

Mt. 118. §

(1) A munkavállalónak a tizenhat évesnél fiatalabb

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

(2) Az (1) bekezdés szerinti pótszabadság fogyatékos gyermekként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

(3) A pótszabadságra való jogosultság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

(4) 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.

Az Mt. 118. §-a 2013. január 1. napján lép hatályba [Mth. 85. § (47) bekezdése].

Kollektív szerződés az Mt. 118. §-ban foglaltaktól, csak a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bekezdés j) pontja]

A gyermeknevelési pótszabadságra jogosultság

A munkavállaló szülőnek a tizenhat évesnél fiatalabb gyermeke után gyermeknevelési pótszabadság jár.

A gyermek fogalma

Az Mt. 294. § c) pontja értelmében gyermeknek „a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek” minősül.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § k) pontja szerint saját háztartásban nevelt, gondozott gyermek: az a gyermek, aki a 7. § (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott személlyel életvitelszerűen együtt él és annak gondozásából rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközbeni időszakokra kerül ki. A 7. § (1) a) pontjában meghatározott személy: a vér szerinti, az örökbe fogadó szülő, a szülővel együtt élő házastárs, az a személy, aki a saját háztartásában nevelt gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van, a nevelőszülő, a hivatásos nevelőszülő, a gyám, továbbá az a személy, akihez a gyermekek védelméről és a gyámsági igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény (a továbbiakban: Gyvt.) 72. §-ának (1) bekezdése alapján a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték.

Gyermeknek csak a fentiekben felsorolt személy minősülhet.

A szülő fogalma

Az Mt. 294. § h) pontja értelmében szülőnek minősül

- ha) a vér szerinti és az örökbefogadó szülő, továbbá az együttélő házastárs,
- hb) az, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni, és az erre irányuló eljárás már folyamatban van,
- hc) a gyám,
- hd) a nevelőszülő és a helyettes szülő.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 4. § g) pontja szerint nevelőszülő: az a személy, aki nevelőszülői jogviszonya keretében saját háztartásában gondozza a gyámhivatal jogerős határozatával nála elhelyezett, átmeneti vagy tartós nevelésbe vett gyermeket és az utógondozói ellátásban részesülő fiatal felnőttet.

Szülőnek csak a fentiekben felsorolt személy minősülhet.

A hatályos szabályozás alapján a gyermek után nem csak a vér szerinti anya, illetve apa, hanem a fentiek szerint szülőnek minősülő személy is jogosult a pótszabadságra, ha a gyermeket saját háztartásában neveli, vagy gondozza.

A gyermeknevelési pótszabadságra jogosultság törvényi feltételeivel rendelkező anyát, apát, vagy a szülőnek minősülő más személyt külön-külön alanyi jogon megilleti a pótszabadság (pl. egy gyermek után személyenként két nap pótszabadság jár az anyának, illetve az apának egyaránt).

A gyermeknevelési pótszabadság csak saját jogon vehető igénybe, a másik szülőre a jogosultság nem ruházható át.

A vér szerinti szülőt sem illeti meg a gyermeknevelési pótszabadság, ha a gyermeket nem saját háztartásában neveli (pl. elvált szülőként csupán időszakonként él a kapcsolattartási jogával).

Nem illeti meg a gyermeknevelési pótszabadság az élettársat, mert nem minősül szülőnek, akkor sem, ha a gyermeket nevelő szülővel és a gyermekkel közös háztartásban él.

Ha a munkavállaló igazolja, hogy szülő, illetve szülőnek minősül és a gyermeket saját háztartásában neveli, vagy gondozza, a munkáltató nem mérlegelheti a gyermeknevelési szabadság kiadását, a pótszabadságot köteles kiadni a munkavállalónak.

A gyermeknevelési pótszabadságra a szülő (a munkavállaló) attól függetlenül jogosult, hogy a másik szülő munkaviszonyban áll-e, vagy munkát végez-e, illetve, hogy milyen részt vállal a gyermek nevelésében. A munkáltatónak nem kell nyilatkoztatni a munkavállalót arról, hogy a gyermeknevelési szabadságot igénybe kívánja-e venni, mert a tizenhat évesnél fiatalabb gyermek után a pótszabadság alanyi jogon jár.

A gyermeknevelési pótszabadság mértéke

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 igénybe vétele szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti.

A gyermeknevelési pótszabadság fogyatékos gyermekként két munkanappal nő, ha a munkavállaló gyermeke fogyatékos.

A pótszabadság részarányosítása

Az Mt. 118. §-ának szabályai nem teszik a pótszabadságra jogosultság előfeltételévé a teljes év munkában töltését. Ehhez képest a pótszabadságra jogosultság azt a munkavállalót is teljes egészében megilleti, aki év közben szült, vagy pl. a gyermekgondozási szabadságról év közben tér vissza, illetve év közben kerül a munkáltatóhoz. A pótszabadság arányosításának tehát abban az évben, amikor a kiskorú született, vagy amikor a 16. életévét betöltötte, e címen nincs helye. A pótszabadság kiadására viszont csupán az adott évben munkában töltött, illetőleg egyébként szabadságra jogosító idő arányában kerülhet sor.

A törvény rendelkezéseinek az alkalmazása során gyakori értelmezési hiba, hogy a szabadság megállapításának és kiadásának szabályait egybemossák. A rendelkezések értelmében a szabadság megállapítása során nincs helye a gyermeknevelési pótszabadság

arányosításának, tehát az év közben gyesről visszatérő egy gyermekes szülőt kettő nap gyermeknevelési pótszabadság illeti meg az adott teljes naptári évre. Ellenben a szabadság kiadása során a pótszabadság figyelembe vétele mellett megállapított szabadságot az adott évben munkában töltött, illetőleg egyébként szabadságra jogosító idő arányában kell kiadni.

A fentiek a gyakorlatban azt jelentik, hogy pl. a 28 nap „alapszabadságra” és két nap gyermeknevelési szabadságra jogosult, az adott évben május 1-jén gyesről visszatérő szülőnek a tárgyév egészére harminc nap szabadságot kell megállapítani, ugyanakkor a tárgyévben csupán – előre láthatólag – nyolc hónapot fog dolgozni, ezért a évi szabadság 8/12-ed részét, az az 20 nap szabadságot (nem 19 nap időarányos alapszabadságot és két nap pótszabadságot) kell megállapítani és kiadni.

Ha a példában foglaltaktól eltérően, az időarányos szabadság megállapítása során töredéknapp keletkezik, a fél napot elérő töredék egész munkanapnak számítandó [Mt. 121. § (2) bekezdése].

E szabályoktól a kollektív szerződés a munkavállalóra kedvezőbb rendelkezés megállapításával eltérhet [Mt. 135. §-ának (2) bekezdése].

Ha a munkavállaló jogosulatlanul veszi igénybe a gyermeknevelési szabadságot, a munkáltató a szabadság idejére kifizetett munkabért az elévülési időn (három éven) belül követelheti tőle vissza.