



Miladies

Édesanyák a munkajogi szabályozásban

Összeállította: Dr. Jakab Nóra

2013

Dolgozol és kiderült, hogy babát vársz?
Édesanyaként újra vissza szeretnél újra munkába
állni?

Fontos, hogy tisztában légy a jogaiddal!

Jelen anyagunkat a miladies Család és Hivatás Klubjának
szakértője állította össze, és választ ad azokra a legfontosabb
kérdésekre, amik szinte minden (leendő) édesanyát
foglalkoztatnak.

Jó olvasást!

Felmondási védelem

A várandósság, a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésnek, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap alatt az édesanya **jogviszonyát a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg, azaz nem közölhet felmondást.** Várandósság és szülési szabadság esetén



előzetesen tájékoztatni kell az édesanyának a munkavállalót, csak ekkor illeti meg a védelem. Ez persze nem jelenti azt, hogy ezen időszakok alatt közös megegyezéssel, vagy azonnali hatályú felmondással (nagyon súlyos kötelezettségszegés, például alkoholos befolyásoltság, munkaidő nem munkával töltése stb.) ne lehetne megszüntetni a jogviszonyt. (Mt. 65. §)

Akkor, ha az édesanya szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot (TGYS, GYED, GYES) Mt. (128. §) nem vesz igénybe, munkaviszonyának **felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig az alábbi védelem illeti meg:**

A felmondás indokolása a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával csak akkor lehetséges, ha az édesanya olyan súlyos kötelezettségszegést követett el, amely az azonnal hatályú felmondást alapozná meg. Például az édesanya nem munkával tölti a munkaidejét.

Ha a felmondás indoka a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével (átszervezés, megrendelések csökkenése, munkakör megszűnése) összefüggő ok, akkor a munkaviszony akkor szüntethető meg, ha a munkahelyen nincs **a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör** vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. (Mt. 66. §)

Munkakör-felajánlás

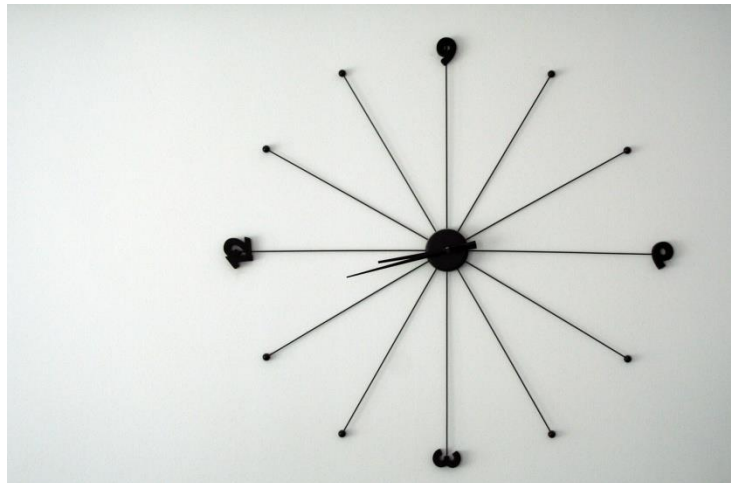
A kismama és édesanya számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható.

A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A kismama és édesanya a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. (Mt. 60. §)

Részmunkaidő

A munkáltató az édesanya ajánlatára a gyermek hároméves koráig **köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.** (Mt. 61. §)

Ez nem azt jelenti, hogy az édesanya köteles részmunkaidőben való foglalkoztatáshoz hozzájárulni, ha azt a munkáltató kezdeményezi, hiszen a munkaszerződés módosítása csak közös megegyezéssel lehetséges. Ugyanakkor a munkáltatót az édesanyák részmunkaidőben való foglalkoztatásához kapcsolódó adókedvezmény ösztönzi az ilyen jellegű foglalkoztatásra.



Szabadság

A szülési szabadság 24 hetére (TGYS folyósítása) jár a fizetett szabadság, s a gyermek gondozása miatti fizetés nélküli szabadság (GYED-GYES) első 12 hónapjára is, ha még ezt az utóbbi időszakot 2011. augusztus 1-je előtt kezdte meg az édesanya, ha utána, akkor már csak annak 6 hónapjára (Mt. 115. §).



A szabadság számítására nagyon jó levezetést találunk:

<http://dolgozomami.hu/gyed-gyes-utani-visszateres/szabadsag-kiszamitasa-gyakorlati-peldak-1>

Az alapszabadság mértéke húsz munkanap.

Az édesanyának:

- a) huszonötödik életévétől egy,
 - b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
 - c) harmincegyedik életévétől három,
 - d) harmincharmadik életévétől négy,
 - e) harmincötödik életévétől öt,
 - f) harminchetedik életévétől hat,
 - g) harminckilencedik életévétől hét,
 - h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
 - i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
 - j) negyvenötödik életévétől tíz
- munkanap pótszabadság jár.

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.

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 édesanya szabadságát esedékességének évében kell kiadni, ha ez nem lehet, akkor kiadást lehetlenné tevő ok megszűnésétől számított hatvan napon belül. (Mt. 116-118. § 123. §)