

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

| | |
|---|---|
| VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK..... | 2 |
| A GYERMEKES MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE A MUNKAJOG ÉS AZ ADÓJOG TERÜLETÉN FOGLALKOZTATÓI SZEMPONTBÓL | 3 |
| I. A gyermekes munkavállalók helyzete a munkajog területén | 3 |
| II. A gyermekes munkavállalók helyzete az adójog területén | 7 |

¹ Utolsó frissítés: 2021.12.31. napján hatályos jogszabályok és 2022.01.21. napján hatályos védelmi intézkedésekről szóló szabályok szerint

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK

A Kormány az élet- és vagyónbiztonságot veszélyeztető tömeges megbetegedést okozó SARS-CoV-2 koronavírus világjárvány (a továbbiakban: koronavírus világjárvány) következményeinek elhárítása, a magyar állampolgárok egészségének és életének megóvása érdekében **Magyarország egész területén továbbra is veszélyhelyzet van érvényben. A Parlament módosította a koronavírus-világjárvány elleni védekezésről szóló törvényt, amelynek hatálya és így a koronavírus-járvány miatti veszélyhelyzet 2022. június elsejéig tart.² Így továbbra is biztosítható a hatékony és gyors döntéshozatal ahhoz, hogy a járvány okozta nehézségekre rugalmasan lehessen válaszokat adni. Amennyiben a járványhelyzet lehetővé teszi, a Kormány kezdeményezni fogja a veszélyhelyzet korábbi megszüntetését.**

2022. június 18-áig³ hosszabbította meg a Kormány a járványügyi készültséget. A rendelet szerint az eddig 2021. december 18-áig tartó időszak határidejét 2022. június 18-ig tolták ki.

A védelmi intézkedések aktuális, részletes szabályairól a <https://www.jogpontok.hu/Tajekoztatok> oldalon található tájékoztató anyagban olvashatóak további fontos információk.

² 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

³ 705/2021. (XII. 15.) Korm. rendelet a járványügyi készültség bevezetéséről szóló 283/2020. (VI. 17.) Korm. rendelet módosításáról

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. ⁴ |
| 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 |

⁴ 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.

| |
|---|
| <p>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.</p> |
| <p>Mt. 65. § (3) bekezdés</p> |
| <p>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.</p> |
| <p>Mt. 66. § (6) bekezdés</p> |
| <p>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.</p> |
| <p>Mt. 68. § (2) bekezdés b) pont</p> |
| <p>A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik.</p> |
| <p>Mt. 77. § (2) bekezdés a) pont</p> |
| <p>A végkielégítésre való jogosultság szempontjából nem kell figyelembe venni azt az egybefüggően legalább harminc</p> |

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.⁵ 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,⁶ 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.

⁵ Szja. tv. 29/A-29/B §-ok

⁶ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 24/A-24/C. §-ok