jogszabályi előírásokat betartják. Mivel ezeknek az alapvető követelményeknek manapság már gyakorlatilag minden munkáltató meg tud felelni, illetve ez elvárható lenne tőlük, a vállalatok a CSR nyújtotta lehetőségeken keresztül tudnak kiemelkedni és a konkurenciával szemben előnyre szert tenni.

A CSR-nak manapság már számos formája ismert és elfogadott. Míg egyes cégek sportcsapatokat támogatnak anyagilag (szponzorálnak), megint mások az irodai dolgozóik közreműködésével kórházi kórtermek felújításában segítenek, vagy éppen hulladékot gyűjtenek össze az irodához közeli parkban. A CSR egyik ilyen formája a családbarát munkahely

⁵ Ligeti György (2007): CSR: Vállalati felelősségvállalás. Kurt Lewin Alapítvány, Budapest.

kialakítása is, amelynél a hangsúly az olyan munkahelyi és egyéb körülmények megteremtésén van, amelyek elősegítik a munkavállalók és egyéb érintettek (pl. a dolgozók családtagjainak) minél teljesebb családi életét. A családbarát munkahely megteremtése tehát a fent említett egyéb példák mellett ugyancsak a vállalatok CSR tevékenységéhez tartozhat.

II. A családi élet és a munkavégzés összehangolásának fontossága, hatása a munkáltatókra és a társadalomra.

II./1. **A családi élet és a munka összhangja**

Családbarátnak akkor tekinthető egy munkahely, ha olyan körülményeket biztosít, amellyel elősegíti, hogy az érintett személyeknek, tehát a vállalatnál dolgozó munkavállalóknak és családtagjaiknak a családi élete minél inkább kiteljesedjen.

A munkáltatónak azt kell megvizsgálni, hogy melyek azok a tényezők és feltételek, amelyek elengedhetetlenek a kiegyensúlyozott családi élethez, amelyek nélkül a hozzátartozók egy családban gyakorlatilag nem tudnak boldogan együtt élni. Ahogyan a bevezetőben említett munkavállalói motivációkutatás eredményeiből is kiderül, igen fontos szerepe van az anyagiaknak, tehát adott esetben a munkabérnek és az egyéb juttatásoknak, amelyekből a családi élet kiadásai fedezhetőek. Látni kell ugyanakkor, hogy egy munkahely nem azért – vagy nem elsősorban azért – lesz családbarát, mert a munkavállalók jól keresnek. Gyakori jelenség manapság, hogy a viszonylag magas fizetési színvonalat biztosító munkahelyeken a magas juttatásokért a munkavállalókat a szokásosnál sokkal jobban terhelik, ami a munkaidejükön is megmutatkozik. A másik fontos tényező tehát, ami a családi élet kiteljesedéséhez szükséges, az idő, amit a család együtt tud tölteni.

A kellő mennyiségű szabadidő és a szükséges pénz megteremtése mellett családbarát lehet egy munkahely azáltal is, ha anyagi jellegű támogatás nyújtása helyett rendszeresen szervez saját költségen pl. olyan családi programokat, amelyeken a munkavállaló egész családja térítés nélkül vehet részt. Az alább kifejtett legjobb példák közül is jól látható, hogy ha a családbarát munkahely megteremtéséről van szó, a vállalatok kreativitásának manapság gyakorlatilag csak a pénztárcájuk szab korlátokat.

II./2. Work-Life Balance (WL)

A családbarát munkahely kapcsán feltétlenül szót kell ejteni az ún. Work-Life Balance (WL) koncepcióról, állapotról vagy célról, vagyis arról, hogy a munkahelyi élet (karrier, ambíciók stb.) és a magánélet (egészség, kikapcsolódás, pihenés és családi élet) között egy egészséges egyensúlyi állapotra kell törekedni.⁶ A vállalatok manapság már saját forrásaikból is aktívan támogatják, hogy a partnerként kezelt munkavállalók minél inkább törekedjenek a WL koncepció szerinti harmónia kialakítására. Az, hogy az ilyen egyensúlyi állapot megteremtése kívánatos és szükséges, a nemzetközi menedzsment irodalomban általánosan elfogadott, manapság egész iparágak épülnek a munkahelyi és a magánélet kiegyensúlyozásához szükséges szolgáltatások nyújtására. A budapesti székhelyű The Worklife Company tevékenysége⁷ kizárólag az ilyen szolgáltatások nyújtására irányul. A vállalatok az ilyen törekvéseket lelkesen támogatják, mivel a kiegyensúlyozottabb, egészségesebb és elégedettebb munkavállalók termelékenyebbek, kreatívabbak és ritkábban betegsze-

⁶ Lásd ehhez: https://en.wikipedia.org/wiki/Work%E2%80%93life_balance

⁷ Lásd ehhez: theworklifecompany.hu

nek meg, tehát összességében jobb teljesítményt nyújtanak a munkahelyükön, amiből a munkáltató közvetve profitál. Mivel a családos munkavállalók magánélete elválaszthatatlanul kapcsolódik a családjukhoz, a WL koncepció, tehát a munkahelyi és a magánélet egyensúlya is szorosan kapcsolódik a családbarát munkahely kérdésköréhez.

II./3. Milyen hatással van mindez a munkáltatóra és a társadalomra?

A munkáltató azt, hogy a munkavállalóinak a munkahelyi és a magánélete egyensúlyban van-e, közvetlenül nem érzékeli. A munkavállaló magánélete ugyanakkor jelentősen befolyásolja, hogy milyen teljesítményt tud nyújtani a munkahelyén, így ha a magánélete nincs rendben, nem tud eleget pihenni, vagy ha arra kényszerül, hogy másodállást vállaljon stb., a munkahelyén csak árnyéka önmagának, akkor a Work-Life Balance érezhetően nem valósult meg. Emellett statisztikailag igazolt tény, hogy a túlhajtott, kifáradt munkavállalók gyakrabban mennek táppénzre, így a munkáltató helyettesíteni kényszerül őket, ami negatívan hat az elvégzett munka minőségére és a költségeket is növeli.

A Központi Statisztikai Hivatal adatai szerint táppénz szempontjából, a munkáltató szemszögéből a legkedvezőbb év a rendszerváltás óta 2013 volt, ebben az évben az egy jogosultra jutó táppénzes napok száma mindössze 5,2, míg ez a szám 2016-ban 6,3 volt.⁸ Közvetlenül a rendszerváltást követően (a kilencvenes évek első felében) a táppénzes napok száma a 2016-os értékekkel összehasonlítva majdnem a háromszorosa volt. Az ilyen kölcsönhatásokon keresztül a családbarát munkahelyek kialakítása nemzetgazdasági szinten is kedvező változásokat hozott.

⁸ http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_fsp003.html

III. A családbarát munkahely különböző formái, a legjobb példák bemutatása és a munkáltatói előnyök

III./1. A családbarát munkahely különböző formái

A családbarát munkahelyek egyik kedvelt módszere, hogy a csecsemőgondozási díj (CSED)/gyermekgondozási díj (GYED)/gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) lejárta után a részmunkaidős foglalkoztatást is lehetővé teszik. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban meg kell viszont jegyezni, hogy ez nem a munkáltató döntésén múlik, hiszen egy törvényi kötelezettségről van szó. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Mt.) a munkaszerződésnek a napi 4 órás részmunkaidőre történő módosítását teszi kötelezővé a munkavállaló ezirányú kérésére.⁹

Magyarországon első ízben 2000-ben írta ki a kormány illetékes tárcája uniós mintára az ún. Családbarát Munkahely Díjat, amellyel pályázat alapján különféle munkáltatói kategóriákban (kölségvetési és nonprofit szervezetek, kis-, közép- és nagyvállalatok) díjazták a családbarát munkahely koncepcióját legjobban megvalósító vállalatokat, önkormányzatokat, szervezeteket stb.

2017. október 04-én, immáron hetedik alkalommal adták át a díjat az Emberi Erőforrások Minisztériumának szervezésében. A díjazottak nem csupán a „Családbarát munkahely” címet használhatják, de hárommillió forintig terjedő támogatásban is részesültek.¹⁰

⁹ Mt. 61. § (3) bek.: A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

¹⁰ Forrás: <http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/csalad-es-ifjusagugyert-felelos-allamtitkarsag/hirek/atadtak-az-emmi-csaladbarat-munkahely-palyazatanak-dijait2017>

III./2. A legjobb családbarát példák bemutatása

Melyek tehát a leggyakrabban alkalmazott ösztönzők és engedmények?

Fizetés nélküli szabadság a munkáltató mérlegelése alapján (nem csak a törvény szerinti kötelező 3 esetben: Mt. 128., 130-132. §)
Továbbképzések és tréningek szervezése, képességfejlesztés, tanulmányi szerződések kötése
Kedvezményes kamatozású munkáltatói hitelek nyújtása
Bölcsődei és óvodai nevelés biztosítása térítésmentesen vagy kedvezményesen.
Kismama jóga, masszázs és egyéb egészségügyi kezelések nyújtása vagy finanszírozása, részlegesen vagy teljes egészében.
Külföldi/hazai ösztöndíjak odaítélése a munkavállalók gyermekeinek.
Pszichológiai tanácsadás és párterápia biztosítása válsághelyzetben (pl. 0-24 órában külsős cégeknél 6 ingyenes alkalom biztosítása).
Családi nap, egészségnap, karácsonyi party és egyéb céges rendezvények tartása az alkalmazottak számára térítésmentesen.
Tárgyi ajándék gyereknapra a gyermekeknek, pénzajándék gyermek születésekor, ajándék házasságkötéskor a munkavállalóknak.
A munkavállalói szabadsággal való rendelkezés szabadabb kialakítása, mint ahogyan azt az Mt. 122. § (2) bekezdése előírja.
Home Office (otthonról való munkavégzés) lehetősége.
Céges gépjármű, számítástechnikai (pl. laptop), kommunikációs eszközök (pl. telefon) magánhasználatának lehetősége.
Rugalmas munkaidő, törzsidő alkalmazásával (pl. 10-15 óráig kell csak a vállalatnál bent lenni az alkalmazottaknak).
Térítésmentes szállítás a munkahelyre (pl. céges kisbusz a Samsung Electronics Magyar Zrt-nél Budapestről Jászfényszarura).

III./3. A családbarát munkahely előnyei munkáltatói szempontból

A munkáltató nem veszít el egy 5-10 év tapasztalattal rendelkező munkavállalót, akkor ha családi állapotában változás áll be, míg más gyermekes munkavállaló részére célmunkahellyé válik.

A munkavállalói motiváció erősödni fog, a munkavégzés 6 órában sokszor hatékonyabb és termelékenyebb, mint máskor napi 8 órában.

Nem jelentkeznek a munkáltatónál a „fejvadászat”, azaz a helyettes munkaerő rekrutálásának (toborzásának) költségei (egy specializált tudással rendelkező szakember esetében ez 500-1000 EUR/fő is lehet).

Összességében erősödik az alkalmazottnak a munkáltatóhoz való kötődése és a lojalitása. A jó munkavállaló (értsd jól dolgozó) az elégedett munkavállaló.

A gyermek születése miatt hosszabb távra kieső munkavállalókat mindig nehezebb helyettesíteni, hiszen így csak egy határozott idejű státusz ajánlható fel másnak.

Komoly előnyre tehet szert a munkáltató, ha a belső (az alkalmazottak felé irányuló) és külső kommunikációjában is ügyesen hangsúlyozza a családbarát munkahely jelentette előnyöket (imázsépítés).

A gyermekes munkavállalókkal szemben tanúsított megengedőbb, elnéző hozzáállás („a gyermekeseknek nehezebb”) mindig kifizetődő, hiszen a munkahely életpályamodellé válhat, a gyakorlott, elkötelezett humánerőforrással.

A kedvezményes kamatozású munkáltatói hitel a munkavállalót egy meghatározott ideig a munkáltatóhoz köti, mivel a munkaviszony idő előtti megszűnése esetén a hitelkamat általában a piaci kamatlábra emelkedik.



A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog és az adójog területén foglalkoztatói szempontból

Az alábbiakban a kiadvány munkáltatói szemszögből röviden áttekinti a gyermekes munkavállalók jogi helyzetét a munkajog és az adójog területén.

I. A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog területén

Fontos, hogy a munkavállaló pontosan tisztában legyen azzal, hogy gyermekvállalás és gyermeknevelés esetén milyen törvényes jogai vannak, ezért a munkáltató akkor jár el helyesen, ha részletes és érthető felvilágosítást ad a munkavállalóinak az Mt. alábbi rendelkezéseiről:

Mt. 53. § (3) bekezdés

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás keretében a munkavállaló a hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, illetve a gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli.¹¹

Mt. 60. § (1) bekezdés

A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.

Mt. 61. § (3) bekezdés

A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek öt éves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.

Mt. 65. § (3) bekezdés

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított 6 hónap tartama alatt.

Mt. 66. § (6) bekezdés

Ha a munkavállaló szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe, az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyát a gyermek hároméves koráig csak azonnali hatályú felmondással lehet megszüntetni a munkavállaló magatartása miatt. Ugyanezen munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál nincs megfelelő betöltetlen munkahely, vagy ha azt a munkavállaló elutasítja.

Mt. 68. § (2) bekezdés b) pont

A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik.

Mt. 77. § (2) bekezdés a) pont

A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót munkabér nem il-

11 Az Mt. 53. § (3) bekezdésének további rendelkezése szerint hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, valamint akkor sem kötelezhető más helységben végzendő munkára a munkavállaló, ha a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását állapította meg.

lette meg. Kivétel ez alól a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság.

Mt. 113. §

A munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig és a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig. Ilyenkor egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be és rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. Az ilyen munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára, gyermeke hároméves korától négyéves koráig, meghatározott kivételekkel, rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el.

Mt. 118. §

A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. A pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos. A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utójára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Mt. 127. §

Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. 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. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni.

Mt. 128. §

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

Mt. 130. §

A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

II. A gyermekes munkavállalók helyzete az adójog területén

Az adójogi területén a gyermekes munkavállalók számára a legjelentősebb kedvezményt az ún. családi (adó)kedvezmény jelenti, amelyet a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Szja. tv.) szabályoz.¹² A kedvezmény lényege, hogy a jogosult az összevont adóalapját a törvényben meghatározott összeggel csökkentheti, így kevesebb lesz a fizetendő adója.

A családi adókedvezményt egészíti ki a családi járulékkedvezmény,¹³ amelyre azért van szükség, hogy a jogosultak az adókedvezmény teljes mértékét kihasználhassák akkor is, ha az ún. összevont adóalapjuk nem olyan magas, így megakadályozható, hogy a kedvezmény egy része kihasználatlanul elvesszen.

A családi adó- és járulékkedvezmény részletes szabályait egy másik kiadvány tartalmazza.¹⁴

12 Szja. tv. 29/A-29/B §-ok

13 A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 24/A-24/C. §-ok

14 A Családi kedvezmények: SZJA, TB, CSOK, című kiadvány megtalálható a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpontban elérhető adójogi anyagok között.

Gyermek utáni kedvezmények, a cafetéria és az egyes meghatározott juttatások lehetőségei



A cafetéria vagy kafetéria szó eredeti jelentése az angol nyelvben önkiszolgáló étterem vagy kávéház, Magyarországon azonban a béren kívüli juttatások gyűjtőfogalmaként vált ismertté.

I. A cafetériáról általánosságban

A cafetéria egy „adható” juttatás, annak nyújtására (ellentétben a munkabérrrel) a munkáltató törvény alapján nem köteles. Más kérdés természetesen, hogy manapság a munkáltató megengedheti-e magának, hogy ne aknázza ki a cafetériarendszerben rejlő munkáltatói előnyöket. A törvényesen és jól felépített béren kívüli juttatási rendszer napjainkban tehát alapvető fontosságú az olyan munkáltatók számára, akik a piacon egymással versengenek a legjobb munkavállalóért. Röviden azt mondhatjuk tehát: A jó cafetériarendszer versenyelőnyt teremthet!

Miért érdeke a munkáltatónak a cafetériarendszer működtetése? Mert a cafetéria adóterhe lényegesen alacsonyabb, mint a munkabéré, így (mivel kevesebb utána a fizetendő adó) ugyanakkora pénzmennyiségből a munkavállalóhoz eljutó nettó juttatás értéke sokkal magasabb.

100.000 Ft munkabéréként való kifizetése, azaz ekkora összeg átutalása a munkáltatónak 2017-ben 185.715 Ft-ba¹⁵ került, míg 2018-ban 181.955 Ft-ba kerül.

A béren kívüli juttatások kedvező adózása miatt sok munkáltató a munkabért is legszívesebben cafetériában fizetné ki, ezt a törvény¹⁶ azonban tiltja.¹⁷ A juttatások a minimálbéren (garantált bérminimumon) felül adhatóak. Fontos tehát, hogy a munkáltató a cafetériajuttatásokat ne a munkavállaló tevékenysége ellenértékeként fizesse ki, hanem csupán a munkaviszony fennállása alapján. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az adott vállalatnál minden munkavállalónak ugyanannyi cafetériát kell kapnia, a munkavállalói állományon belül különböző csoportok képezhetők. Célszerű mindenki által megismerhető belső szabályzatokban lefektetni, hogy az egyes csoportok (pl. fizikai és szellemi állományú munkavállalók, stb.) pontosan milyen juttatásokra számíthatnak.

15 Adókedvezményeket nem számítva, 150.376 Ft bruttó bér (levonások 15% szja, 10% nyugdíjjárulék, 8,5% munkaerő-piaci és egészségbiztosítási járulék, és a bruttó bér után 22% szociális hozzájárulási adó (szoha), 1,5% szakképzési hozzájárulás, 2018-ban a szoha 19,5%-ra csökkent.

16 Az Szja. tv. 1. § (10) bekezdése szerint, ha a magánszemélyt egy adott bevétel az általa vagy más személy által végzett önálló vagy nem önálló tevékenység ellenértékeként illeti meg – törvény eltérő rendelkezésének hiányában – e bevétel adókötelezettségének megállapítására az adóalapba nem tartozó tételnek minősülő bevételre, a béren kívüli juttatásra, az egyes meghatározott juttatásra vonatkozó szabály nem alkalmazható.

17 Az Mt. 154. § (2) bekezdése szerint a munkabért utalvány vagy fizetőeszköz helyettesítésére szolgáló más formában kifizetni nem lehet.

II. A cafetériajuttatások adóterhei

Csoportosíthatjuk az egyes cafetériajuttatásokat aszerint, hogy adómentesek vagy adókötelesek, illetve utóbbi esetben annak alapján is, hogy a közteher milyen mértékű. Fontos, hogy a munkavállalót a közterhek közvetlenül nem érintik, azokat a munkáltató köteles megfizetni, egy adott cafetériakeret terhére azonban természetesen több adómentes, mint adóköteles juttatást választhat magának a munkavállaló. A juttatás (nettó) értéke és az esetlegesen utána fizetendő közteher együttesen merítik ki a cafetériakeretet.

Az egyes konkrét juttatások rövid bemutatása előtt fontos kitérni a béren kívüli juttatások és az egyes meghatározott juttatások közötti adózási különbségre, a két csoportnak ugyanis eltérő a szabályrendszere és az adózása, de mindkettőből válogathat cafetériaelemeket egy munkáltató.

II./1. Béren kívüli juttatások

Béren kívüli juttatásoknak kedvezőbb az adózása. Ide tartozik:

1. Éves szinten legfeljebb 100.000 Ft készpénz kifizetése (ún. éves keretösszeg) cafetériajuttatásként. Ha a munkaviszony évközben keletkezett, akkor az összeget a munkaviszonyban töltött napok számával kell arányosítani. Ezt a juttatást tehát pénzben (banki utalással vagy készpénzben) fizeti ki a munkáltató a munkavállalóknak, de az ennek ellenére nem minősül munkabérnek, hanem egy cafetériajuttatás. Fontos, hogy a munkáltatók a 100.000 Ft-os összeghatárt megtartsák, az ezt meghaladó rész ugyanis nem kedvezményesen, hanem munkaviszonynál pl. munkabéréként adózik, azaz sokkal magasabb adóterhellel.
2. Ugyancsak Béren kívüli juttatásnak minősül a Széchenyi Pihenő Kártya (SZÉP kártya) szálláshely, vendéglátás és szabadidő alszámláira fizetett összeg, a törvény szerinti alábbi határokig.¹⁸

18 Szja tv. 71. §

	Szálláshely alszámla	Vendéglátás alszámla	Szabadidő alszámla
Juttatható éves összeg	225.000 Ft	150.000 Ft	75.000 Ft
Felhasználási cél	Szálláshely-szolgáltatás	Melegkonyhas vendéglátó-helyeken (ideértve a munkahelyi étkeztetést is) étkezési szolgáltatás	A szabadidő-eltöltést, a rekreációt, az egészségmegőrzést szolgáló szolgáltatás

A törvény szerint az ún. rekreációs keret, tehát a SZÉP kártyára utalt összeg és a készpénzjuttatás összesen 450.000 Ft (ha a munkáltató költségvetési szerv, akkor 200.000 Ft) lehet kedvezményes adóteherrel.

Fontos, hogy ha az alkalmazott év közben munkahelyet vált, a munkáltatónak be kell szereznie a munkavállaló nyilatkozatát arról, hogy milyen juttatásból nyújtott az előző munkáltatónál.

Ha a Nemzeti Adó- és Vámhivatal (NAV) az ellenőrzése során azt állapítja meg, hogy a munkáltató nem kérte be ezt a nyilatkozatot, akkor a következményeket neki kell viselnie.

Ha viszont a magánszemély valótlan nyilatkozatot adott vagy a nyilatkozat átadását nem tudja igazolni, akkor a jogkövetkezményeket a magánszemély viseli.

A béren kívüli juttatásoknál az adóalap a juttatás értékének az 1,18-szorosa. Erre az adóalapra fizet a munkáltató 15% személyi jövedelemadót¹⁹ és 14% egészségügyi hozzájárulást (EHO-t).²⁰

¹⁹ Szja. tv. 8. § (1) bekezdése

²⁰ Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény (a továbbiakban és rövidítve: EHO Tv.) 3. § (4) bekezdése

100 Ft juttatott érték esetén az adóalap 118 Ft, az Szja. 17,7 Ft, az EHO pedig 16,52 Ft, így a közteher teljes mértéke 34,22 Ft, összesen 134,22 Ft közteher 34,22% (2018-ban).

Azaz jelen esetben 100.000 Ft nettó juttatás béren kívüli juttatásként (készpénz vagy meghatározott célra használható Széchenyi Pihenő Kártya) összesen 134.220 Ft-ba kerül. (Ugyanekkora bérnél 47.735 Ft-tal kedvezőbb, de csak korlátozottan adható.)

Maximálisan adott béren kívüli juttatás esetében 550.000 Ft nettó juttatás adásának összköltsége 2018-ban 262.543 Ft megtakarítás munkavállalónként.

II./2. Egyes meghatározott juttatások

Az egyes meghatározott juttatások adóterhei a béren kívüli juttatásokénál magasabbak, de a munkabérénél alacsonyabbak. Az adóalap ebben az esetben is a juttatott (nettó) érték 1,18-szorosa.

2017-ben	15% Szja	Teljes adóteher: 43,66%
	22% EHO	
2018-ban	15% Szja	Teljes adóteher: 40,71%
	19,5% EHO	

Az egyes meghatározott juttatásokat az Szja. tv. 70. § sorolja fel, ilyenek minősül pl.:

- Hivatali, üzleti utazáson az étkezés vagy más szolgáltatás;
- telefonszolgáltatás (vezetékes vagy mobil) magáncélú használata;
- személybiztosítási szerződés alapján a munkáltató által fizetett biztosítási díj;
- a munkáltató által a munkavállalónak átadott termék vagy neki nyújtott szolgáltatás;
- legfeljebb évi három alkalommal csekély értékű (2017-ben max. 12.750 Ft, 2018-ban max. 13.800 Ft) ajándék juttatása, stb.

Az egyes meghatározott juttatások teljes listája a kiadvány mellékletében kapott helyet.²¹

III. A legnépszerűbb juttatási formák

A cafeteria juttatásoknak három fajtája van adósávok szerint:

1. adómentes juttatás,
2. béren kívüli juttatás, aminek 34,22% az adóvonzata,
3. az egyes meghatározott juttatás, aminek 40,71% az adóvonzata.

Az alábbi táblázat – a teljesség igénye nélkül – a legnépszerűbb juttatási formákat mutatja be:

Adómentes juttatások	
Sportrendezvényre szóló belépő	Korlátozás nélkül adómentesen adható (nem saját szervezésű sportesemény).
Kulturális belépő (bérlet, könyvtári beiratkozási díj)	Évi 50.000 Ft/főig adómentesen adható. (Efelett egyes meghatározott juttatásnak minősül cafetériában).
Bölcsődei vagy óvodai ellátás, szolgáltatás	Mindkettő adómentesen adható, a felmerült költség mértékéig
Mobilitási célú lakhatási támogatás	Meghatározott feltételekkel adómentesen nyújtható, (max. 82.800 Ft/hó 2018-ban) lásd részletesen lent.
Munkáltatói lakáscélú támogatás	Meghatározott feltételekkel adómentesen nyújtható, lásd részletesen lent (5 évre max. 5 millió, vételár 30%-a).
Kockázati (pl. baleseti) biztosítások	A kockázati biztosítások megfizetett díja havi szinten a minimálbér 30%-áig (41.400 Ft/hó 2018-ban) lehet adómentes.
Diákhitel-törlesztési támogatás	Maximum 27.500 Ft/hó 2018-ban.

²¹ A kiadvány melléklete a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpontban a munkajogi anyagok között található meg „A munka díjazása” elnevezés alatt.

Béren kívüli juttatások – 34,22% adóteher	
SZÉP kártya	A három alszámla értékhatárait (szálláshely→225.000 Ft; vendéglátás→150.000 Ft; szabadidő→75.000 Ft) és az éves rekreációs keretösszeget (450.000 Ft vagy 200.000 Ft) is figyelembe kell venni.
Készpénz	100.000 Ft adható, a keretet meghaladó rész munkabéreként adózik.

Egyes meghatározott juttatások – adóteher: 40,71% 2018-ban	
SZÉP kártya, kulturális belépő, kockázati biztosítás értékhatár feletti része belső szabályzat szerint	Egyes meghatározott juttatásként adózik a SZÉP kártyára utalt összegeknek az egyes alszámlákra vonatkozó értékhatárokat meghaladó része. És 50.000 Ft felett a kulturális belépő. A kockázati biztosítás értékhatár feletti része.
Utalvány	Étkezési, csekély értékű ajándék és iskolai, ruházati Erzsébet-utalvány egyes meghatározott juttatásként korlátlanul adható.
Iskolakezdési támogatás	Meghatározott feltételekkel egyes meghatározott juttatásként adható, lásd részletesen lent.
Iskolarendszerű képzés	Egyes meghatározott juttatásként korlátozás nélkül adható.
Önkéntes nyugdíjpénztári vagy egészségpénztári hozzájárulás	Egyes meghatározott juttatásként mindkettő korlátozás nélkül adható. Az egyéni befizetések 20%-a, de legfeljebb évi 150.000 Ft az Sza-ból visszaigényelhető.
Helyi közlekedési bérlet	A munkáltató nevére kiállított számlával a bérlet értékéig.
Üdülési szolgáltatás munkáltató üdülőjében	Egyes meghatározott juttatásként korlátozás nélkül adható.
Munkahelyi étkeztetés	Egyes meghatározott juttatásként korlátozás nélkül adható.
Étkezési utalvány	Egyes meghatározott juttatásként korlátozás nélkül adható.

III./1. Iskolakezdési támogatás

Egyes meghatározott juttatásként 2018-ban 40,71% adóteherrel nyújtható az iskolakezdési támogatás összeghatár nélkül azoknak a szülőknek, akik az általános vagy középiskolás gyermekük után családi pótlékra jogosultak. A támogatásban részesülhet a családi pótlékra jogosult házastársával együtt élő nem vér szerinti szülő, illetve mindkét szülő is egymástól függetlenül. A juttatás az iskolakezdést megelőző 60. naptól az év végéig vehető igénybe és utalvány vagy elektronikus fizetési kártya formájában nyújtható. Felhasználható a támogatás tankönyvek, taneszközök és ruházat beszerzésére, ilyenek minősülhet adott esetben a gyermek íróasztala vagy akár számítógépe is.

III./2. Mobilitási célú lakhatási támogatás

E támogatás gyakorlatilag egy – meghatározott feltételek mellett adómentes – albérleti díj hozzájárulás, az alábbi összegekkel:

2018-ban	Az első 24 hónapban minimálbér 60%	A második 24 hónapban- minimálbér 40%-a	Az ezt követő 12 hónapban- minimálbér 20%-a
Támogatás	82.800 Ft	55.200 Ft	27.600 Ft

Az albérlet pontos bérleti díját bizonylattal kell igazolni. Olyan munkavállalónak nyújthatja a munkáltató, aki nála legalább heti 36 órában dolgozik (a határozatlan munkaviszony a korábbiakkal ellentétben 2018-tól már nem feltétel). Az adómentességhez fontos, hogy a munkavállaló lakóhelye legalább 60 km-re legyen a munkahelytől vagy az út (oda és vissza) tömegközlekedéssel 3 óránál több legyen. Ugyancsak fontos, hogy a munkavállalónak a munkahely szerinti településen lévő semmilyen lakásban nem lehet 50%-ot meghaladó mértékű tulajdonjoga.²²

²² A további szabályokat az Szja. tv. 1. számú mellékletének 9.7. pontja tartalmazza.

III./3. Munkáltatói adómentes lakáscélú támogatás

Egy bank vagy a kincstár útján, az általuk kiállított igazolás révén (tehát közvetlenül a munkavállalónak folyósítva nem) a munkáltató lakáscélú felhasználásra (banki vagy munkáltatói hitel törlesztésére is) a munkavállalónak vissza nem térítendő támogatást nyújthat, amely meghatározott feltételek megvalósulása esetén a munkáltatónak adómentes. A támogatás a vételár, a teljes építési költség vagy a korszerűsítés, akadálymentesítés költségének legfeljebb 30%-áig terjedhet 5 éven belül és maximum 5.000.000 Ft (több munkáltató által adott támogatások összegét össze kell adni). Az adómentesség további feltétele, hogy a lakás szobaszáma ne haladja meg az ún. méltányolható lakásigényt, melyet a kiadvány melléklete tartalmaz.

Összegzés: Hogyan segíthetők a gyermekes munkavállalók és ez milyen haszonnal járhat?



Jelen kiadvány a vállalkozó, tehát a munkáltató szemszögéből közelíti meg a gyermekes, családos munkavállalók helyzetét. A munkáltató szempontjából kiemelten fontos, hogy tekintettel legyen az ilyen munkavállalói körre vonatkozó eltérő szabályokra és előírásokra. A vállalat csak akkor lehet hosszú távon is sikeres, ha megadja a gyermekeseknek mindazokat a kedvezményeket, amelyeket a törvényi előírások nekik szánnak. Mindazok a szabályok, amik a gyermekes munkavállalóknak többletjogokat és kedvezményeket biztosítanak, kötelezettségként jelennek meg a munkáltatói oldalon. A munkáltató nem csak arra köteles, hogy betartsa ezeket az előírásokat (pl. a Mt. kötelező rendelkezéseit), de ugyanilyen fontos a munkavállalók tájékoztatása is. A munkavállalókkal ellentétben a munkáltatóknál általában ténylegesen adott az a tudás, tapasztalat és szervezet, hogy optimális tájékoztatást nyújtson a munkavállalóknak. Ők ugyanis csak akkor tudnak élni jogaikkal és kihasználni minden törvény

adta lehetőségüket, ha pontos információkkal látják el őket arról, hogy mi jár nekik.

Kiadványunk célja, hogy összeszedett és alapvető fontosságú információkkal lássa el a munkáltatókat a CSR és a családbarát munkahely, a cafetériarendszer, a TB keretein kívüli ellátások és támogatások, illetve a munkavállalók munka- és adójogi helyzetéről, hozzájárulva ezzel a munkavállalók megfelelő tájékoztatásához.²³

A tapasztalt, megfelelő végzettségű munkaerő nagy része családos, így a szervezetet jól ismerő és megfelelő munkatapasztalattal rendelkező humán erőforrás megtartásának legjobb útja a családbarát munkahelyek kialakítása, amely él a jogrendszer adta kedvezményekkel és lehetőségekkel.

²³ A munkavállalók adójogi helyzetét egy másik kiadványunk mutatja be: Családi kedvezmények: SZJA, TB, CSOK, kiadvány elérhető a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpontban.



A társadalombiztosítás keretén kívüli ellátások és lehetőségek

A különféle támogatások és ellátások kapcsán meg kell különböztetni a társadalombiztosítás (a továbbiakban és rövidítve: TB) keretében nyújtott és a TB rendszerén kívüli ellátásokat. A két kategóriát alapvetően az különbözteti meg, hogy az ellátáshoz szükséges-e biztosítási jogviszony. Míg az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásaihoz, azaz a TB keretében nyújtott ellátásokhoz az igénylőnek biztosítási jogviszonnyal (jellemzően munkaviszonnyal) kell rendelkeznie, addig az ún. családtámogatási ellátásokhoz biztosítási jogviszony nem szükséges, ezeket az ellátásokat ugyanis bárki alanyi jogon (tehát akkor is, ha pl. nincs munkahelye) igénybe veheti. A családtámogatási ellátásokat a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (a továbbiakban és rövidítve: Cst.) szabályozza.

A családtámogatási ellátásokat és az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásait az alábbi táblázat foglalja össze:

Családtámogatási ellátások	
Anyasági támogatás	
Családi pótlék	Nevelési ellátás
	Iskoláztatási támogatás
Gyermekgondozási támogatás	Gyermekgondozást segítő ellátás (GYES)
	Gyermeknevelési támogatás (GYET)
Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai	
Csecsemőgondozási díj (CSED)	
Gyermekgondozási díj	GYED
	GYED extra
	diplomás GYED
Táppénz	
Gyermekápolási táppénzt (GYÁP)	

Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásainak részletes szabályait másik kiadványunk tartalmazza.²⁴ Ez a kiadvány a fenti családtámogatási ellátásokon felül a gyermektartásdíj megelőlegezését, az étkezési térítési díj és a tankönyvellátás kérdéseit dolgozza fel.

I. A gyermektartásdíj állam általi megelőlegezése

A gyermektartásdíj megelőlegezésére irányuló eljárásban a gyámhatóság a költségvetés terhére, meghatározott feltételek fennállása esetén, a tartásra

²⁴ Gyermek utáni ellátások a TB rendszerében kiadvány elérhető a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt.

jogosult gyermek szülőjének vagy más törvényes képviselőjének a kérelmére egy bizonyos összegig megelőlegezi a kötelezett által fizetendő, de ténylegesen meg nem fizetett gyermektartásdíjat, a kötelezett pedig köteles azt kamattal együtt visszatéríteni az államnak. A támogatásban jelenleg havi szinten több mint 11.000 gyermek részesül.²⁵ A tartásdíj-előlegezést egy törvény és egy kormányrendelet szabályozzák.²⁶

I./1. A tartásdíj-előlegezés feltételei és összege

A gyermek szülője, más törvényes képviselője és a már nagykorú gyermek, aki középfokú, nappali oktatási intézményben tanul és még nincs 20 éves, kérhetik a járási (fővárosi kerületi) hivataltól a megfelelő formanyomtatványon a tartásdíj előlegezését, ha

- a bíróság a tartásdíjat jogerős határozatában már megállapította és
 - a gyermektartásdíj összegének behajtása átmenetileg lehetetlen (ez a végrehajtás szünetelését kimondó foglalási jegyzőkönyvvel igazolható, miután a kötelezett személy rendszeres jövedelmére és egyéb vagyonára vezetett végrehajtás eredménytelen volt; a gyermektartásdíjnak a kérelem benyújtását közvetlenül megelőző 6 hónapban behajthatatlannak kell lennie), ha
 - a gyermeket gondozó szülő vagy más törvényes képviselő nem képes a gyermek részére a szükséges tartást nyújtani,
- feltéve, hogy a gyermek családjában az egy főre jutó havi átlagjövedelem nem éri el 2018-ban az 57.000 Ft-ot.

²⁵ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 1997. évi XXXI. törvény 22. §-hoz fűzött HVG-ORAC kommentár szerint 2013-ban mintegy 15.000 gyermek részesült ebben a támogatásban.

²⁶ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 1997. évi XXXI. törvény 22-24. § és a gyámhatóságokról, valamint a gyermekvédelmi és gyámügyi eljárásról szóló 149/1997. (IX. 10.) Korm. rendelet 69-76. §

A járási hivatal gyámhatósága a bíróság által a tartásdíj megfizetésére kötelező határozatában megállapított összeget előlegezi meg, de gyermekenként legfeljebb 14.250 Ft-ot havonta.

Ennél alacsonyabb összeg akkor állapítható meg, ha a szülő a gyermek tartását részben tudja biztosítani, az összeg ilyen esetben sem lehet kevesebb 2.850 Ft-nál.

I./2. Mikor nem előlegezhető meg a tartásdíj?

A gyermektartásdíj nem előlegezhető meg, ha

- a kötelezett olyan országban lakik, ahol az állam a megelőlegezett díjat nem tudná végrehajtani rajta,
- a kötelezett külföldön, ismeretlen helyen tartózkodik,
- a kötelezett a jogosulttal egy háztartásban él,
- a kötelezett a tartásdíjnak legalább a felét megfizette vagy ez az összeg tőle behajtható lenne,
- már lejárt gyermektartásdíjról van szó.

I./3. A tartásdíj előlegezésének időtartama és megszüntetése

Az előlegezési eljárás a kérelem formanyomtatványon történő benyújtásával indul, ezt követően hoz a hivatal határozatot a tartásdíj megelőlegezéséről, de a kérelem benyújtására visszaható hatállyal, tehát a tartásdíj innen lesz esedékes. A tartásdíj folyósítása a kérelem benyújtásának napjától az alapul szolgáló ok (a kötelezett nem fizetése) előrelátható fennállásáig, legfeljebb azonban három évig tart. Ha a feltételek fennállnak, ugyanazon gyermek után a tartásdíj megelőlegezése egy alkalommal, legfeljebb további három évvel meghosszabbítható. Ha az állam általi megelőlegezés időközben megszűnt (pl. mert a kötelezett elkezdett fizetni), a jogosult legfeljebb további 3 évre kérheti a gyermektartásdíj megelőlegezésének az ismételt elrendelését.

- A gyámhatóság a gyermektartásdíj megelőlegezését megszünteti, ha
- a gyermek a külön élő másik szülő vagy más személy gondozásába kerül,
 - a gyermek nagykorúvá vált, és nappali oktatás munkarendje szerint tanulmányokat nem folytat,
 - a gyermeket a gyámhatóság nevelésbe vette,
 - a kötelezett meghalt.²⁷

II. Ingyenes és kedvezményes gyermekétkeztetés

A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló törvény (továbbiakban: Gyvt.) kötelezettségként írja elő a gyermekétkeztetés biztosítását a bölcsődében, óvodában, a nyári napközis otthonban, az általános és középiskolai menzai ellátás keretében és egyéb intézményekben. Részletes szabályokat tartalmaz arról is, hogy az intézményi gyermekétkeztetés keretében az egyes intézményeknek (bölcsőde, óvoda stb.) miként kell biztosítani a déli főétkezést és a két kísétkezést (tízórai és uzsonna).

A munkáltató azzal tudja segíteni a munkavállalóit, ha tájékoztatást nyújt nekik arról, hogy milyen feltételekkel ingyenes vagy kedvezményes az intézményi gyermekétkeztetés. A térítési díj nélküli étkeztetést, illetve a kedvezményes étkezési lehetőséget a törvény mindig valamilyen szociális alapú feltételhez köti.

II./1. Ingyenes intézményi gyermekétkeztetés

A Gyvt. külön szabályozza, hogy mely esetekben ingyenes a bölcsődés és óvodás, illetve az általános iskolás gyermekek részére az intézményi gyermekétkeztetés.

²⁷ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról 1997. évi XXXI. törvény 24. § (5) bekezdése

Bölcsődés és óvodás gyermekeknél az alábbi esetekben ingyenes az étkeztetés:

- ha a gyermek rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül,
- ha tartósan beteg vagy fogyatékos a gyermek, vagy olyan családban él, amelyben tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelnek,
- ha olyan családban él a gyermek, amelyben három vagy több gyermeket nevelnek,
- ha olyan családban él a gyermek, amelyben a szülő nyilatkozata alapján az egy főre jutó havi jövedelem összege nem haladja meg 2018-ban a 119.301 Ft összeget vagy
- ha a gyermeket nevelésbe vették.

Általános iskolás gyermekek (1-8. évfolyamon, nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő tanulók) számára ingyenes az étkeztetés, ha rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesülnek vagy nevelésbe vették őket.

Ugyancsak térítésmentes az étkeztetés a bizonyos törvényi feltételeknek megfelelő olyan gyermekek számára, akiket fogyatékosok intézményében helyeztek el, illetve a már nem általános iskolás, de nappali tagozaton tanuló gyermekek számára, ha nevelésbe vették őket vagy utógondozói ellátásban részesülnek.²⁸

II./2. Intézményi gyermekétkeztetés 50%-os kedvezménnyel

Az általános díjból 50%-os kedvezmény jár:

- az általános iskolás tanulmányokon felül nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő tanuló számára, ha rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül,
- az általános iskolás és ezen felüli évfolyamokban, nappali rendszerben ta-

²⁸ Gyvt. 21/B. § (1) bekezdés c) és d) pont

nuló gyermeknek, ha olyan családban él, amelyben három vagy több gyermeket nevelnek, feltéve, hogy a tanulónak az étkeztetés nem ingyenes, – a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermek számára, ha részére az étkeztetés nem ingyenes.

A tanulónak az ingyenes vagy kedvezményes étkeztetés mindaddig jár, amíg a nappali tagozaton be nem fejezi tanulmányait. A települési önkormányzatoknak – a Gyvt. 21/C. §-ban meghatározott feltételekkel – az iskolai szünetidőben is biztosítani kell a gyermekétkeztetést.

Az ingyenes vagy kedvezményes gyermekétkeztetés igénybevételéhez szükséges nyilatkozat egy kormányrendelet mellékletében található meg.²⁹

III. Ingyenes és kedvezményes tankönyvellátás

Az olyan munkavállalók számára, akiknek iskoláskorú gyermekeik vannak, olykor jelentős anyagi terhet jelent az iskolakezdés, főleg akkor, ha három vagy még több gyermek tankönyveit kell egyszerre kigazdálkodniuk. Fontos ezért, hogy a munkáltató tájékoztassa az alkalmazottjait az ingyenes vagy kedvezményes tankönyvellátás hatályos szabályairól.

Az erre vonatkozó törvény szerint az elsőtől a nyolcadik évfolyamig, továbbá a nemzetiségi nevelés-oktatásban és a gyógypedagógiai nevelés-oktatásban az állam biztosítja, hogy a tanuló számára a tankönyvek térítésmentesen álljanak rendelkezésre.³⁰ Ezekben az esetekben tehát ingyenes a tankönyvellátás.

A tankönyvellátás ingyenességét egy másik törvényi rendelkezés³¹ kiterjeszti a

29 A személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti alapellátások és gyermekvédelmi szakellátások térítési díjáról és az igénylésükhöz felhasználható bizonyítékokról szóló 328/2011. (XII. 29.) Korm. rendelet 8. melléklete

30 A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 46. § (5) bekezdése

31 A nemzeti köznevelés tankönyvellátásáról szóló 2013. évi CCXXXII. törvény 4. § (2) bekezdése

felsőbb évfolyamok bizonyos, rászoruló tanulóira is (ez az ún. normatív kedvezmény). Az iskoláknak úgy kell tankönyvet rendelniük, hogy az iskolától tankönyvkölcsönzéssel, napköziben, tanulószobában elhelyezett tankönyvekkel, használt tankönyvek biztosításával, illetve tankönyvek megvásárlásához pénzügyi támogatás nyújtásával a tankönyvek ingyenesen álljanak rendelkezésre minden olyan nappali tagozatos diák számára, akik az alábbi feltételek valamelyikének megfelelnek:

- tartósan beteg,
- a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd,
- három vagy több kiskorú, illetve eltartott gyermeket nevelő családban él,
- nagykorú és saját jogán iskoláztatási támogatásra jogosult,
- rendszeres gyermekvédelmi kedvezményben részesül,
- a gyermekvédelmi gondoskodás keretében nevelésbe vett vagy utógondozói ellátásban részesül.

A normatív kedvezmény nem vehető igénybe, ha a tanulót nevelőszülőnél, gyermekotthonban vagy más bentlakásos intézményben ideiglenes hatállyal elhelyezték.

A normatív kedvezményre vonatkozó igénylőlap egy EMMI rendelet³² 5. mellékletében található.

A kedvezményekre való jogosultságot a következő okiratokkal lehet igazolni:

- a családi pótlék folyósításáról szóló igazolás (bérjegyzék, bankszámlakivonat),

32 A tankönyvvé, pedagógus-kézikönyvvé nyilvánítás, a tankönyvtámogatás, valamint az iskolai tankönyvellátás rendjéről szóló 17/2014. (III. 12.) EMMI rendelet 5. melléklete. Az igénylőlap letölthető a www.jogpontok.hu oldalon az Iratminták menüpont alatt.

- tartósan beteg tanuló esetén szakorvosi igazolás vagy a magasabb összegű családi pótlék folyósításáról szóló igazolás,
- a sajátos nevelési igényű tanuló esetén a szakértői bizottság szakvéleménye,
- rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény esetén az erről szóló határozat,
- a gyermekvédelmi gondoskodás keretében nevelésbe vett vagy utógondozói ellátásban részesülő tanuló esetén az intézményvezető igazolása.³³

IV. Családi pótlék

A családi pótlék két formában (nevelési ellátás vagy iskoláztatási támogatás), havi rendszerességgel folyósított, feltételtől függő ellátás. A családi pótlék nevelési ellátás címén jár a még nem tanköteles gyermek után, míg iskoláztatási támogatás címén, a tanköteles vagy életkora alapján már nem tanköteles, de közoktatási intézményben tanulmányokat folytató gyermek után.

IV./1. Kinek és milyen feltételekkel jár a nevelési ellátás és iskoláztatási támogatás?

Családi pótlékre nevelési ellátás jogcímén jogosultak az alábbi személyek a saját háztartásban nevelt gyermek után:

- a vér szerinti szülő vagy örökbe fogadó szülő,
- a szülővel együtt élő házastárs, aki azonban a gyermeknek nem szülője,
- az a személy, aki a saját háztartásában gyermeket nevel, akit örökbe akar fogadni és az erre irányuló eljárást már megindította,
- a szülővel együtt élő élettárs (aki a gyermeknek nem szülője), ha a háztartásukban a gyermekkel életvitelszerűen együtt él és a gyermek szülőjével élettársként legalább egy éve szerepel az Élettársi Nyilatkozatok Nyil-

- vántartásában, vagy ha ebben a nyilvántartásban nem szerepel, egy olyan közokirattal igazolja, hogy az élettársi kapcsolat fennáll, amelyet legalább egy évvel a nevelési ellátás iránti kérelem benyújtása előtt állítottak ki,
- a nevelőszülő és a gyám,
- továbbá az a személy, akinél az erre vonatkozó törvényi rendelkezés³⁴ alapján a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték.

Emellett nevelési ellátásra az intézmény képviselőjeként jogosult a gyermekotthon vagy szociális intézmény vezetője, a büntetés-végrehajtási intézet parancsnoka és a javítóintézet igazgatója az intézményben elhelyezett gyermek után. Fenti személyek a nevelési ellátásra a még nem tanköteles gyermek után jogosultak, tehát a gyermek születésétől a tankötelessé válása évének (amelyik évben augusztus 31-ig a hatodik életévét betölti, illetve az ezt követő évben) október 31-éig.

Saját jogán (tehát nem szülőként vagy valamely intézmény vezetőjeként) jogosult nevelési ellátásra a tizennyolcadik életévét betöltött tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személy az iskoláztatási támogatás megszűnése után.

Az iskoláztatási támogatásra is a vér szerinti, örökbe fogadó és nevelőszülő, a szülővel együtt élő házastárs vagy – meghatározott feltételekkel – az élettárs stb. jogosult, ugyanúgy, mint a nevelési ellátásnál. A különbség, hogy az iskoláztatási támogatás a gyermek tankötelessé válása évének november 1-jétől a tankötelezettség teljes időtartamára, tehát annak a tanévnek a végéig jár, amelyben a tanuló a 16. életévét betölti, ha pedig a gyermek (a személy) a tankötelezettsége megszűnését (tehát a 16. életéve betöltését) követően közoktatási intézményben tanul, akkor annak a tanévnek az utolsó napjáig, amelyben a gyermek a 20. – fogyatékosági

³³ A 17/2014. (III. 12.) EMMI rendelet 26. § (1)-(2) bekezdései nyomán

³⁴ A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (Gyvt.) 72. § (1) bekezdése

támogatásra nem jogosult, de sajátos nevelési igényű tanuló esetében a 23. – életévét betölti. Ha a tanuló súlyosan és halmozottan fogyatékos, a szülőnek az iskoláztatási támogatás a tankötelezettség teljesítésének végéig jár, függetlenül attól, hogy a gyermek milyen iskolába járt. A saját jogán jogosult iskoláztatási támogatásra az a tanuló, aki köznevelési intézményben a tankötelezettsége megszűnését (tehát a 16. életéve betöltését) követően tanulmányokat folytat, akinek mindkét szülője elhunyt, vagy aki kikerült a nevelésbe vétel alól, valamint a Cst. 8. § (3) bekezdésében írt további esetekben.³⁵

Egy gyermek után egy időben csak egy jogosult (szülő) kaphat családi pótlékot. Ha azonban a két külön élő szülő a saját háztartásában időszakonként felváltva gondozza, neveli a gyermeket, akkor az erről szóló nyilatkozatokra figyelemmel a családi pótlékot egymás között egyenlő arányban megoszthatják.

Ha egy gyermek után már folyósítanak nevelési ellátást, akkor ugyanazon gyermek után egy időben iskoláztatási támogatás nem folyósítható. Ha a gyermekek szülei egy háztartásban élnek, a szülők együttes nyilatkozatot tehetnek, hogy melyik gyermek után melyik szülőnek folyósítsák a családi pótlékot.

Függetlenül attól, hogy a családi pótlékot a hónap melyik napján igénylik és hogy a jogosultság melyik napon ér véget, az ellátást mindig a teljes hónapra kell megállapítani és folyósítani. Az illetékes szervek a családi pótlékot mindig utólag, készpénzben történő kifizetés esetén a tárgyhónapot követő hónap 10. napjáig, bankszámlára való utalás esetében pedig a 3. napjáig folyósítják.

35 Erre az esetre vonatkozó részletes feltételek a kiadvány mellékletében elérhetőek a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt.

IV./2. A családi pótlék havi összege

A családi pótlék havi összegét az alábbi táblázat tartalmazza:

Feltétel	Összeg (Ft)
Egygyermekes család esetén	12.200
Egy gyermeket nevelő, egyedülálló szülő esetén	13.700
Kétgyermekes család esetén gyermekenként	13.300
Két gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén, gyermekenként	14.800
Három- vagy többgyermekes család esetén, gyermekenként	16.000
Három vagy több gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén, gyermekenként	17.000
Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő család esetén, valamint a gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülőnél elhelyezett tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után	23.300
Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevelő egyedülálló szülő esetén, a tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek után	25.900
Saját jogán nevelési ellátásra jogosult, a tizennyolcadik életévét betöltött, tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személy, az iskoláztatási támogatás lejárta után	20.300
A gyermekotthonban, javítóintézetben, büntetés-végrehajtási intézetben vagy szociális intézményben élő, továbbá nevelőszülőnél vagy ideiglenes hatállyal elhelyezett gyermek után	14.800

A fenti táblázatban szereplő három legmagasabb összeg ún. magasabb összegű családi pótléknak minősül, amelyre bizonyos betegségben vagy fogyatékoságban szenvedő gyermek után jogosultak a szülők. Az erre jogosító betegségek és fogyatékoságok fajtáit és súlyosságát külön jogszabály³⁶ tartalmazza. A magasabb összegű családi pótlék annak a hónapnak a végéig jár, ameddig a betegség vagy súlyos fogyatékoság fennállását igazolták.

36 5/2003. (II. 19.) ESzCsM rendelet a magasabb összegű családi pótlékre jogosító betegségekről és fogyatékoságokról

A törvény pontosan előírja, hogy a családi pótlék összegének meghatározásánál mely gyermekeket lehet figyelembe venni. A Cst. 12. § alapján figyelembe kell venni azt a vér szerinti, örökbe fogadott vagy nevelt gyermeket, aki az igénylő háztartásában él, és akire tekintettel a szülő, a nevelőszülő, a gyám családi pótlékra jogosult, aki köznevelési intézmény tanulója vagy felsőoktatási intézményben első felsőfokú szakképzésben, első alapképzésben, első mesterképzésben vagy első egységes, osztatlan képzésben részt vevő hallgató és rendszeres jövedelemmel nem rendelkezik, stb.³⁷

A törvény alapján úgy kell tekinteni, hogy a gyermek még a szülői háztartásban él, akkor is, ha átmenetileg nem tartózkodik otthon, mert külföldön vagy belföldön tanul vagy épp gyógykezelésen kell részt vennie, továbbá akkor is, ha 30 napnál nem hosszabb ideig szociális intézményben helyezték el, illetve a szülő kérelmére vagy beleegyezésével átmeneti gondozásban részesül.

A törvény részletesen meghatározza, hogy a családi pótlék összege szempontjából kit kell egyedülállónak tekinteni. Ez azért fontos, mert az egyedülálló szülő több családi pótlékot kaphat, mint ahol két szülő neveli a gyermeket vagy gyermekeket.³⁸

IV./3. **Hogyan igényelhető családi pótlék**

Családi pótlék az erre vonatkozó formanyomtatvány kitöltésével és benyújtásával igényelhető.³⁹

37 A részletes jogosultsági feltételek a kiadvány mellékletében elérhetők a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt.

38 A családok támogatásáról szóló törvénynek az egyedülálló jogosultakra vonatkozó részletes rendelkezéseit a 12. § (3) bekezdés tartalmazza, amelyek a kiadvány mellékletében elérhetők a www.jogpontok.hu oldalon, a Jogi kiadványok menüpont alatt.

39 A „Kérelem családi pótlék megállapítására” című formanyomtatvány letölthető a www.jogpontok.hu oldalon, az Iratmintatár menüpontban található Társadalombiztosítási jog cím alatt.

A kitöltött és aláírt formanyomtatványt és mellékleteit a bejelentett lakóhely, tartózkodási hely szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal ügyfélszolgálatán, a fővárosi és megyei kormányhivatal járási (fővárosi kerületi) hivatalánál vagy a kormányablaknál, illetve a társadalombiztosítási kifizetőhelyen vagy a családtámogatási kifizetőhelyen lehet benyújtani, személyesen az ügyfélszolgálaton vagy postai úton, illetve ügyfélkapun keresztül elektronikusan (ügyfélkapus azonosítással).

A formanyomtatványhoz mellékként az alábbi dokumentumokat kell csatolni vagy az ügyfélszolgálaton bemutatni:

- az igénylő személyének azonosításához szükséges irat (érvényes személyi igazolvány, személyazonosító igazolvány, érvényes kártya típusú gépjárművezetői engedély, érvényes útlevel);
- külföldi állampolgár esetében érvényes bevándorlási, letelepedési engedély, magyarországi tartózkodásra jogosító egyéb irat, EU Kék Kártya;
- szülővel együtt élő házastárs esetén házassági anyakönyvi kivonat, bejegyzett élettárs esetén az ezt igazoló okirat;
- egyéb esetekben a megfelelő jogcímet igazoló gyámhatósági határozat;
- amennyiben a gyermek tartósan beteg, súlyosan fogyatékos, az erről szóló orvosi igazolás;
- hallgatói jogviszony igazolása, ha a családi pótlék összegének meghatározásakor figyelembe vehető gyermek felsőoktatási intézmény hallgatója.

IV./4. **A családi pótlék egyéb fontos szabályai**

1. Levonás a családi pótlékból

A családi pótlék címén megszerzett bevételből nem kell jövedelmet megállapítani,⁴⁰ tehát az ellátás ugyan bevételt képez a jogosultnál, de azt jöve-

40 A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 28. § (19) bekezdése

delemlként figyelembe venni nem kell és így 15% személyi jövedelemadó sem terheli. A családi pótléknak a fenti táblázatban megjelölt összegéből járulékot sem vonnak le, így a táblázatban feltüntetett összegek ténylegesen kifizetésre kerülnek.

2. A családi pótlék szüneteltetése az óvoda- vagy iskolalátogatási kötelezettség megszűnésekor

Ha a gyermek igazolatlanul mulaszt el tanórákat az iskolában, vagy nem jár óvodába, akkor az intézmény vezetője (iskola vagy óvoda igazgatója) ezt jelzi a gyámhatóságnak. Ha a gyermek egy óvodai vagy iskolai évben öt óvodai nevelési napot vagy az iskolában tíz tanórát mulaszt el igazolatlanul, akkor a gyámhatóság figyelmezteti a családi pótlék jogosultját a kifizetés szüneteltetésének lehetőségére. Ha a gyermek egy óvodai vagy iskolai évben húsz óvodai nevelési napot vagy az iskolában ötven tanórát mulaszt el igazolatlanul, a gyámhatóság kezdeményezi az illetékes hatóságnál a családi pótlék kifizetésének szüneteltetését. E rendelkezéseket nem kell alkalmazni a nevelőszülőknél, gyermekotthonban vagy szociális intézményben elhelyezett gyermekekre, illetve a javító- vagy büntetés-végrehajtási intézetben lévő gyermekekre.

V. Anyasági támogatás

Az anyasági támogatás egy egyszeri, tehát nem havonta folyósított, feltételhez kötött pénzbeli ellátás.

V./1. Kinek és milyen feltételekkel jár anyasági támogatás?

Anyasági támogatás annak a nőnek jár a szülést követően, aki a várandóssága alatt legalább négy alkalommal (illetve koraszülés esetén legalább egyszer) várandósgondozáson (terhesgondozáson) vett részt.

Az anyasági támogatás a gyermek halva születése esetén is jár. Ugyanilyen feltételekkel külföldi nő is megkaphatja az anyasági támogatást, de csak akkor, ha jogszerűen tartózkodik Magyarország területén. Az örökbefogadó szülőnek is jár a támogatás, ha a szülést követő hat hónapon belül az örökbefogadást jogerősen engedélyezték, illetve a gyermek gyámjának is, ha a születést követő hat hónapon belül a gyermek a gyám gondozásába kerül.

A törvény szerint nem jár anyasági támogatás két esetben:

Ha a gyermek születését megelőzően a szülők nyilatkozatukkal hozzájárulnak a gyermekük örökbefogadásához, továbbá, ha a megszületett gyermek – a gyámhatóság jogerős határozata alapján – kikerül a családból és gyermekvédelmi gondoskodásban részesül. Abban az esetben azonban, ha az örökbefogadásra vonatkozó hozzájárulást visszavonták, illetve a fenti második esetben a gyermekvédelmi gondoskodást megszüntetik és így már az anya gondoskodik a gyermek neveléséről, az anyasági támogatás megilleti a jogosultat, ha a kérelmet a szülést követő hat hónapon belül benyújtja.

V./2. Az anyasági támogatás összege

Az anyasági támogatás összege a gyermek születésekor érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összege (jelenleg 28.500 Ft) alapján került megállapításra.

Az ellátás összege egy gyermek után $28.500 \text{ Ft} \times 225\% = 64.125 \text{ Ft}$, míg ikrek esetén $28.500 \text{ Ft} \times 300\% = 85.500 \text{ Ft}$.

Az Szja. tv.⁴¹ az anyasági támogatást adómentes bevételként határozza meg, az anyasági támogatás összegéből tehát nem vonnak le 15% személyi jö-

⁴¹ Szja. tv. 1. sz. melléklete 1. pontjának 1.7. alpontja

vedelemadót, illetve járulékokat sem kell fizetni a támogatás után. Ennek megfelelően anyasági támogatásként egy gyermek esetén 64.125 Ft, míg ikrek esetén 85.500 Ft ténylegesen kifizetésre kerül.

V./3. Az anyasági támogatás igénylése

Az anyasági támogatás igénylése díjmentes, az igényléshez a megfelelő formanyomtatványt⁴² kell kitölteni és aláírni. A kitöltött formanyomtatványt a mellékletekkel együtt a lakóhely szerinti járási (fővárosi kerületi) hivatalnál, a kormányablaknál vagy elektronikusan lehet benyújtani. Mellékletként az alábbi dokumentumok másolatát kell csatolni:

- a várandósgondozást végző orvos (szülész-nőgyógyász szakorvos, szülésznő vagy védőnő) igazolása a várandósgondozáson való részvételről,
- az anya személyi vagy személyazonosító igazolványa, lakcímkártyája (esetleg kártya típusú jogosítványa vagy érvényes útlevele), adóazonosító kártyája és TAJ kártyája,
- a gyermek születési anyakönyvi kivonata és TAJ kártyája.

A törvény úgy rendelkezik, hogy az anyasági támogatás iránti kérelmet a szülést követő hat hónapon belül lehet benyújtani, fontos tehát észben tartani ezt a határidőt a gyermek születése után.

Ha valaki mégis elmulasztaná a hat hónapos határidőt, a törvény lehetőséget ad igazolási kérelem előterjesztésére, amellyel a mulasztás kimenthető.

V./4. Az anyasági támogatás egyéb szabályai

Az anyasági támogatás kérhető készpénzben a formanyomtatványon mega-

⁴² A „Kérelem anyasági támogatás megállapítására” című formanyomtatvány letölthető a www.jogpontok.hu oldalon, az Iratmintatár menüpontban található Társadalombiztosítási jog cím alatt.

dott lakcímre postázva, illetve folyósítható banki átutalással is a nyomtatványon megadott bankszámlára.

Ha az anya a terhesség időtartama alatt egybefüggően több mint 5 hónapot töltött külföldön, a terhesgondozásról szóló igazolás ugyan elhagyható, de igazolni kell a külföldön tartózkodást.

VI. A gyermekgondozási támogatás

A törvény a gyermekek gondozására tekintettel két, egymással összefüggő, havi rendszerességgel járó ellátási formát szabályoz a gyermekgondozási támogatások gyűjtőfogalom alatt,⁴³ amelyek a biztosítási jogviszonytól függetlenül járnak. A „gyermekgondozási támogatások” két ellátási formát jelent tehát, a gyermekgondozást segítő ellátást (korábbi elnevezésén gyermekgondozási segély, azaz GYES) és a gyermeknevelési támogatást (GYET).

VI./1. Ki kaphat GYES-t?

Gyermekgondozást segítő ellátást kaphat a gyermek szülője és a gyám a saját háztartásában nevelt gyermek 3. életévének betöltéséig, ikergyermek esetén a tankötelessé válás évének végéig, illetve, ha a gyermek tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos, a gyermek 10. életévének betöltéséig. Ha a szülő a 18. életévét még nem töltötte be, ez önmagában nem akadály a GYES-re való jogosultságnak.⁴⁴ Ikergyermek esetén előfordulhat, hogy annak ellenére, hogy a gyermekek egyidősek, mégsem ugyanabban az évben válnak tankötelessé. A gyermek abban a naptári évben válik tankötelessé, amelyben a ha-

⁴³ A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) III. fejezete

⁴⁴ A kiskorú szülő is kaphat GYES-t, ha gyermekének nincs gyámja, vagy ha már betöltötte a 16. életévét, de a 18. életévét még nem, a gyermeket a saját háztartásában neveli, a gyermekének van gyámja, de vele a szülő nem él egy háztartásban.

todik életévét augusztus 31. napjáig betölti, ha az iskolába lépéshez szükséges fejlettséget elérte, egyébként pedig az azt követő évben. Ha tehát az ikrek nem ugyanabban az évben válnak tankötelessé, a GYES annak az évnek a végéig jár, amelyben az utolsó ikergyermek is tankötelessé vált.

A nagyszülő (a gyermek szülőjének vér szerinti vagy örökbe fogadó szülője) és annak vele együtt élő házastársa (aki tehát magának a gyermeknek nem nagyszülője) is kaphatnak GYES-t, mégpedig a fent felsorolt feltételekkel, ha a gyermek elmúlt egy éves, a gyermek gondozása és nevelése a szülő háztartásában történik és a szülők (tehát mindketten) írásban nyilatkoznak arról, hogy lemondanak a GYES-ről és egyetértenek azzal, hogy a GYES-t a nagyszülők kapják helyettük és a szülő háztartásában nincs másik olyan gyermek, akire tekintettel gyermekgondozást segítő ellátást folyósítanak. Ha az egyik szülő külön él és a nyilatkozatot nem teszi meg, azt a gyámhatóság kérelemre pótolhatja.⁴⁵

VI./2. Ki kaphat GYET-et?

A gyermeknevelési támogatás (GYET) hétköznapi elnevezése a főállású anyaság. GYET-re az olyan szülő vagy gyám jogosult, aki a saját háztartásában nevel három ennél több kiskorú gyermeket.

A GYET legkorábban akkor igényelhető, ha a gyermekek közül a legfiatalabb betöltötte a 3. életévét, ezt követően addig jár a GYET, ameddig a legfiatalabb gyermek a 8. életévét be nem töltötte. Megszűnik a GYET-re való jogosultság akkor is, ha a legidősebb gyermek betöltötte a 18. életévét, tehát nagykorú lett. Ez viszont csak három kiskorú gyermek esetében van így, mivel ha például négy gyermek van a családban és a legidősebb betölti a 18. életévét, emellett a fiatalabb három testvére még megfelel a GYET jogosultsági feltételeinek (életkoruk tehát 3 és 18 év között van), akkor a GYET tovább jár.

⁴⁵ A nagyszülők GYES-re való jogosultságának további szabályait a kiadvány melléklete, illetve a Cst. 20/A. §-a tartalmazza.

VI./3. A GYES és a GYET közös szabályai és összege

Ha a szülők együtt (és a gyermekkel közös háztartásban) élnek, megállapodásuk szerint bármelyikük igényelheti a GYES-t és a GYET-et. A jogosult egyidejűleg legfeljebb két gyermek után kaphat GYES-t, a harmadik gyermek után már nem. Ha viszont az első vagy a második terhességből ikergyermekek születnek, az ikreket egy gyermeknek kell tekinteni, így ebben az esetben ugyan három gyermek van a családban, de mégis jár mindegyik után a GYES.

Amennyiben a háztartásban egynél több gyermek van és a szülők egyidejűleg több gyermek után lennének jogosultak GYES-re, GYET-re vagy mindkettőre, csak egy jogcímen jár a támogatás (mindkettő egyidejűleg tehát nem) és azt csak az egyik szülő részére lehet megállapítani (ez a szülők választása szerint bármelyikük lehet). Ha például a GYES-t az első gyermek után az anya számára folyósítják, akkor a második gyermek megszületése esetén az újabb GYES-t is kizárólag az anya igényelheti, így egyidejűleg a két GYES összegét az anya számára fogják folyósítani.

A törvény a GYES és a GYET havi összegéről úgy rendelkezik, hogy az „ – függetlenül a gyermekek számától – azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, töredékhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár”.⁴⁶

Az öregségi nyugdíj legkisebb összege jelenleg 28.500 Ft/hó, így egy gyermek után a GYES 28.500 Ft, két gyermek után pedig 2×28.500 Ft, azaz 57.000 Ft havonta. Harmadik gyermekkel már nem kell számolnunk, mivel a harmadik gyermek után már nem jár GYES. Ikergyermekek születése esetén a GYES összege eltérően alakul, ekkor az ellátás összege „azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 2 gyermek esetén 200%-ával, 3 gyermek

⁴⁶ A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) 26. § (1) bekezdése

esetén 300%-ával, 4 gyermek esetén 400%-ával, 5 gyermek esetén 500%-ával, 6 gyermek esetén 600%-ával”.⁴⁷

A GYET havi összege ugyancsak azonos a nyugdíj legkisebb havi összegével, így jelenleg bruttó 28.500 Ft.

Az erre vonatkozó törvényi rendelkezés⁴⁸ szerint a GYES és a GYET adómentes bevételnek minősül, így ezekből az összegekből nem vonnak le 15% személyi jövedelemadót. A GYES és a GYET összegéből ugyanakkor 10% mértékű nyugdíjjárulékot vonnak le.⁴⁹ A GYES és a GYET levonás után kifizetett nettó összegeit az alábbi táblázat tartalmazza.

Ellátás	Bruttó összeg	Levonás összege	Kifizetett, nettó összeg
GYES 1 gyermek esetén	28.500 Ft	2.850 Ft	25.650 Ft
GYES 2 gyermek esetén	57.000 Ft	5.700 Ft	51.300 Ft
GYET	28.500 Ft	2.850 Ft	25.650 Ft

Ikergyermekes születése esetén a GYES ténylegesen kifizetett összegét a következő táblázat szemlélteti:

GYES	Bruttó összeg	Levonás összege	Kifizetett, nettó összeg
2 ikergyermek esetén	57.000 Ft	5.700 Ft	51.300 Ft
3 ikergyermek esetén	85.500 Ft	8.550 Ft	76.950 Ft
4 ikergyermek esetén	114.000 Ft	11.400 Ft	102.600 Ft
5 ikergyermek esetén	142.500 Ft	14.250 Ft	128.250 Ft
6 ikergyermek esetén	171.000 Ft	17.100 Ft	153.900 Ft

47 A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (Cst.) 26. § (2) bekezdése

48 A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja. tv.) 1. sz. melléklete 1. pontjának 1.7. alpontja

49 A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 26. § (1) bekezdése

GYES, illetve GYET nem jár annak a személynek, aki bizonyos egyéb, rendszeres pénzellátásokban (pl. táppénz, csecsemőgondozási díj, gyermekgondozási díj, öregségi nyugdíj stb.)⁵⁰ részesül.⁵¹

VI./4. A GYES és a GYET igénylése

A GYES a megfelelő formanyomtatvány kitöltésével és benyújtásával igényelhető.⁵² A megfelelően kitöltött formanyomtatványt az előírt mellékletekkel együtt a megyeszékhelyeken működő járási hivataloknál kell benyújtani az ügyfélszolgálaton. Ha a jogosult munkahelyén családtámogatási kifizetőhely működik, akkor a GYES ott is igényelhető.

Ha nagyszülő igényelné a GYES-t, akkor neki a fenti formanyomtatványt és emellett a „Nyilatkozat a nagyszülői gyermekgondozást segítő ellátás megállapításához” című további nyomtatványt is be kell nyújtania,⁵³ amelyet a gyermek anyjának és apjának is alá kell írniuk.

Ha a jogosult már igényelhetné a GYES-t, de valamely okból a kérelmet nem nyújtotta be azonnal, amint lehetséges volt, számára legfeljebb két hónapra visszamenőleg lehet megállapítani az ellátást, mégpedig az igénylését megelőző második hónap első napjától kezdődően.

A „Kérelem gyermekgondozást segítő ellátás megállapítására” című formanyomtatványhoz mellékként az alábbi dokumentumokat kell

50 A szociális igazgatásról és a szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény 4. § (1) bekezdés i) pontja

51 A GYES-ben, GYET-ben nem részesülő személyek felsorolását a kiadvány melléklete tartalmazza.

52 A „Kérelem gyermekgondozást segítő ellátás megállapítására” című formanyomtatvány letölthető a <https://cst.onyf.hu/hu> oldalon, a nyomtatványok menüpont alatt és a www.jogpontok.hu oldalon az Iratmintatár menüpont alatt.

53 A „Nyilatkozat a nagyszülői gyermekgondozást segítő ellátás megállapításához” című formanyomtatvány letölthető a <https://cst.onyf.hu/hu> oldalon, a nyomtatványok menüpont alatt.

másolatban csatolni vagy az ügyfélszolgálaton eredetiben bemutatni:

- Az igénylő személyének azonosításához szükséges irat (érvényes személyi igazolvány, személyazonosító igazolvány, érvényes kártya típusú gépjárművezetői engedély, érvényes útlevél);
- külföldi állampolgár esetében érvényes bevándorlási, letelepedési engedély, magyarországi tartózkodásra jogosító egyéb irat, EU Kék Kártya;
- örökbe fogadó szülőként vagy gyámként történő igénylés, illetve saját háztartásban nevelt gyermek örökbe fogadása esetén, vagy ha az igénylő olyan nagyszülő, aki a gyermek szülőjét örökbe fogadta, akkor az ezt megfelelően igazoló gyámhatósági határozat;
- ha az igénylő a szülővel vagy nagyszülővel együtt élő házastárs vagy bejegyzett élettárs, házassági anyakönyvi kivonat, illetve a bejegyzett élettársi kapcsolatot igazoló okirat;
- adóazonosító jelet igazoló hatósági igazolvány vagy hatósági bizonyítvány (adókártya);
- tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek után, a gyermek 3. életévének betöltését követően igényelt GYES esetén orvosi igazolás, ha azt korábban nem csatolták, vagy már nem érvényes.

A GYET ugyancsak egy formanyomtatvány kitöltésével és benyújtásával igényelhető,⁵⁴ ezt az előírt mellékletekkel együtt a fent írt hivatalnál kell benyújtani, ugyanúgy, mint a GYES esetében.

VI./5. A GYES és a GYET egyéb szabályai

1. A GYES és GYET melletti munkavállalás

A GYES-ben részesülő szülő a gyermek fél éves koráig nem dolgozhat, nem

⁵⁴ A „Kérelem gyermeknevelési támogatás megállapítására” című formanyomtatvány letölthető a www.jogpontok.hu oldalon, az Iratmintatár menüpontban.

folytathat kereső tevékenységet. Ezt követően viszont időkorlátozás nélkül dolgozhat és ez alatt a gyermeket családi napköziben vagy bölcsődében helyezheti el. Ha a gyermek szülője még kiskorú és a GYES-t a gyám kapja, utóbbi korlátozás nélkül dolgozhat GYES mellett. Ha a nagyszülő kapja a GYES-t, a gyermek hároméves kora után legfeljebb heti 30 órát dolgozhat, de ha otthon végez munkát, azt időkorlátozás nélkül teheti.⁵⁵

GYET mellett az ellátásra jogosult legfeljebb heti 30 órát dolgozhat, ha viszont otthonról dolgozik, akkor a keresőtevékenység időben nincs korlátozva.

2. A GYES megállapítása vagy meghosszabbítása méltányossági alapon
A fővárosi és megyei kormányhivatal vezetője⁵⁶ méltányossági alapon is megállapíthatja a GYES-re való jogosultságot a gyermeket ténylegesen nevelő személy részére, ha a gyermek szülei a nevelésében három hónapot meghaladóan akadályoztatva vannak, illetve megállapíthatja vagy meghosszabbíthatja a jogosultságot a gyermek általános iskolai tanulmányainak megkezdéséig, de legfeljebb a gyermek 8. életévének betöltéséig, ha a gyermek betegsége miatt napköziben nem gondozható.

A méltányossági kérelemhez külön formanyomtatvány nincs, ahhoz is a GYES igénylésére szolgáló formanyomtatványt kell használni.⁵⁷ Ehhez a formanyomtatványhoz kell csatolni a fenti első esetben a szülők nyilatkozatát a gyermeknevelésben való akadályoztatásukról vagy a fenti második esetben a megfelelő orvosi igazolást.

⁵⁵ A Cst. 21/A. §-22.§ további részletszabályokat tartalmaz.

⁵⁶ A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény végrehajtásáról szóló 223/1998. (XII. 30.) Korm. rendelet 1/B. § (3) bekezdése

⁵⁷ A „Kérelem gyermekgondozást segítő ellátás megállapítására” című formanyomtatvány letölthető a www.jogpontok.hu oldalon, az Iratmintatár menüpontban.



Egyéb lehetőségek: CSOK és munkáltatói hitelek

I. Családi Otthonteremtési Kedvezmény (CSOK)

A Családi Otthonteremtési Kedvezmény (a továbbiakban és rövidítve: CSOK) a magyar állam által nyújtott vissza nem térítendő támogatás, mely jelentős segítséget nyújt a családoknak, hogy ingatlanhoz juthassanak. Igényelhető a CSOK új lakás (vagy családi ház) építéséhez vagy vásárlásához, de használt lakás (vagy családi ház) vásárlásához vagy bővítéséhez is. A CSOK-ra vonatkozó jelenleg hatályos, részletes rendelkezéseket két kormányrendelet⁵⁸ tartalmazza. Az igényelhető, vissza nem térítendő állami támogatás összegét alapvetően az határozza meg, hogy a család által kiszemelt ingatlan új vagy használt-e, illetve az, hogy a családban hány gyermek él. Meghatározott feltételekkel a támogatás

58 A 16/2016. (II. 10.) Korm. rendelet az új lakások építéséhez, vásárlásához kapcsolódó lakáscélú támogatásról és a 17/2016. (II. 10.) Korm. rendelet a használt lakás vásárlásához, bővítéséhez igényelhető családi otthonteremtési kedvezményről

a jövőben vállalt, tehát még meg sem lévő gyermekek után is igényelhető. Új lakás vagy új családi ház építése esetén a CSOK rendszerében áfavisszatérítési támogatás is elérhető, ennek az összege az építéshez megvásárolt anyagok és igénybe vett szolgáltatások számlájában feltüntetett és megfizetett áfa összege, de legfeljebb 5 millió Ft lehet. Három vagy több gyermekes családok részére legalább 60 m² hasznos alapterületű új lakás vagy a legalább 90 nm² hasznos alapterületű új családi ház építése vagy vásárlása esetén 10 millió Ft összegű vissza nem térítendő támogatás, illetve ha a vásárláshoz (vagy építéshez) bankkölcsönt vesznek igénybe, otthonteremtési kamattámogatás is elérhető.

A CSOK-ról szóló két kormányrendelet az igénybe vehető kedvezményeket rendkívül részletesen szabályozza, amelyek részletes bemutatása azonban meghaladná ennek a fejezetnek a kereteit, ezért itt csak a legfontosabb szabályokat foglaljuk össze táblázatos formában. Az új lakás építéséhez vagy vásárlásához kapcsolódó CSOK-ot egy másik kiadvány (Családi kedvezmények: SZJA, TB, CSOK) mutatja be részletesen, míg a használt lakás vásárlásához, bővítéséhez igényelhető CSOK szabályai e másik kiadvány mellékletében találhatóak.⁵⁹

Mind az új lakás (családi ház) vásárlása vagy építése, mind pedig a használt lakás vásárlása esetén az elérhető támogatási összegek a gyermekek számától függenek. Támogatási összeget új lakás esetén:

Gyermekek száma	Hasznos alapterület	Támogatási összeg
1 gyermek	Nincs korlátozás	600.000 Ft
2 gyermek	Nincs korlátozás	2.600.000 Ft
3 vagy több gyermek	lakásnál min. 60, családi háznál min. 90 m ²	10.000.000 Ft

59 Családi kedvezmények: SZJA, TB, CSOK című kiadvány és annak melléklete elérhető a www.jogpontok.hu, Jogi kiadványok menüpontban.

Támogatási összeget használt lakás esetén:

Gyermekek száma	Hasznos alapterület	Támogatási összeg
1 gyermek	Min. 40 m ²	600.000 Ft
2 gyermek	Min. 50 m ²	1.430.000 Ft
3 gyermek	Min. 60 m ²	2.200.000 Ft
4 vagy több gyermek	Min. 70 m ²	2.750.000 Ft

II. Munkáltatói hitelek

Munkáltatói hitel nyújtásával a munkáltató az alkalmazottjainak jelentős kedvezményt nyújthat, így erősítheti az alkalmazottnak a munkahelyéhez, tehát a munkáltatóhoz való kötődését. Egyre gyakoribb jelenség manapság, hogy a magánszemélyek nem bankokhoz vagy más hitelintézetekhez fordulnak hitelért, hanem a saját munkáltatójukhoz. A munkáltató számára a kölcsönnyújtás természetesen nem kötelező, csak egy lehetőség, ha nélkülözni tudja a kölcsönhöz szükséges pénzeszközöket. Munkáltatói hiteleket a munkáltatók mindig valamilyen szociális célra, tipikusan az alkalmazottak lakásvásárlásához nyújtanak, de a munkáltató saját döntése alapján egyéb célokra is nyújthat hitelt.

II./1. A megfelelő belső szabályzat fontossága

Munkáltatói szempontból fontos a hitelnyújtás részletes szabályozása egy olyan belső munkahelyi szabályzatban, amelyet minden munkavállaló megismerhet. A hitellel kapcsolatban szabályozandó legfontosabb kérdések azok, hogy milyen munkavállalói csoportok (pl. hány éves munkaviszony után), milyen hitelcél esetén, milyen összegű kölcsönt igényelhetnek

munkáltatójuktól. A pontos feltételeket természetesen maga a munkáltató határozhatja meg, hiszen kölcsön nyújtására jogszabály alapján nem köteles. Fontos azonban, hogy a feltételek meghatározásakor, tehát a kölcsönnyújtásra vonatkozó belső szabályzat elkészítésekor, ne különböztessen meg hátrányosan senkit. Jogi szempontból nem jelent problémát, ha eltérő munkavállalói csoportokat eltérően kezel a munkáltató (pl. meghatározhatja a szabályzatban, hogy kizárólag a közép- és felsővezetők jogosultak a vállalatnál kedvezményes kamatozású hitelre), nem különböztethet azonban meg egy meghatározott csoporthoz tartozó munkavállalót hátrányosan az azonos csoporthoz tartozó másik munkavállalóval szemben, ezzel ugyanis megsértené az egyenlő bánásmód követelményét.

A szabályzatban célszerű részletes előírásokat meghatározni a jogosultsági feltételekre, a hitelbírálati eljárás menetére, az esetlegesen bevonható fedezetre (jelzálogjog-alapítása a vállalat javára pl. a hitelcél jelentő lakáson, házon vagy egyéb felajánlott fedezeti tárgyon), a hitelcél megvalósulásának ellenőrzésére, a kölcsön visszafizetésére és még számos más körülményre vonatkozóan. A vállalat pénzügyi érdekeinek védelmében kiemelten fontos kérdés lehet, hogy milyen feltételekkel mondhatja fel a munkáltató a hitelszerződést, ha a munkavállaló megszegi szerződéses kötelezettségeit. Biztosítani kell – lehetőség szerint –, hogy a vállalat ilyenkor is hozzájuthasson a kölcsönadott pénzhez. Egy megfelelő, jogi szempontból kifogástalan és a vállalat érdekeit jól szolgáló belső szabályzat elkészítése meglehetősen összetett feladat, célszerű ezért a munkáltatónak professzionális jogi segítséget (pl. egy ügyvédi iroda szolgáltatásait) igénybe venni.

II./2. Elhatárolás a munkabérelőlegtől

Annak ellenére, hogy sok a hasonlóság a két kategória között, a bérelőleg és a munkáltatói kölcsön alapvetően különböznek egymástól.

A vonatkozó törvényi rendelkezés szerint a munkabért a tárgyhónapot követő hónap tizedik napjáig kell kifizetni.⁶⁰ Munkabérelőlegről ennek megfelelően akkor van szó, ha a munkavállaló a munkabérét vagy annak egy meghatározott részét a munkáltatótól már a törvény (vagy az attól eltérően fizetett munkabér esetén a munkaszerződés) szerinti esedékesség előtt megkapja. Fontos tehát, hogy bérelőleg esetén alapvetően a munkavállalónak egyébként is járó berről van szó, csak éppen hamarabb jut hozzá az összeghez. A munkáltatói kölcsön/hitel egy teljesen más kategória, mivel ebben az esetben a munkáltató, tehát a vállalat pénzéről van szó, ami alapvetően nem járna a munkavállalónak, azt csak a munkáltató saját döntése alapján kapja meg bizonyos feltételekkel.

A munkabérelőleg nyújtására vonatkozó belső szabályzat kialakítása ugyanolyan fontos a munkáltató szempontjából, mint a munkavállalói kölcsönök esetében. A legfontosabb kérdéseket ebben az esetben is célszerű előre szabályozni és a szabályzatot a munkavállalókkal megfelelően megismertetni.

Fontos figyelembe venni, hogy munkabérelőleg nyújtásánál a munkavállaló gyakorlatilag kedvezményben (mégpedig kamatkedvezményben) részesül, ha a bérelőleget még az esedékesség napja előtt kamatmentesen vagy kedvezményes kamattal kapja meg. Mivel a kamatkedvezmény gyakorlatilag jövedelmet jelent a kedvezményezettnek, a jövedelem után az Szja. törvény alapján adót is kell fizetni.⁶¹ A kedvezmény mértékének megállapítása szempontjából az összehasonlítási alap a jegybanki alapkamat 5 százalékponttal növelt mértéke (a munkáltató azonban bizonyíthatja, hogy a szokásos piaci kamat ennél alacsonyabb, ebben az esetben ez a mérték irányadó), ha tehát a kikötött kamat ennél

alacsonyabb, akkor a különbözet adóköteles. A jövedelem adóalapja a kamatkedvezmény 1,18-szorosa. A kamatkedvezményből származó jövedelem után a személyi jövedelemadón felül 22%-os mértékű egészségügyi hozzájárulást (EHO) is kell fizetni (2017-ben, míg 2018-ban az EHO mértéke 19,5%-os).

Az Szja. tv. ugyanakkor egy kivételes esetet is szabályoz, amikor a kamatkedvezményt nem kell jövedelemként figyelembe venni.⁶² Ennél az esetnél feltétel, hogy a bérelőleg összege nem haladhatja meg a folyósítás napján érvényes minimálbér ötszörösét, amely 2018-ban 690.000 Ft és hogy a munkavállaló legfeljebb hat havi részletben visszafizesse az előleget. Ha e feltételek teljesülnek, akkor EHO-t sem kell fizetni.

II./3. Szerződési feltételek és a kikötött kamat kérdése

Hitel és pénzkölcsön nyújtása a vonatkozó törvényi előírás⁶³ alapján pénzügyi szolgáltatásnak minősül, ilyen szolgáltatást üzletszerűen általában azonban csak bankok végezhetnek.⁶⁴ A munkáltatónak azonban nincs szüksége a Magyar Nemzeti Bank engedélyére, hogy hitelt nyújthasson, a munkáltatói hitelnyújtás abban az esetben sem üzletszerű, ha esetleg több munkavállaló kap hitelt. A munkáltató mindenkire érvényes belső szabályzatban fektetheti le, hogy pontosan mely munkavállalójának és milyen feltételekkel nyújt hitelt, pl. lakásvásárlásra stb. Gyakori kikötések az ilyen szabályzatokban pl. a munkavállaló jó vagy kiváló minősítése vagy legalább 5 éves munkaviszony megkövetelése. Pontosán szabályozni kell azt is, hogy mi a teendő, ha a munkaviszony a hitel visszafizetését megelőzően megszűnne.

⁶² Szja. tv. 72. § (4) bekezdés g) pontja

⁶³ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 3. § (1) bekezdés b) pontja

⁶⁴ A hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról szóló 2013. évi CCXXXVII. törvény 8. § (4) bekezdés

⁶⁰ Mt. 157. § (1) bekezdése

⁶¹ Szja. tv. 72. § (1)-(2) bekezdései

A magyar jogrendszerben a munkáltató nem köteles hitelt nyújtani az alkalmazottnak, így a kölcsönszerződés megkötése a szerződő felek saját döntésén múlik.⁶⁵

A munkáltató és a munkavállaló a kölcsön feltételeit szabadon állapíthatják meg, a szerződés egyik legfontosabb feltétele pedig (a futamidő mellett) a kamat mértéke.

A kamat meghatározásakor a munkáltatónak be kell tartania a vonatkozó törvényi előírásokat, így nem köthet uzsorás szerződést,⁶⁶ ellenkező esetben a szerződés semmisnek minősül. A munkáltató elméletben akár kamatmentes kölcsönt is nyújthat munkavállalójának, ilyenkor azonban figyelemmel kell lenni a kamatkedvezményből származó jövedelem szabályaira, ugyanúgy, mint a munkabérelőleg esetében. (A kedvezmény visszonyítási alapja a jegybanki alapkamat 5 százalékponttal növelt mértéke, a fizetendő teher pedig a kedvezmény 1,18-szorosára számított 15% Szja és 22% EHO 2017-ben, míg 2018-ban 19,5%-os EHO.)

⁶⁵ A Ptk. 6:59. § szerint a felek szabadon köthetnek szerződést és szabadon választhatják meg a másik szerződő felet. A felek szabadon állapíthatják meg a szerződés tartalmát.

⁶⁶ A Ptk. 6:97. § szerint, ha a szerződő fél a szerződés megkötésekor a másik fél helyzetének kihasználásával feltűnően aránytalan előnyt kötött ki, a szerződés semmis.

Tartalom

Bevezetés	2
A vállalatok társadalmi felelősségvállalása (CSR), a családbarát munkahely és a gyermekes munkavállalók helyzete.....	4
I. A vállalatok társadalmi felelősségvállalásának (CSR) fogalma, lehetőségei és viszonya a családbarát munkahelyhez	4
II. A családi élet és a munkavégzés összehangolásának fontossága, hatása a munkáltatókra és a társadalomra.	7
III. A családbarát munkahely különböző formái, a legjobb példák bemutatása és a munkáltatói előnyök	10
A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog és az adójog területén foglalkoztatói szempontból	13
I. A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog területén	13
II. A gyermekes munkavállalók helyzete az adójog területén	16
Gyermek utáni kedvezmények, a cafetéria és az egyes meghatározott juttatások lehetőségei.....	17
I. A cafetériáról általánosságban.....	17
II. A cafetériaajuttatások adóterhei.....	19
III. A legnépszerűbb juttatási formák.....	22
Összegzés: Hogyan segíthetők a gyermekes munkavállalók és ez milyen haszonnal járhat?	26
A társadalombiztosítás keretén kívüli ellátások és lehetőségek.....	28
I. A gyermektartásdíj állam általi megelőlegezése.....	29
II. Ingyenes és kedvezményes gyermekétkeztetés	32
III. Ingyenes és kedvezményes tankönyvellátás	34

IV. Családi pótlék	36
V. Anyasági támogatás.....	42
VI. A gyermekgondozási támogatás	45
Egyéb lehetőségek: CSOK és munkáltatói hitelek.....	52
I. Családi Otthonteremtési Kedvezmény (CSOK)	52
II. Munkáltatói hitelek.....	54