

Tájékoztató

A fizetés nélküli szabadság igénybevételéről

Alcím:

A fizetés nélküli szabadság kiadásának szabályai, kontra a nyugellátáshoz szükséges szolgálati idők számítása

Legfontosabb szabályok a fizetés nélküli szabadság kiadására vonatkozóan:

A fizetés nélküli szabadságot csak és kizárólag a munkavállaló kérésére lehet kiadni!

A munkáltató nem kötelezheti a munkavállalót semmilyen módon fizetés nélküli szabadság igénybevételére, amennyiben mégis megteszi, **törvénysértést követ el!**

A fizetés nélküli szabadság két féle módon adható ki:

1. A törvény által meghatározott esetekben, a munkavállaló kérésére kötelezően ki kell adnia a munkáltatónak:

Ezek az esetek:

A. A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából;
- a gyermek tízedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza;
- a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

B. A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (a továbbiakban: ápolásra) szoruló közeli hozzátartozója otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indokoltságát az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

C. A munkavállalónak - kérelmére - egy évig terjedő fizetés nélküli szabadságot kell engedélyezni, ha a munkavállaló magánerebből a saját részére lakást épít. A fizetés nélküli szabadságot az építési engedélyben megnevezett személy vagy helyette a vele együtt élő házastárs (élettárs) igényelheti.

A kért megszakítás nélküli fizetés nélküli szabadságot a munkavállaló által megjelölt - legalább egy hónappal előzetesen közölt - időpontban kell kiadni.

Ha a munkavállaló a szabadságot részletekben kívánja igénybe venni, a kiadás ütemezéséről a munkáltatóval előzetesen meg kell állapodnia.

2. A törvény szerint meghatározott olyan esetben, mikor a munkavállaló egyéb élethelyzetére hivatkozón kéri a szabadság kiadását. (nem kötelező kiadnia a munkáltatónak, mérlegelési jogkörébe utalja a jogszabály)

Előfordulhat olyan helyzet is a munkavállaló életében, amikor a törvényben szabályozott eseteken túl is szüksége van fizetés nélküli szabadságra, azonban ebben az esetben a kérelem pozitív elbírálása - tehát a fizetés nélküli szabadság engedélyezése - kizárólag a munkáltató döntésétől függ. Főszabály azonban mind a törvényben szabályozott, mind pedig a mérlegelési jogkörben biztosított munkaidő-kedvezményeknél, hogy ezek kiadása minden esetben a munkavállaló kérelmére történik.

Mit nem tehet a munkáltató?

Nem kötelezheti a munkavállalóit fizetés nélküli szabadság igénylésére!

Nem ajánlhatja munkavállalóinak a fizetés nélküli szabadság igénylését annak érdekében, hogy gazdasági versenyképességét megőrizze.

A munkáltató törvénytelenül jár el akkor, ha visszaél hatalmi pozíciójával, és munkavállalóit az elbocsátás, létszámleépítés elkerülésére hivatkozva „kéri”, kötelezi a fizetés nélküli szabadság igénylésére!

Az ilyen munkáltatói magatartás törvényellenes, büntetendő!

Hogyan számolják a szolgálati időt, mi a biztosítási jogviszony, a nyugdíjbiztosítás alapja?

1997. december 31-ét megelőzően a társadalombiztosítási jogviszony igazolására először a munkakönyvek szolgáltak, majd később a munkaviszony, foglalkoztatási jogviszony fennállásának, folyamatosságának igazolása lett a nyugdíj megállapításhoz szükséges szolgálati idő bizonyításának alapja.

1998 előtt a 30 napnál rövidebb járulékfizetés nélküli, azaz biztosítás nélküli időszakot figyelmen kívül hagyták, tehát a szolgálati idő tekintetében a biztosítási jogviszony folyamatossága nem szakadt meg.

1998. január 1-jét követően azonban a munkaviszony és a biztosítási jogviszony külön fogalommá vált. A biztosítási jogviszony folyamatossága a járulékfizetéshez kötődik elsősorban, és csak másodlagos a munkaviszony folyamatosságának igazolása.

A járulékfizetést, így a biztosítást, és ebből adódóan a szolgálati időt is évi 365 napra visszaosztva, naptári napokra számítva határozzák meg.

1998. január 1-jét követően szolgálati időként nem lehet figyelembe venni a fizetés nélküli szabadság, vagy a munkavégzés alóli mentesítés időtartamát, ha erre az időre nyugdíjjárulék alapjául szolgáló jövedelem kifizetése nem történt.

Miért okozhat gondot a fizetés nélküli szabadság?

A társadalombiztosítás oldalán a probléma abból adódik, hogy annak ellenére, hogy az alapul szolgáló jogviszony - munkaviszony - fennáll, a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a biztosított részére a keresőtevékenységében járulékalapot képező jövedelem kifizetés nincs, ezért **járulékfizetési kötelezettség hiányában a biztosítás szünetel.**

Tehát a fizetés nélküli szabadságon töltött napok a későbbi nyugellátás megállapításánál nem számítanak szolgálati időnek, **kieső időként szerepelnek.**

Mit tegyek, ha mégis szükségem van a fizetés nélküli szabadság igénylésére?

Ha előre látható, hogy huzamosabb ideig, például hozzátartozó otthoni ápolása céljából, vagy építkezés miatt 30 napot meghaladó időtartamban kérem a munkáltatótól a fizetés nélküli szabadság kiadását, lehetőség van megállapodás kötésére a társadalombiztosítási ellátásaira.

Jogszabály szerint az érintett személy nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából - magánnyugdíjpénztár tagja esetében a kötelező tagdíj mértékével csökkentett - 33,5 százalék nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulék fizetésének vállalása mellett megállapodást köthet. A megállapodás megszűnik a tagdíjfizetésre kötött megállapodás megszűnésével.

Lásd: 1997. évi LXXX. Törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény 34 §.

Sajnálatos módon még nincs precedens a Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóságon arra, hogyan lehetne egy-egy napokra visszamenőleg is megállapodást kötni. A jogi szabályozás és a gyakorlat sem ad egyértelmű választ még erre kérdésre, így a leghatásosabb megoldás a helyzet elkerülése lehet.

Mit tegyek, ha nem „önszántamból” veszem igénybe a fizetés nélküli szabadságot?

Amennyiben a munkáltató „kötelezni” próbálja a munkavállalót a szabadság igénylésére, az jogszabály ellenes, büntetendő, és a munkavállaló számára hátrányos következményekkel jár.

Mielőbb jelezze a munkahelyén képvisellel rendelkező szakszervezetnek a munkáltatói visszaélést.

Kérje az ingyenes jogsegélyszolgálatokon dolgozó kollégáink segítségét, tanácsát.

<http://www.jogpont.hu/>

Készítette: Királykuti Míra

Budapest, 2010. március 8.