

A szabadság (pótszabadság) a családos munkavállalóknál¹

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL	2
A SZABADSÁG (PÓTSZABADSÁG) A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL.....	9
I. A szabadságról általában	9
II. A gyermeknevelési pótszabadság és az apaszabadság	11
II./1. A gyermeknevelési pótszabadság	11
II./2. Az apaszabadság	12
III. A szülési szabadság.....	13
IV. Fizetés nélküli szabadság gyermek gondozása, hozzátartozó ápolása érdekében.....	14
IV./1. A 3 éven aluli gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság.....	15
IV./2. A 3 és 10 év közötti életkorú gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság	16
IV./3. A hozzátartozó ápolására szolgáló fizetés nélküli szabadság	16

¹ Utolsó frissítés: 2020.08.31. napján hatályos jogszabályok és 2020.09.21. napján hatályos járványügyi szabályok szerint

JÁRVÁNYÜGYI KÉSZÜLTSEGI IDŐSZAK VÉDELMI INTÉZKEDÉSEIRŐL²

2020. szeptember 21-étől mindenki köteles – a hatodik életévét be nem töltött kiskorú kivételével – orvosi maszkot, munkavédelmi maszkot, illetve textil vagy más anyagból készült maszkot (a továbbiakban együtt: maszk) **olyan módon viselni, hogy az az orrot és a száját folyamatosan elfedje, valóban maszkot kell viselni, nem elég például sállal vagy kendővel eltakarni a száját** a tömegközlekedési eszközökön, illetve a várakozás során, az üzletekben (vendéglátó üzlet vendégeit kivéve), kulturális rendezvényeken (fellépők kivételével), moziban, múzeumokban, könyvtárakban, színházakban, közösségi színtereken, levéltárakban, ügyfélfogadó helyiségekben (közigazgatási szerv, posta esetében, illetve egyéb olyan ügyintézési helyiségben, ahol rendszeresen 5 főnél többen várakoznak).

Az egészségügyi intézményekben ugyancsak kötelezővé tették a maszkviselést (kivétel: betegek kórteremben), a szociális intézményekben pedig a dolgozóknak akkor kell maszkot hordaniuk, ha az ellátottakkal érintkeznek (közvetlenül, vagy tartósan 1,5 méteren belüli távolságban). Az intézményi ellátottaknak a közösségi programok során lehetőség szerint ugyancsak maszkot kell viselniük.

A felelősség az üzemeltetőké, az ő kötelezettségük a fentiek betartatása (szankciók előírásával, tömegközlekedésből,

² 431/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a járványügyi készüeltségi időszak védelmi intézkedéseiről

látogatásból kizárással), amelyet a kormányhivatalok és a kereskedelmi hatóság köteles ellenőriznek.

A kereskedelmi hatóság számos szankciót alkalmazhat:

1. a kötelezettség első alkalommal történő megszegése esetén **figyelmeztetést** alkalmaz,
2. a kötelezettség második alkalommal történő megszegése esetén **100.000 forinttól 1.000.000 forintig** terjedő bírságot szab ki,
3. a kötelezettség harmadik alkalommal történő megszegése esetén az üzletet, illetve a helyiséget legalább **3 napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**,
4. a kötelezettség negyedik alkalommal történő megszegésétől kezdve az üzletet, illetve a helyiséget legalább a **kötelezettségszegések alkalmainak számával megegyező számú napra, legfeljebb egy év időtartamra ideiglenesen bezárathatja**.

A szankciók azonos napon több egymást követő ellenőrzés alkalmával is kiszabható.

A szankció nem alkalmazható, ha az üzemeltető a szükséges intézkedéseket megtette a jogellenes helyzet felszámolása érdekében, így különösen ha

1. a jogsértő személyt felszólította távozásra,
2. a jogsértő személy kiszolgálását megtagadta, és
3. azt követően, hogy a jogsértő személy a távozásra történő felszólításnak nem tett eleget, a rendőrséget értesítette.

Speciális szabályok alkalmazandóak az oktatási intézményekben (belépés korlátozása, testhőmérséklet mérés), valamint a zenés, táncos rendezvények esetében, illetőleg a vendéglátó üzletek nyitva tartására.

2020. szeptember 21-étől a zárt helyen vagy a nem zárt helyen tartott, a zenés, táncos rendezvények működésének biztonságosabbá tételéről szóló 23/2011. (III. 8.) Korm. rendelet szerinti zenés, táncos rendezvény (a továbbiakban: rendezvény) – függetlenül annak nyilvános vagy nem nyilvános, valamint alkalmi vagy rendszeres jellegétől – abban az esetben tartható meg, ha a rendezvény helyszínén a jelenlévők létszáma – beleértve az ott foglalkoztatott személyeket – egy időben nem haladja meg **az 500 főt.**

A rendezvény helyszínén – az ott foglalkoztatottak kivételével – 23.00 óra után 06.00 óráig tilos tartózkodni.

Szintén szeptember 21-étől a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az ott foglalkoztatottak kivételével tilos tartózkodni, kivétel: a vendéglátó üzletben 23.00 óra után 06.00 óráig az élelmiszer elvitelre történő megrendelése és átvétele, valamint a vételár megfizetése céljából és időtartamára megengedett a tartózkodás.

Szeptember 19-ével hatályát veszítette ugyanakkor a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseiről szóló 285/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet.

Utazási korlátozások³

A járványügyi készültségi időszak **utazási korlátozásairól** szóló 408/2020. (VIII. 30.) Korm. rendelet 3. § a)–c) pontjában, valamint 7. § (3) bekezdés b) pontjában a „14” szövegrész helyébe a „10” szöveg lép, azaz a magyar állampolgárok Magyarországra történő belépésének

³ 432/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet egyes kormányrendeleteknek a járványügyi készültségi időszak védelmi intézkedéseivel kapcsolatos módosításáról

szabályai keretében, ha a magyar állampolgár esetében az egészségügyi vizsgálat fertőzés gyanúját nem állapítja meg, és

- a magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel rendelkezik, 10 napra hatósági házi karanténban,
- a nem külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban,
- a külföldön élő magyar állampolgár magyarországi lakóhellyel vagy tartózkodási hellyel nem rendelkezik, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban

kerül elhelyezésre.

Az engedélyes a Magyarországra való belépés során egészségügyi vizsgálaton eshet át, amelynek tőrésére köteles,

- akinél az egészségügyi vizsgálat során a fertőzés gyanúja nem merül fel, 10 napra az illetékes járványügyi hatóság által kijelölt karanténban vagy hatósági házi karanténban kerül elhelyezésre.

A térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról⁴

Az influenza megbetegedés elleni védőoltáshoz oltóanyag a 2020. és 2021. évben térítésmentesen igényelhető. (2020. október 1-jén lép hatályba).

⁴ 433/2020. (IX. 18.) Korm. rendelet a térítési díj ellenében igénybe vehető egyes egészségügyi szolgáltatások térítési díjáról szóló 284/1997. (XII. 23.) Korm. rendelet módosításáról

Az a személy, aki a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot térítés ellenében veheti igénybe, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában legfeljebb az alább meghatározott díj fizetésére kötelezhető:

17. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR módszerrel történő kimutatására vonatkozó vizsgálat díja	17 000 Ft
18. Járványügyi készütség idején a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavétel díja	2 500 Ft

Ez nem alkalmazható abban az esetben, amikor az Ebtv. szerinti biztosított a SARS-CoV-2 RT-PCR mintavételt és laboratóriumi vizsgálatot az Egészségbiztosítási Alap terhére veszi igénybe. (2020. szeptember 21-étől hatályos)

Amennyiben a tesztelést házi orvos, kórház vagy hatóság rendeli el protokoll alapján, akkor továbbra sem kell majd fizetni. A hatósági ár azokra vonatkozik, akik önszántukból kérnek PCR-tesztet.

Eljárásrend az új koronavírusossal kapcsolatban⁵

A Nemzeti Népegészségügyi Központ új eljárásrendet adott ki arról, hogyan kell kezelni a koronavírusos betegeket, a gyanús eseteket és a kontaktokat. 2020. szeptember 21-től a

⁵ Nemzeti Népegészségügyi Központ Eljárásrend a 2020. évben azonosított új koronavírusossal kapcsolatban (követendő járványügyi és infekciókontroll szabályok) 2020. szeptember 21.

házi orvos PCR-teszt nélkül is koronavírus-fertőzöttnek minősítheti azt, aki a fertőzés tüneteit mutatja: tehát köhög, láza, vagy nehézlégzése van, esetleg az ízérzés hiánya vagy zavara jelentkezik.

PCR-tesztet csak akkor kötelező kérni, ha a páciensnek koronavírusra utaló tünetei vannak, és emellett

- az előző 14 napban koronavírus-fertőzött területen járt,
- vagy az előző 14 napban szoros kapcsolatban volt megerősített vagy valószínűsített fertőzöttel,
- vagy járó- illetve fekvőbeteg-ellátásra szorult,
- vagy közvetlen betegellátásban részt vevő egészségügyi dolgozó,
- vagy az előző 14 napban olyan bentlakásos intézmény lakója vagy dolgozója volt, ahol a kockázati csoportba tartozó személyeket gondoznak.

Akit a házi orvosa csak a tünetei alapján minősít fertőzöttnek, de nem tesztelnek, azt csak az orvos utasíthatja otthoni elkülönítésre, de nem kerül hatósági házi karanténba.

A pácienseket három csoportba sorolják:

- gyanús eset az, aki köhög, láza van, nehéz a légzése vagy hirtelen elvesztette a szaglását, ízlelését, vagy az orvosa úgy ítéli meg, hogy fertőzésgyanús,
- valószínűsített eset az, aki a fenti kritériumokon kívül az előző két hétben szoros kapcsolatban volt fertőzöttel, vagy olyan bentlakásos intézmény lakója, dolgozója, ahol járvány zajlik, illetve az, akinél a fertőzésre jellemző radiológiai eltérés kimutatható,
- megerősített eset pedig az, akinél klinikai mintában kimutatták a SARS-CoV-2-t.

Új szabály, hogy a kontaktkutatás során a fertőzőtellel szoros kontaktusba került személyeknél csak akkor kötelező a PCR-teszt, ha az egészségügyi ellátórendszerben vagy a tartós ápolási és gondozási intézményekben ellátottak vagy dolgoznak.

A kontaktok esetében a járványügyi megfigyelés új időtartama 10 nap, és nem helyettesíthető két negatív PCR-teszttel.

Hitelfizetési moratórium

Január elsejétől további 6 hónappal meghosszabbítják a hitelmoratóriumot:

- gyermeket nevelő családok esetében a gyermekek számától függetlenül,
- a nyugdíjasok,
- munkanélküliek,
- közfoglalkoztatottak számára,
 - ezekben az esetekben nem kell kérni a moratóriumot, hanem automatikus, akkor kell jelezni, ha nem akarnak élni vele, ha a moratórium lehetősége ellenére fizetni szeretnének,
- vállalkozások számára akkor, ha bevételük több, mint 25%-kal csökkent és kérik,
 - ebben az esetben kérni kell a moratóriumot, nem automatikus, jelezni kell, ha élni kívánnak vele.

A SZABADSÁG (PÓTSZABADSÁG) A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL

I. A szabadságról általában

A szabadság célja a munkavállaló regenerálódásának biztosítása. A szabadság naptári évenként jár a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy a munkavállaló foglalkoztatására teljes vagy részmunkaidős formában kerül sor. A rendes szabadság idejére járó díjazás a munkavállaló munkaidejével arányos időre jár.⁶

A szabadság alap- és pótszabadságból áll, ezen túl a törvény külön szabadságtípusként kezeli a betegszabadságot, a szülési szabadságot, valamint a fizetés nélküli szabadságot.

A szabadság alapvetően a munkában töltött idő tartama alapján jár a munkavállalónak, azonban az Mt. egyéb, nem munkavégzéssel töltött időtartamokat is figyelembe vesz a szabadságra való jogosultság számításánál, így az Mt. 115. § (2) bekezdésének a)-g) pontjai alapján munkában töltött időnek minősül

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- a keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

⁶ MK 19. számú állásfoglalás

- a munkavégzés alóli mentesülés törvényben meghatározott egyes esetköreinek meghatározott tartama. [Mt. 115. § (2) bek.]

Amennyiben a munkavállalónak a munkaviszonya mellett további munkaviszonya is van, a szabadság mértékét és kiadását minden munkaviszonyban önállóan kell elbírálni. Ha a munkavállaló az egyes munkaviszonyokban bármilyen okból eltérő mértékű szabadság illeti meg, a munkavállaló köteles a munkakörét ellátni abban a munkaviszonyában, amelyben már szabadságra nem jogosult, akkor is, ha a másik munkaviszonyában még szabadságát tölti.⁷

Az alapszabadság mértéke egységesen évente 20 munkanap. A munkavállaló az alapszabadságon felül az életkorára, a gyermeknevelés érdekében, az édesapa a gyermeke születése esetén, továbbá egészségügyi okokra, vagy a munkavégzéssel járó egészségügyi kockázatokra tekintettel pótszabadságra is jogosult. A pótszabadság a munkavállalót különböző jogcímenek is megillette, azok tartamát ilyen esetben össze kell számítani.

A családos munkavállalók szempontjából a gyermekvállalással összefüggő kétfajta pótszabadság: a gyermeknevelés érdekében járó, valamint az apát gyermeke születése esetén megillető pótszabadságnak, az ún. apaszabadságnak van jelentősége, ezért a következő fejezetben ezek kerülnek ismertetésre.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár, a fél napot elérő töredéknapp egész munkanapnak számít (Mt. 121. §). Ennek alapján a szabadságot, amennyiben a munkaviszony nem a teljes naptári évben áll fenn, úgy kell arányosítással kiszámolni, hogy az alapszabadságot és a

⁷ MK 18. számú állásfoglalás

munkavállalónak – akár különböző jogcímen – járó pótszabadságot össze kell számítani, és az így kapott összesített mértéket arányosítani kell ahhoz az arányhoz, ahogyan a naptári évben munkában töltött napok aránylanak a naptári év összes szabadságra jogosító időtartamaihoz. A fél napot elérő töredéknapot egész munkanapként kell figyelembe venni.

A szabadság időtartamára a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. [Mt. 146. § (3) bekezdés a) pont]

II. A gyermeknevelési pótszabadság és az apaszabadság

II./1. A gyermeknevelési pótszabadság

A gyermeket nevelő munkavállalónak – akár férfi, akár nő – a 16 évesnél fiatalabb

- egy gyermeke után kettő,
- két gyermeke után négy,
- kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.

Amennyiben a munkavállaló gyermeke fogyatékos, úgy ez a pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő.

A pótszabadság tekintetében csak a törvényi fogalomnak megfelelő gyermek, illetve szülő vehető figyelembe, az együtt élő szülőknél a pótszabadság mindkét szülőt megilleti.

A munkáltató jogosult igazolást kérni arról, hogy a munkavállaló szülőnek minősül (pl. születési anyakönyvi kivonattal), illetve, hogy a gyermeket a saját háztartásban neveli vagy gondozza (pl. a gyermek lakcím igazolványával, iskolai, hatósági igazolással), amennyiben ezeket a munkavállaló igazolja, úgy a pótszabadságot köteles kiadni.

Végezetül, amennyiben a munkavállaló évközben lesz jogosult erre a pótszabadságra, úgy neki az évre járó teljes pótszabadság jár, mert a törvény nem szabja feltételül ehhez a munkavégzés időtartamát.

II./2. Az apaszabadság

A másik gyermekvállalással összefüggő pótszabadság az apát a gyermeke születése esetén megillető pótszabadság, az ún. apaszabadság. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet a kérésének megfelelő időpontban kell kiadni [Mt. 118. § (4) bek.]. A pótszabadság az anyával és az újszülöttel, csecsemővel való együttléttel, a kötődés elősegítését szolgálja, ezért viszonylag rövid határidőn belül, a szülést követő két hónapon belül igényelheti az apa. A munkáltató a pótszabadságot az apa kérése szerinti időpontban köteles kiadni azzal, hogy erre is érvényes az az általános szabály, hogy az apának az igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell bejelentenie. Az ún. apaszabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A munkavállaló úgy kérheti az apaszabadságot, hogy bemutatja a munkáltatónak a gyermek eredeti születési anyakönyvi kivonatát, illetve halva született gyermek esetén a halottvizsgálati bizonyítvány eredeti példányát, és írásban nyilatkozik arról, hogy a szülői felügyeleti jogát bíróság nem szüntette meg, vagy nem szüntette meg. A munkáltató jogosult a bemutatott okiratokról másolatot készíteni.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a pótszabadságra jogosító időtartamon belül munkahelyet változtat, az új munkáltatójánál akkor jogosult a pótszabadság

igénybevételére, ha igazolja, hogy az előző munkáltatónál a pótszabadságot részben vagy egészben még nem vette igénybe. Az igazolást az előző munkáltató a munkavállaló kérésére három munkanapon belül köteles kiadni.

Az apaszabadság arányosítását az Mt. 121. § (1) bekezdése tiltja.

III. A szülési szabadság

A szülési szabadság a várandós nőt, illetve az anyát megillető egybefüggő szabadság az anya és a gyermek egészségének és biztonságának érdekében. A 2004. évi CXI. törvénnyel ratifikált, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 182. számú Egyezményének 4. cikkének 1. pontja értelmében minden nő, akire az Egyezmény vonatkozik, a szülésének várható időpontját feltüntető, orvosi bizonyítvány vagy egyéb megfelelő igazolás felmutatása esetén legalább 14 heti szülési szabadságra jogosult. Az Mt. az anya és gyermek érdekét szem előtt tartva egybefüggő 24 hétben határozza meg az igénybe vehető szülési szabadságot, amelyből két hetet a nő 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 – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. Amennyiben a munkavállaló a szülés előtti időpontban nem veszi igénybe a szülési szabadságot, szülés után a teljes időtartama kiadható.

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 (pl. jogosít minden olyan díjazásra és juttatásra, ami nem kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódik).

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 gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult.

A szülési szabadság megszűnik

- a gyermek halva születése esetén,
- ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
- ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

A gyermek halva születése esetén a szülési szabadság a szülést követő hat hét elteltével szűnik meg, mert ilyen esetben a szülési szabadság tartama hat hétnél rövidebb nem lehet.

IV. Fizetés nélküli szabadság gyermek gondozása, hozzátartozó ápolása érdekében

A családi körülmények indokolttá tehetik, hogy a munkavállaló a fizetett szabadságán túlmenően otthon legyen a gyermekével. Ezt teszi lehetővé a következő két jogcímen járó fizetés nélküli szabadság, összefoglaló néven az ún. gyermekgondozási szabadság.

Az igénybevétel szabályai mindegyik esetében közösek: a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét annak időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni, amelyet a munkáltató ez esetben mérlegelés nélkül biztosítani köteles. Mivel a törvényi kereten belül az időtartamot a munkavállaló határozza meg, így azon belül jogosult megszüntetni is. Ekkor a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

IV./1. A 3 éven aluli gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság

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

Az ezen jogcímen járó fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő, akár azonos időszakban is, illetve az apa az anya szülési szabadságának ideje alatt is igénybe veheti.

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.⁸

A fizetés nélküli szabadság a gyermek harmadik életvének betöltése előtt ugyanazokban az esetekben szűnik meg, mint a szülési szabadság.

1. Munkába történő visszatérés a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság után

A fizetés nélküli szabadság leteltét követően a munkáltató köteles a munkavállalót eredeti munkakörében foglalkoztatni. E kötelezettségét nem érinti az sem, amennyiben időközben más munkavállalót alkalmazott a munkavállaló munkakörében abban az esetben sem, ha a jogviszony nem csak helyettesítés céljából jött létre.

IV./2. A 3 és 10 év közötti életkorú gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság

Az előző pontban említettekén túl a munkavállalónak a gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek 3. életvének betöltését követően a 10. életvéne betöltéséig a gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

IV./3. A hozzátartozó ápolására szolgáló fizetés nélküli szabadság

A munkavállaló jogosult kérni, hogy a hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes

⁸ Mt. 128. § (2) bekezdés

ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadságot biztosítson a munkáltató.

Ennek az ún. hozzátartozói ápolási szabadságnak a következők a feltételei:

- az ápolást a munkavállaló személyesen végzi,
- az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja a tartós (30 napot meghaladó) ápolást és annak indokoltságát.

Két év után ez az ápolási szabadság megszűnik, azonban nincsen akadálya annak, hogy azt a munkáltató továbbra is engedélyezze, továbbá annak sem, hogy azt a munkavállaló a megszűnését és munkába állását követően ismételten igénybe vegye.