

## A szabadság (pótszabadság) a családos munkavállalóknál<sup>1</sup>

VÉDELMI INTÉZKEDÉSEK.....	2
A SZABADSÁG (PÓTSZABADSÁG) A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKNÁL.....	3
I. A szabadságról általában.....	3
II. A gyermeknevelési pótszabadság és az apaszabadság.....	5
II./1. A gyermeknevelési pótszabadság.....	5
II./2. Az apaszabadság.....	6
III. A szülési szabadság.....	7
IV. Fizetés nélküli szabadság gyermek gondozása, hozzátartozó ápolása érdekében.....	8
IV./1. A 3 éven aluli gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság.....	9
IV./2. A 3 és 10 év közötti életkorú gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság.....	10
IV./3. A hozzátartozó ápolására szolgáló fizetés nélküli szabadság.....	10

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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-áig<sup>3</sup> 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.**

---

<sup>2</sup> 2021. évi CXXX. törvény a veszélyhelyzettel összefüggő egyes szabályozási kérdésekről

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

## 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.<sup>4</sup>

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,

---

<sup>4</sup> 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 munkavállalót 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.<sup>5</sup>

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 megilletheti, 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

---

<sup>5</sup> 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 együttlétet, 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.<sup>6</sup>

A fizetés nélküli szabadság a gyermek harmadik életének 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 említetteken túl a munkavállalónak a gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek 3. életének betöltését követően a 10. életévé 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

---

<sup>6</sup> 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.