

A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog és az adójog területén foglalkoztatói szempontból¹

A GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MUNKAJOG ÉS AZ ADÓJOG TERÜLETÉN FOGLALKOZTATÓI SZEMPONTBÓL	2
I. A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog területén	2
II. A gyermekes munkavállalók helyzete az adójog területén	6

¹ Utolsó frissítés: 2020.07.31. napján hatályos jogszabályok szerint

A GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MUNKAJOG ÉS AZ ADÓJOG TERÜLETÉN FOGLALKOZTATÓI SZEMPONTBÓL

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. ²
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

² 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.

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.**

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 gyermeket 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 illette 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, utoljára 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, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének

megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

Mt. 127. §

Az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a szülőnek is jár, aki a gyermeket az anya egészségi állapota vagy halála miatt végrehajtható bírósági ítélet vagy végrehajtható gyámhatósági határozat alapján gondozza. 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.

A munkavállaló - örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából - a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti

gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.

Mt. 130. §

A munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a 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.³ A kedvezmény lényege, hogy a jogosult az összevont adóalapját a törvényben meghatározott összeggel csökkentheti, így kevesebb lesz a fizetendő adója.

A családi adókedvezmény egészíti ki a családi járulékkedvezményt,⁴ 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 koronavírus miatt elrendelt veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt **munkaidőkeretben** történő foglalkoztatást a

³ Szja. tv. 29/A-29/B §-ok

⁴ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 24/A-24/C. §-ok

munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal – az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján – engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot – az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel – legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek. Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal a döntését 90 napon belül hozza meg.⁵

⁵ 2020. évi LVIII. törvény a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készsülségről