

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Szülés utáni munkavállalás – Az inaktív munkavállalók közül az egyik legfontosabb csoport a munkát vállalni akaró, de elindulni nehezen tudó gyermeknevelésből visszatérő anyák rétege. Nekik szeretnénk segíteni.

A jelenlegi magyar törvények, a szociális háló lehetőséget biztosít a családok számára, hogy akár a gyermek 3 éves koráig otthon legyen a szülő a gyermekkel. Ehhez, ha rendelkeznek a pénzügyi ellátásokhoz szükséges feltételekkel, akkor CSED, GYED, majd a gyermek 2 éves korát követően GYES formájában kapnak támogatást az államtól.

Sok anyukát várnak vissza a munkáltatók már a CSED lejártát követően, illetve sokan anyagi okokból kényszerülnek munkavállalásra a gyermek születését követő rövid időn belül.

Mikortól dolgozhatok legkorábban anélkül, hogy elveszíteném az ellátásokat?

Legkorábban a CSED folyósításának lejártát követően lehet keresőtevékenységet folytatni anélkül, hogy le kellene mondanod az ellátásokról.

2016.01.01-től az úgynevezett "GYED extra program" kiterjesztése keretében a CSED lejártát követően már korlátozás nélkül végezhető munka (akár heti 40 órában is) GYED, GYES folyósítása mellett. (

Hogyan jelezzem a munkáltatóm felé visszatérési szándékomat?

A visszatérési szándékot a munkáltató felé mindenképp írásban érdemes jelezni.

Praktikusan a CSED időszaka alatt úgynevezett szülési szabadságon van az édesanya, vagyis nem fizetés nélküli szabadságon. Így, ha a munkába rögtön a szülési szabadság lejártát követően, a 169. naptól

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

szeretne visszatérni, akkor erről a szándékáról úgy tud nyilatkozni, hogy nem kéri a fizetés nélküli szabadságot a szülési szabadság lejártát követően, hanem rögtön munkába áll.

Amennyiben a szülési szabadság (24 hét) lejártát követően az édesanya már megigényelte és tölti a fizetés nélküli szabadságát (mely a gyermek 3 éves koráig jár), azonban ezt szeretné megszakítani és visszatérni az aktív munkavállalók közé, úgy erre vonatkozó szándékát írásban kell jeleznie a munkáltató felé 30 nappal a fizetés nélküli szabadság megszüntetésének napja előtt (MT.133 §)

Mi történik, ha megszüntetem a fizetés nélküli szabadságomat?

Amennyiben megszünteted a fizetés nélküli szabadságodat, az első és legfontosabb dolog, amiről tudnod érdemes, hogy ezáltal megszűnik a munkáltatói felmondással szembeni védettség (MT. 65§)
Ha megszünteted a fizetés nélküli szabadságodat, a munkáltatód nyilatkozik az időközben felhalmozott szabadságaid kiadásának módjáról, illetve amennyiben időközben esetleg megszűnt a korábbi munkaköröd, úgy az általa felajánlott új munkaköréről.

Hány órában vagyok köteles visszatérni dolgozni? Kérhetek részmunkaidőben történő foglalkoztatást?

Ha gyermeked születését követően nem szeretnél a gyermek 3 éves koráig teljes állásban visszatérni dolgozni, erre lehetőséged van a törvény értelmében, amely kimondja: *“A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani.”* (MT. 61.§. (3)

**VTT Velencei-tavi Terület- és
Településfejlesztési Nonprofit Kft.**

2475 Kápolnásnyék, Fő utca 28.

EFOP-1.5.2-16-2017-00017

Szeretnék dolgozni, de nem annál a munkáltatónál, ahonnan fizetés nélküli szabadságon vagyok.

Lehetséges ez egyáltalán?

Én mindig azt szoktam javasolni hasonló esetekben, hogy először a munkáltatónál érdeklődj, van-e lehetőség náluk a munkába való visszatérésre, van-e számodra nyitott pozíció. Ha jelenleg nincs, és van lehetőség más hol munkaviszonyt létesíteni, akkor az első és legfontosabb, hogy ellenőrizd a munkaszerződésedet, tartalmaz-e bármiféle kizárást, korlátozást arra vonatkozóan, hogy munkaviszonyod tartama alatt létesíthetsz-e más hol jogviszonyt. Amennyiben nem találtál erre vonatkozó kitétel, úgy tájékoztatási kötelezettséged továbbra is fennáll az új munkaviszony létesítésével kapcsolatban a munkáltatód felé.