

## ELLÁTÁSOK (GYED, GYES) FOLYÓSÍTÁSA TÁPPÉNZZEL EGYIDEJÚLEG

### Jogok, kötelezettségek, lehetőségek

*Az újabb gyermek vállalás kapcsán gyakran felmerülő kérdés, hogy a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás és a táppénz mikor vehető igénybe egyidejűleg, azaz milyen feltételek mellett jár, mikor nem, mire kell figyelni munkáltatói és munkavállalói oldalról.*

*Az alábbiakban a gyermek gondozására igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a GYED, a GYES és a táppénz kapcsolatát mutatjuk be, ezzel igyekszünk segítséget nyújtani – a teljesség igénye nélkül - a gyermekvállalás előtt álló munkavállalók, valamint a foglalkoztatók részére a felmerülő kérdésekre.*

Általánosságban elmondható, hogy a gyermeket vállaló nők többsége a várandóságának, időtartamának egy részét veszélyeztetett terhesség („9” kód) miatt táppénzben, majd szülési szabadság időtartamára csecsemőgondozási díjban, illetőleg annak lejártát követően fizetés nélküli szabadság igénybevétele mellett gyermekgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban részesül.

#### Fizetés nélküli szabadság kérelmezése

A gyermekgondozási díj (GYED), a gyermekgondozást segítő ellátás (GYES) igénybevételéhez munkaviszonyának fennállása alatt fizetés nélküli szabadságot kell kérelmeznie, melyre való jogosultságát a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) biztosítja.

A munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet **a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni**. Ezen túlmenően a gyermek 10. életéve betöltéséig a munkavállalót ugyancsak megilleti a fizetés nélküli szabadság a gyermek személyes gondozása érdekében igénybe vett gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. [Mt. 128.§. és 130.§.]

Ebből következően a foglalkoztatónak nincs mozgástere, azaz nem tagadhatja meg a kérelemben megjelölt időszakra a fizetés nélküli szabadság engedélyezését, illetve a fizetés nélküli szabadság kiadását a foglalkoztató nem teheti attól függővé, hogy az érintett arra az időszakra jogosult-e, illetve igényel-e bármilyen pénzbeli vagy családtámogatási ellátást.

A Munka Törvénykönyve annak érdekében, hogy a munkáltató a munkaerő pótlására megfelelően fel tudjon készülni, rögzíti a fizetés nélküli szabadság igénybevitelével kapcsolatos munkavállalói kötelezettségeket. E kötelezettségek között előírja, hogy a munkavállaló **legalább tizenöt nappal** korábban írásban köteles bejelenteni a fizetés nélküli szabadság igénybevitelét.

A munkavállaló szabadon dönthet arról a fenti szempontok figyelembe vételével, hogy először csak a GYED időtartamára kéri a fizetés nélküli szabadságot vagy a GYED és a GYES időszakára is.

Abban az esetben azonban, ha a korábbi kérelmében csak a gyermek kétéves koráig kérte a fizetés nélküli szabadságot, akkor a további igényét újra kérnie kell a munkáltatójától.

#### **Megjegyzés:**

*A fentiekben részletezett fizetés nélküli szabadság írásbeli kérelme, illetőleg a munkáltató erre vonatkozó engedélyezése kiemelten fontos dokumentum, mely egy esetleges jogvita esetén mind két fél számára bizonyító erejű lehet.*

#### Táppénz és a munkavégzés

Előjáróban fontos megemlíteni, hogy általános szabályként az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai és a baleseti táppénz összegének megállapításánál az ellátásokra való jogosultságot, a folyósítás időtartamát és az ellátás összegét jogviszonyonként kell elbírálni és megállapítani.

Gyakran előfordul, hogy adott személynek több munkaviszonya van, vagy munkaviszonya mellett egyéni vagy társas vállalkozóként is biztosított.

*Felmerülhet a kérdés, hogy a biztosított egyik munkaviszonyban táppénzen van, a másikban dolgozik, dolgozhat-e?*

A keresőképtelenség és a keresőképesség elbírálása orvos szakmai tevékenység, amelyet a keresőképtelenség és keresőképesség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet szabályoz, a háziorvos, aki a keresőképtelenségről dönt, munkakörre állapítja meg a keresőképtelenséget. A „9”-es kódú veszélyeztetett terhesség esetén vizsgálja, hogy adott munkakört el tudja-e látni adott várandós kismama. Az összes körülményt figyelembe véve

dönt az orvos, hogy ha az egyik munkakörben keresőképtelen a munkavállaló, akkor egy másik munkakörben – pl. vállalkozás -, is keresőképtelen-e.

**Keresőképtelen az,** aki betegsége, várandósága, illetőleg szülése miatt munkáját ellátni nem tudja, a kieső munkajövedelem egy részét pénzbeli ellátással, táppénzzel pótolja az egészségbiztosítás.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) alapján táppénzre az a személy jogosult, aki **a biztosítás fennállása** alatt keresőképtelenné válik, és a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvényben (a továbbiakban: Tbj.) meghatározott mértékű társadalombiztosítási járulék (18,5%) fizetésére kötelezett.

Kiemelendő, hogy a fizetési kötelezettség nem jelenti azt, hogy a biztosított ténylegesen is fizessen társadalombiztosítási járulékot!

**Példa:**

*Heti 36 órát elérő munkaviszony melletti SZJA hatálya alá tartozó egyéni vállalkozó biztosított, társadalombiztosítási járulék fizetésére kötelezett, de jövedelem kivét hiányában, nem kötelezett az un. minimális járulékalapok utáni járulékokat megfizetni. Ennek ellenére várandósága miatti („9” kód) keresőképtelensége esetén táppénzre jogosult lehet.*

A keresőképtelenség első napjának a meghatározása során is figyelemmel kell lenni a keresőképtelenség orvos szakmai és jogi fogalmának a különbözőségére.

**A keresőképtelenség jogi fogalma:**

A keresőképtelenség abban az esetben áll fenn jogilag, ha **biztosítottnak fennáll a munkavégzési kötelezettsége** az orvos által igazolt keresőképtelenség napjain, munkát nem végez, munkabérben nem részesül. Ezen feltételek hiányában nem kerülhet sor táppénz megállapítására akkor sem, ha az orvos kiállította a keresőképtelenséget igazoló orvosi/kórházi igazolást a biztosított részére.

*A fentiekben részletezettek alapján, amíg a biztosított fizetés nélküli szabadságon van, munkavégzési kötelezettsége nem áll fenn, táppénzre sem szerezhet jogosultságot. A táppénzt elbíráló egészségbiztosítási szerv részére javasolt megküldeni a fizetés nélküli szabadság megszakítását kérő és engedélyező dokumentumot, tekintettel arra, hogy ezen adat nem szerepel a közhiteles nyilvántartásban.*

**Fizetés nélküli szabadság megszakítása – visszatérés a munkába**

Ha a munkavállaló a részére gyermeke nevelése, gondozása céljából engedélyezett fizetés nélküli szabadságának megszakítását kezdeményezi munkába állás végett, az Mt. előzetes bejelentési határidőt jelöl meg. Azaz a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg. [133.§.(2) bekezdés]

Amennyiben a munkavállaló megszünteti a fizetés nélküli szabadságát, 30 nap múlva legkorábban a munkáltatónak kötelezettsége ezt elfogadni, nincs abban mérlegelési joga, hogy visszaveszi-e aktív állományba vagy sem, azaz a biztosított munkavállalónak a fizetés nélküli szabadság megszakítását követő naptól rendelkezésre állási, munkavégzési kötelezettsége fennáll.

Kiemelendő, hogy hiába kíván a munkavállaló egyik napról a másikra munkába állni, erre a foglalkoztató hozzájárulása nélkül nincs módja, mivel az Mt. a munkaadó számára is lehetővé teszi a felkészülést.

Azonban a foglalkoztató dönthet úgy a munkavállaló kérésére, hogy a megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított 30. naptári napon belül engedélyezi a fizetés nélküli szabadság megszüntetését.

**Megjegyzés:** Természetesen ilyen esetben számolnia kell azzal, hogy a táppénz folyósítás időtartamára kifizetett bruttó táppénz egyharmadát meg kell fizetnie.

Ha a gyermek a harmadik életévét betöltötte, nem kell előre bejelentenie a munkavállalónak a visszatérést, a gyermek 3. születésnapját követő első munkanapon munkába állni köteles.

**Fizetett szabadság – táppénz kapcsolata**

Gyakran felmerülő kérdés, hogy a fizetés nélküli szabadság megszüntetését követően a várandóság bejelentése mellett a „bent maradt” fizetett szabadságot mikor kell a munkáltatónak kiadnia!

A szabadságot, ha a munkavállaló oldalán felmerült ok miatt nem lehetett kiadni – a gyermek gondozása miatti távollét tipikusan ilyen ok -, akkor az ok megszűnésétől számított hatvan napon belül ki kell adni. [Mt.123.§.(1) bek.3) pont]

Az Mt. rögzíti, hogy mikor mentesül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettség alól. Ennek egyik esete a keresőképtelenség. [Mt.55.§.a) pont]

Előfordulhat az az eset, hogy a fizetés nélküli szabadság megszüntetését követő első naptól veszélyeztetett várandósság miatti keresőképtelenség miatt nem tud munkát végezni a kismama. Ebből következően **a keresőképtelenség az elsődleges jogcím** mely alapján a munkavállaló távol van – fizetett szabadság kiadására nincs lehetőség -, veszélyeztetett terhesség esetén ezen időponttól a keresőképtelenség fennállása alatt táppénzre jogosult lehet az általános szabályok alapján.

Nincs olyan jogszabályi előírás, hogy a „bent maradt” felhalmozódott szabadságot vagy annak egy részét a munkáltatónak ki kell adnia először, és csak azt követően igényelhet táppénzt várandósságára tekintettel a munkavállaló!

Ha a munkavállaló várandóssága, betegsége miatt munkát végezni nem tud, de nem vették táppénzes állományba, ilyen esetben szabadságot ki kell adni, figyelemmel az előzetes közlési határidőre.

A szabadság pénzbeli megváltásának nincs helye, kizárólag a munkaviszony megszűnésekor [Mt. 125. §].

### **Általános magatartási követelmények**

A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni. [Mt.6.§.(2) bek.]

A fizetés nélküli szabadság megszüntetését követően az újbóli munkába állást megelőzően elvárt, hogy a felek előzetesen egyeztessenek a továbbiakról, ennek keretében a munkáltató tájékoztassa a munkavállalót arról, hogy mikor kívánja kiadni a „bent maradt” felhalmozódott szabadságnapokat.

Sok esetben tapasztalható, hogy a munkavállaló közlésére 30 nap alatt semmit nem válaszol a munkáltató, vagy ha válaszol is, nem nyilatkozik írásban a következő lépésekről, lehetőségekről. A munkavállaló pedig nem tudja, hogy milyen álláspontot képvisel a munkáltató a 31. napon.

Szabadság kiadása nem jogszerű – eltérő megállapodás hiányában - arra a napra, mert azt 15 nappal előre közölnie kellett volna a munkáltatónak.

Ilyen helyzetben javaslat az, ha a munkavállaló nem tudja biztosra, hogy a munkáltató elkezdte kiadni a felhalmozódott szabadságnapjait, akkor a 31. napon jelenjen meg a távollétet megelőző munkarendnek megfelelő időpontban munkakezdésre munkahelyén, hogy a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettségének eleget tegyen. A munkáltatónak mindaddig – keresőképtelenség bejelentése és igazolása hiányában - amíg a szabadság kiadását jogszerűen nem közli, állásidőt kell fizetnie.

### **A munkavállaló védettsége**

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt többek között a gyermek gondozása céljából **igénybe vett** fizetés nélküli szabadság (Mt. 128.§.; 130.§.) tartama alatt [Mt. 65. § (3) bek. e) pont].

Ebből következően, amíg a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon van a gyermek nevelése, gondozása céljából, addig a munkáltató neki nem mondhat fel.

Ha a visszatért munkavállalót a munkáltató nem tudja tovább foglalkoztatni, neki kell felmondással megszüntetnie a munkaviszonyt azzal, hogy erre a gyermek hároméves koráig felmondási korlátozással, azaz csak állás felajánlási kötelezettség mellett kerülhet sor.

Tehát, ha van a munkavállaló eredeti munkaköréhez szükséges végzettségnek, képességnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör az adott munkahelyen (eltérő megállapodás hiányában munkahelynek a munkakörben szokásos munkavégzési helyet kell tekinteni), először azt kell felajánlani a munkavállalónak.

Felmondásra akkor kerülhet sor, ha ilyen munkakör nincs, vagy azt a munkavállaló elutasítja. [Mt. 66. § (6) bek.]