

# Betegszabadság

**A betegszabadság kiadására vonatkozó szabályok 2013. augusztus 1-től részben módosultak.** Az új rendelkezéseket a 2013. augusztus 1-e után kezdődő betegszabadságokra kell alkalmazni.

A betegszabadságra vonatkozó szabályokat a Munka Törvénykönyve tartalmazza. Ezek a szabályok vonatkoznak a közalkalmazottakra és a közszolgálati jogviszonyban álló dolgozókra is (a továbbiakban: munkavállalók). Betegszabadság illeti meg a nyugdíjas munkavállalókat is. A betegszabadság keresőképtelenség esetén jár.

## Keresőképtelen az, aki

- munkáját betegsége miatt nem képes ellátni,
- fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban részesül,
- terhessége, szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, de terhességi-gyermekágyi segélyre nem jogosult
- az a szülő, aki 12 évesnél fiatalabb, saját háztartásában nevelt beteg gyermekét ápolja,
- az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egy évesnél fiatalabb gyermekét szoptatja.
- az a személy, akit közegészségügyi okból eltiltanak a foglalkozásától és nem tudják más munkakörbe áthelyezni, vagy
- akit bármely közegészségügyi okból hatóságilag elkülönítenek, illetve járvány- vagy más közegészségügyi okból zárlat miatt nem tud a munkahelyén megjelenni.

**Keresőképtelen betegség esetén a munkavállalót először betegszabadság illeti meg, amelyet a munkáltató köteles**

**biztosítani**, nyilvántartani és erre az időre díjazást fizetni. A betegszabadságra csak nevében szabadság, arra nem a szabadsága vonatkozó szabályok vonatkoznak. Ezért annak **igénybevételéről nem a munkáltató vagy a munkavállaló dönt**, hanem az a munkavállalót akkor illeti meg, ha **orvos igazolja a keresőképtelenséget**.

A betegszabadság **naptári évenként 15 munkanap**. A betegszabadság, vagy annak az adott évben fel nem használt része nem vihető át a következő évre. Ha a munkaviszony év közben kezdődik, akkor az **adott évben, munkaviszonyban töltött idő arányában** illeti meg a munkavállalót a betegszabadság. **Ha egy naptári évben több munkáltatónál dolgozik a munkavállaló**, akkor is összesen az adott évre 15 munkanap jár ezen a címen a különböző munkáltatóktól, az tehát együttesen illeti meg őt a különböző munkáltatóknál. A munkavállalót a betegszabadság nemcsak az első megbetegedésekor illeti meg, hanem az adott naptári évben többször is, ameddig a tizenöt nap le nem telik. A betegszabadság **NEM** nyúlhat tovább a munkaviszony időtartamán, tehát **ha megszűnik a munkaviszonya, azzal együtt betegszabadsága is megszűnik**, függetlenül attól, hogy a keresőképtelensége fenn áll-e még. A munkaviszony megszűnését követően – az új munkaviszony létesítéséig – a társadalombiztosítási szabályok alapján táppénz járhat.

**Táppénzre tehát csak a betegszabadság maradéktalan letelte után mehet a munkavállaló, amely időre a társadalombiztosítási szabályok szerint illeti meg táppénz a munkavállalót.** Amennyiben a munkavállaló keresőképtelenségének tartama túlnyúlik a tizenöt napon, akkor a betegsége további idejére – a betegszabadság lejártát követő naptól kezdődően – már a társadalombiztosítási szabályok alapján **illeti meg folyamatosan a betegállomány és az erre fizetett táppénz**.

**Táppénzre az jogosult**, aki a törvényben meghatározott mértékű pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett és a biztosított időszak alatt keresőképtelenné válik. A biztosított a táppénzre akkor is jogosult, ha esetleg a

munkáltatójának a NAV felé elmaradása van. Táppénz legfeljebb a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt, azaz **egy éven keresztül jár. A táppénz mértékéről legegyszerűbben az Országos Egészségbiztosítási Pénztár irodáiban tudhatnak meg többet.**

**Nem illeti meg betegszabadság a munkavállalót, így első naptól fogva táppénzre jogosult, aki**

- üzemi baleset és foglalkozási betegség miatt keresőképtelen, valamint
- ha a várandósság ideje alatt lesz keresőképtelen.
- ha gyermeke ápolása miatt keresőképtelen
- ha közegészségügyi okok miatt kerül eltiltásra a munkavégzéstől.

## **A betegszabadság kiadása**

**A munkáltató a betegszabadságot – orvosi igazolásra – köteles biztosítani** mindaddig, amíg az évi 15 munkanap le nem jár.

Általános munkarend esetén a munkavállaló a hét öt napján, hétfőtől péntekig dolgozik naponta nyolc óra munkaidő mellett, a szombat és a vasárnap pedig heti pihenőnapnak minősül **(egyenlő munkaidő-beosztás)**. Ebben az esetben a betegszabadság a munkavállalót munkanapokra illeti meg, azaz a hét öt napja számít munkanapnak (hétfőtől péntekig), a szombati és vasárnapi napra tehát nem kell és nem is lehet betegszabadság napot „kiírni”.

**Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén** – általánostól eltérő munkarend – a munkáltató választhat a betegszabadságnál irányadó munkanapok meghatározásánál. A választás a munkáltató joga, de figyelembe kell venni mérlegelésénél a munkavállaló jogos érdekeit is.

**Munkaidő-beosztás hiányában** (pl. a munkavállaló kötetlen munkaidőben dolgozik) a betegszabadságot az általános munkarend és a napi munkaidő figyelembevételével kell biztosítani, illetve elszámolni.

Munkaszüneti napnak számítanak az ún. „piros betűs ünnepek” is. **Munkaszüneti napra betegszabadság csak akkor adható ki, ha a munkáltató a munkaszüneti napra munkaidőt osztott be a munkavállaló számára, egyébként ugyanúgy munkaszüneti napnak számít, és arra betegszabadság nem adható ki.**

## **A betegszabadság idejére járó díjazás**

A munkavállalót a betegszabadság tartamára a **távolléti díj 70 %-a illeti meg**. Ha munkavégzés esetén a munkavállaló bérpótlékra lenne jogosult, akkor a bérpótlék arányos része (70 %-a) is megilleti erre az időre.