

Fogyatékos gyermeket nevelő szülők munkajogi helyzete

A magyar munkajogi szabályozás a fogyatékos gyermeket nevelő szülők mellett szélesebb munkavállalói kör számára is biztosít némi kedvezményt. *A hozzátartozója (így pl. gyermeke) tartós, személyes gondozását végző, illetve a gyermeket saját háztartásban nevelők számára néhány, az általánostól kedvezőbb szabály szerepel a munka törvénykönyvében.* A fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalóknak két plusz nap pótszabadság is jár, de kifejezetten a fogyatékos gyermekekre tekintettel járó más munkajogi kedvezmény sajnos nincs és a jelenlegi, koronavírus okozta járványügyi helyzetben sincs a fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalókra vonatkozó kedvezmény.

A hozzátartozóját személyesen ápoló munkavállaló a munkavégzési helyétől eltérő helységben csak a munkavállaló hozzájárulása esetén foglalkoztatható, illetve ha előreláthatólag egy hónapot meghaladóan szükséges a hozzátartozó személyes ápolása, akkor a munkavállaló két év fizetés nélküli szabadságra mehet.

A gyermek 4 éves koráig a munkavállaló 4 órás részmunkaidőt kérhet, illetve a gyermeke tartós betegségére vagy fogyatékoságára tekintettel folyósított gyes időtartama alatt (a gyerek 10 éves koráig) fizetés nélküli szabadság jár a gyermek személyes gondozása érdekében, amely alatt a munkáltató nem mondhat fel.

Előbbieket részletesebb munkajogi szabályai lent olvashatók és szót ejtünk arról is, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma azt a munkavállalót is védi, akit gyermeke fogyatékosága miatt ért hátrány.

A fogyatékos, 16 évesnél fiatalabb gyermek után plusz 2 nap pótszabadság jár

Valamennyi munkavállaló számára pótszabadság jár a 16 évesnél fiatalabb, saját háztartásában nevelt gyermeke után. A pótszabadságot a szülő, örökbefogadó szülő, nevelőszülő, a szülővel együtt élő házastárs/élettárs, illetve az veheti igénybe, akinél a gyermeket ideiglenes hatállyal elhelyezték. Egy gyermek után 2 munkanap, két gyermek után 4 munkanap, kettőnél több gyermek után összesen 7 munkanap pótszabadság jár.

A munka törvénykönyve kifejezetten a fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók számára biztosított kedvezménye, hogy a 16 évesnél fiatalabb gyermekek után járó **pótszabadság mértéke fogyatékos gyermekeként további két munkanappal emelkedik.** A plusz 2 munkanap pótszabadság arra a gyermekekre tekintettel jár, **aki fogyatékoságára magasabb összegű családi pótlékot állapítottak meg.**

Fontos tudni, hogy a gyermek utáni pótszabadságokat az a munkavállaló veheti igénybe, *akivel a gyermek életvitelszerűen együtt él,* tehát aki a gyermeket saját háztartásában neveli és gondozása alól rendszeres jelleggel legfeljebb csak napközben kerül ki. Ezért felhívjuk a figyelmet, hogy bentlakásos intézetben elhelyezett gyermek után pótszabadság nem jár.

Tehát annak a munkavállalónak, aki saját háztartásában neveli és életvitelszerűen együtt él a **16 évesnél fiatalabb** gyermekével, és e gyermekre tekintettel **magasabb összegű családi pótlékot állapítottak** meg, az alábbi pótszabadságra jogosult összesen:

- egy gyermek után 4 munkanap
- két gyermek után 6 munkanap (ha mindkét gyermek fogyatékosnak számít, akkor 8 munkanap)
- kettőnél több gyermek után összesen 7 munkanap + fogyatékos gyermekenként két-két munkanap.

A hozzátartozó tartós, személyes gondozását, ápolását végzők kedvezményei

A munka törvénykönyve hozzátartozókat meghatározó felsorolása tágabb a hétköznapi értelemben vett „szűk családtagoknál”.

A törvény hozzátartozónak tekinti a munkavállaló *házastársát, egyeneságbeli rokonát (pl: szülő, nagyszülő, gyermek), az örökbefogadott, a mostoha és a nevelt gyermekét, az örökbefogadó-, mostoha- és a nevelőszülőjét, a munkavállaló testvérét, élettársát, a munkavállaló egyeneságbeli rokonának házastársát, továbbá a munkavállaló házastársának egyeneságbeli rokonát és testvérét, illetve a munkavállaló testvérenek házastársát is.*

Ez alapján tehát kedvezőbb szabályok vonatkoznak pl. arra a munkavállalóra is, aki szüleit, nagyszüleit, házastársát, élettársát, sógorát vagy a házastársa szüleit/gyermekeit/testvérét gondozza.

Aki hozzátartozóját gondozza, az a munkaszerződéstől eltérő helységben csak a munkavállaló hozzájárulása esetén foglalkoztatható

A munka törvénykönyve alapján a munkáltató fő szabály szerint jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérően foglalkoztatni, tehát *eltérő munkakörben, eltérő munkahelyen vagy más munkáltatónál történő munkavégzést rendelhet el egyoldalúan* (a munkavállaló beleegyezése nélkül).

A munkavállalóra kedvező szabály, hogy **a gyermek 3 éves koráig, illetve gyermekét egyedül nevelő szülő a gyermek 16 éves koráig, illetve a hozzátartozója tartós, személyes gondozását végző munkavállaló** hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más településen végzendő munkára.

A személyes gondozást, annak indokoltságát és időtartamát a hozzátartozó kezelőorvosa igazolja.

Két év fizetés nélküli szabadság a hozzátartozó ápolására

A munkavállaló a fent felsorolt hozzátartozója (pl. gyermeke, szülője, házastársa) tartós *személyes ápolása céljából* fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe legfeljebb két évre. A fizetés nélküli szabadság a hozzátartozó ápolásának idejére jár, és csak akkor igényelhető, ha

a munkavállaló személyesen végzi az ápolást, amely időtartama előreláthatólag meghaladja a harminc napot.

A fizetés nélküli szabadság kiadását a munkáltató nem tagadhatja meg. A kezdőnapját legalább 15 nappal előtte, a fizetés nélküli szabadság megszüntetését pedig 30 nappal előtte írásban be kell jelenteni a munkáltatónak.

Az ápolásra szoruló személy kezelőorvosának igazolni kell az ápolás indokoltságát és időtartamát is.

A fizetés nélküli szabadságot követően a munkáltató köteles az időközben történt bérfelesztéshez mértén megemeli a munkavállaló munkabérét.

Felhívjuk a figyelmet, hogy a munkáltató felmondhat annak is, aki a hozzátartozója otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van, azonban a **felmondási idő legkorábban a fizetés nélküli szabadsága lejártát követő napon** kezdődik (tehát a munkaviszony csak a fizetés nélküli szabadságot követően szűnik meg ténylegesen).

A gyermekekre tekintettel kedvezőbb szabály

Kötelező 4 órás munkaidő, ha a munkavállaló kéri

A gyermekét saját háztartásában nevelő munkavállalót a gyermeke négyéves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek hatéves koráig – a munkáltató köteles 4 órás (a teljes munkaidő fele) részmunkaidőben foglalkoztatni, ha a munkavállaló ezt kéri.

A munkáltató engedélye a 4 órás részmunkaidőhöz nem szükséges, de megjegyezzük, hogy a felek közös megegyezéssel más időtartamú (pl. 6 órás) részmunkaidőben is megállapodhatnak.

Fizetés nélküli szabadság a gyés idejére

A magasabb összegű családi pótlékra is jogosító, jogszabályban¹ felsorolt tartós betegségben szenvedő vagy súlyos fogyatékos gyermeket saját háztartásában nevelő szülő a gyermeke 10. évének betöltéséig gyermekgondozást segítő ellátásra (gyés) jogosult. **A gyés folyósításának időtartama alatt, gyermeke 10. évének betöltéséig a munkavállalónak fizetés nélküli szabadság jár a gyermeke személyes gondozása érdekében.**

Felhívjuk a figyelmet, hogy a gyés annak is jár, aki a fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe.

A fizetés nélküli szabadság kiadását a munkáltató nem tagadhatja meg, és akkor is igénybe vehető, ha a munkavállaló a gyermek 10. évének betöltése előtt munkába állt (pl. a gyerek 7

¹ 5/2003. (II.19.) ESzCsM rendelet 1. melléklete

éves korában visszament dolgozni a szülő, de gyermeke nem bírja az egész napos iskolát, akkor a szülő jogosult ismét fizetés nélküli szabadságot igénybe venni).

A fizetés nélküli szabadság kezdőnapját legalább 15 nappal, a megszüntetését pedig 30 nappal előtte írásban be kell jelenteni a munkáltatónak.

A fizetés nélküli szabadságot követően a munkáltató köteles az időközben történt bérfejlesztéshez mértén megemeli a munkavállaló munkabérét.

A gyēs folyósítására tekintettel igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt a *munkáltató nem jogosult felmondani.*

Beteg gyerek ápolása esetén a felmondási idő a betegállomány lejártával kezdődik

Felhívjuk a figyelmet, hogy a munkáltató felmondhat betegség és táppénz ideje alatt is, de aki beteg gyermeke ápolása miatt van keresőképtelen állományban (gyermekápolási táppénzen), annak a felmondási ideje a keresőképtelenség lejártát követő napon kezdődik.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma

A magyar és az európai közösségi jog is tiltja a fogyatékoságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetést és **védelemben részesíti azt a munkavállalót is, akit gyermeke fogyatékosága miatt ért hátrányos megkülönböztetés.** Diszkriminációnak minősül tehát, ha kedvezőtlenebb bánásmódban részesül az a munkavállaló, akinek gyermeke fogyatékosággal él, mint a munkatársai. Tehát, pl. akit azért nem vesznek fel egy olyan munkakörbe, amelyre egyebekben megfelelne, mert a leendő munkáltató tudomására jutott, hogy a pályázó gyermeke fogyatékosággal él, vagy aki ugyanezért nem kap fizetésemelést, továbbá az is, akit gyermekére tekintettel illetlen, sértő megjegyzésekkel illetnek, akkor bár *önmaga nem számít fogyatékos személynek, mégis jogvédelmet kérhet hátrányos megkülönböztetés miatt az Egyenlő Bánásmód Hatóságtól, vagy az ügy jellege szerint személyiségi jogi vagy munkajogi keresettel bíróságtól.*

Budapest, 2020. március 30.