

**Munka és család egy kézben? Magyar és német válaszok az uniós
irányelvre**

TRV712

2024. november 4.

Kézirat lezárásának időpontja

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	- 4 -
1. Előzmények.....	- 5 -
1.1. 96/34/EK irányelv röviden	- 6 -
1.2. 2010/18/EU irányelv röviden	- 6 -
2. A 2019/1158 irányelv	- 8 -
2.1. A szabályozás háttere	- 8 -
2.2. Az irányelv célja.....	- 9 -
2.3. Az irányelv szabályozási tárgya	- 11 -
2.4. Az irányelv hatálya.....	- 11 -
3. A szülői szabadság.....	- 13 -
3.1. Az uniós jogi szabályozás.....	- 13 -
3.2. A magyar szabályozás	- 15 -
3.3. A német szabályozás	- 18 -
4. Az apasági szabadság.....	- 23 -
4.1. Az uniós jogi szabályozás.....	- 23 -
4.2. A magyar szabályozás	- 24 -
4.3. A német szabályozás	- 26 -
5. A gondozói szabadság.....	- 28 -
5.1. Az uniós jogi szabályozás.....	- 28 -
5.2. A magyar szabályozás	- 29 -
5.3. A német szabályozás	- 30 -
6. Egyéb szabályok	- 32 -
6.1. Munkaidő-kedvezmény	- 32 -
6.2. Rugalmas munkafeltételek	- 32 -
6.2.1. A magyar jogi szabályozás.....	- 33 -
7. Közös szabályok	- 35 -
7.1. A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogosultságok.....	- 35 -
7.1.1. A magyar jogi szabályozás	- 35 -
7.2. Hátrányos megkülönböztetés.....	- 36 -
7.2.1. A magyar jogi szabályozás.....	- 36 -
7.3. Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher.....	- 37 -
7.3.1. A magyar jogi szabályozás.....	- 38 -
8. A bírói gyakorlat.....	- 40 -
8.1. Zoi Chatzi ügy.....	- 40 -

8.2. José Manuel ügy	- 42 -
9. Összegzés	- 44 -
Irodalomjegyzék.....	- 45 -

Bevezetés

Jelen tudományos diákköri dolgozat célja a munka és család egy kézben tartásának lehetőségeinek és jogi kereteinek bemutatása. Témaválasztásom háttérében annak a kérdésnek a megválaszolása áll, hogy a 21. századi modern társadalmi berendezkedés keretein belül milyen lehetőségeket kínál a jog, mint eszköz a kisgyermekes munkavállalóknak, hogy életük két fontos területét sikeresen összeegyeztessék. E kérdés jelentősége számomra nemcsak a pusztá érdeklődés miatt, hanem a jövőbeli családtervezés miatt is fontos. Hiszen szakmai pályafutásom kezdetéhez közeledve szeretném világosan látni, hogy a jogalkotó miként segíti elő a fiatal családok hétköznapijait.

Dolgozatomat azokkal a társadalmi és gazdasági változások bemutatásával kezdem, amelyek elvezetnek ahhoz a jogalkotói felismeréséhez, ami megköveteli e terület jogi szabályozását. Ezt követi a korábban hatályos uniós irányelvek ismertetése, majd a jelenleg hatályos rendelkezések részletes elemzése. Munkám során nemcsak az Európai Unió, hanem annak tagállamai által nyújtott megoldások vizsgálatára is hangsúlyt fektetek. Nevezetesen a magyar és német jogrendszer adta keretek bemutatását vállalom. E két nemzet jogának választására nemcsak a közöttük lévő szoros kapcsolat miatt került sor, hanem az általam tanúsított német kultúra és jog iránti kiemelt érdeklődésem okozta. Ehhez hozzájárult a külföldi tanulmányom alatt szerzett többlettudás és tapasztalat, ami még jobban erősítette bennem a témában való elmerülés iránti vágyat. Dolgozatomban nemcsak a jogalkotó előírásait elemzem, hanem azok gyakorlatban való megvalósulásukat is górcső alá veszem bírósági határozatok ismertetésén keresztül. Emellett saját véleményemet, meglátásaimat is megfogalmazom, amelyeket a szabályozás hatékonyságának növelése érdekében teszek.

Munkám során elsősorban a leíró-elemző módszert hívom segítségül, valamint az összehasonlítás eszközét is alkalmazom néhány esetben, így kiemelésre kerülnek, hogy mik a főbb átfedések és eltérések a különböző irányelvek és jogrendszerek kapcsolatában.

1. Előzmények

A munka és család összeegyeztethetőségének kérdése nemcsak a hétköznapi ember életében bír nagy jelentőséggel, hanem az Európai Unió működésében is egy fontos szakterületet képez. Ezt a helyzetet már a múlt században, a hagyományos családi modell fellazulását követően felismerte az uniós jogalkotó, ezért kezdetét vette a szülői szabadság jogintézményének szabályozási folyamata. Ennek háttérében szociológiai, demográfiai és gazdasági tényfelismerések álltak. Az egyik ilyen fontos tény a szülők oktatásban, nevelésben betöltött kiemelt szerepük. Ők a köznevelési intézményekben zajló oktató-nevelő munka kiegészítését szolgálják azzal, hogy a gyermekeknek biztos és kiegyensúlyozott családi háttérrel garantálnak. Ezáltal a jövő generációjának nagyobb az esélye az egészséges fejlődésre, így később könnyebb lehet számukra a társadalomba való beilleszkedés és annak hasznos tagjává válás. A nemek közötti egyenlőség elősegítése is nagy szerepet játszott a szabályozás kialakításában.¹ A modern társadalmakban egyre nagyobb az igény arra, hogy a nők ne részesüljenek kedvezőtlenebb bánásmódban a munkaerőpiacon anyaságuk miatt. A szülői szabadság jogintézménye a gyermekvállalás ösztönzéseként is szolgálhat, mivel a magasabb szabadságnapok száma kedvezőbb helyzetet teremt a szülőknek a munka és gyermekük körüli teendőik összehangolására. Abban az esetben, ha a szülők életüknek e két fontos területét megfelelően tudják irányítani, akkor várhatóan alacsonyabb számban fordul elő a kiegészítés és a munkaerőpiac elhagyása. Tehát a gazdaságra nézve is pozitív hatásokkal járhat egy jól átgondolt jogi szabályozás.

A szülői szabadság szabályozása uniós szinten az 1984-ben közzétett javaslattal kezdődött. E norma a nyugati országok által alkalmazott szabályozási rendszert követte. A nyugati modell a gyermek egészséges nevelését tűzte ki célként és e köré alakította ki rendszerét. A szabályok értelmében a szülők megszületett gyermekük után meghatározott számú szülői szabadsággal rendelkeztek, amelyet a gyermek jogszabályban megállapított életkorának betöltéséig vehettek ki. Ezzel a jogukkal legtöbbször a gyermeket érő valamely krízishelyzet – például betegség, óvodába, iskolába kerüléssel járó környezet- és tevékenységváltozás – esetén éltek. Kezdetben az anyák részére biztosították az államok e szabadságot, azonban az idő múlásával és a társadalmi viszonyok fejlődésével az apák is a jogosultak körébe kerültek. Így egymást felváltva vehették ki a szülők gyermekük után járó szabadságukat, ami egyben a vele töltött foglalkozási időt is megnövelte. A nyugati országok jogalkotói garanciákat is állítottak fel a

¹ MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás: A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *EJ*, 2018/3., 14. o.

szülők munkajogi védelme érdekében. Ezek értelmében ugyanolyan vagy hasonló munkakörben és feltételekkel kellett alkalmazni a szülői szabadságáról visszatérő munkavállalót, mint amilyen feltételekkel rendelkezett szabadságának megkezdése előtt. Továbbá a szülői szabadsághoz szorosan kötődő szülési szabadság ideje alatt felmondási tilalmat írt elő a jogalkotó a munkavállaló védelme érdekében.²

1.1. 96/34/EK irányelv röviden

Az e modellt alapul vevő uniós szabályozás ténylegesen a 96/34. számú EK irányelvvel kezdődött meg, mivel az 1985-ben megalkotott irányelv csupán javaslati szinten maradt meg. Az irányelv fő célja – a javaslattal ellentétben – a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolása.³ Mivel a szabályozás egy irányelvben ölt testet, ezért az uniós jogalkotó csupán keretszabályokat határoz meg, a részletszabályok megalkotását a nemzeti törvényhozóra bízta. A következőkben néhány lényegesebb, az irányelvben meghatározott rendelkezést emelik ki. Ami a szülői szabadság tartalmát illeti, a szülők gyermek születésekor, illetve örökbefogadásakor válnak jogosulttá az őket megillető legalább három hónapnyi szabadságra, amelyet legfeljebb a gyermek nyolc éves koráig használhatnak fel. A munkavállaló szülőknek kötelezettségük tájékoztatni munkáltatójukat a szabadság igénybevételét megelőzően, annak kezdő és záró időpontjáról. A nemzeti jogalkotóknak lehetőségük nyílik arra is, hogy bejelentési határidőt állapítsanak meg. Ez azonban ellentmondásos helyzetet teremt a ténnyel, hogy a szülőktől nem elvárható minden helyzetben, hogy munkáltatójuk tudomására hozzák szabadságkivételi igényüket, hiszen gyakran saját maguk sem tudhatják előre, hogy gyermekük gondozása, nevelése céljából mikor lenne szükségük e joguk gyakorlására. Az irányelv továbbá lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy működési szempontból a kért szabadság kiadását későbbi időpontra halassza el. Véleményem szerint ez a szabály is háttérbe szorítja a gyermekek és szülők érdekeit, mivel nem a kért és szükséges időpontban kapják meg szabadságukat.⁴

1.2. 2010/18/EU irányelv röviden

A 1996-ban megalkotott 96/34/EK irányelv egészen 2009-ig, annak felülvizsgálataig volt hatályos. A szabályozás újragondolása nem volt hiábavaló, ugyanis jelentős módosítások

² MÉLYPATAKI – PRUGBERGER: i.m. 15-16. o.

³ A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról. (a továbbiakba 96/34/EK irányelv) II. 1. szakasz 1.

⁴ 96/34/EK irányelv II. 2. szakasz 1., 3. d), e).

következtek be a társadalmi viszonyok fejlődésének köszönhetően. Emellett a felülvizsgálat okaként szolgált az is, hogy a 96/34/EK irányelv nem váltotta be a hozzá fűzött elvárásokat. Az uniós jogalkotó szerint ezért hatékonyabb szabályok megalkotására volt szükség a férfiak családi életben való magasabb szintű közreműködésének ösztönzésére.⁵

A preambulum és az irányelv első nagy szerkezeti egysége, az Általános szempontok a korábbi irányelvhez képest nagyobb hangsúlyt fektetnek a nemek közötti egyenlőség kérdésre. Külön kiemelés nyernek többek között az egyenlő bérezés elve, a foglalkoztatási mutatók növelése, valamint a családpolitikák fontos szerepe az egyenlőség megteremtése érdekében.⁶ Egyik fontos újítása a 2010/18/EU irányelvnek, hogy háromról legalább négy hónapra emeli fel a szülői szabadság idejét mindkét szülő számára. A jogalkotó az előző irányelv érvényesülésének tapasztalataiból kiindulva meghatározza, hogy legalább egy hónap szabadságot nem ruházhatnak át a szülők egymásra annak ösztönzése érdekében, hogy minél egyenlőbb mértékben vegyék ki a nekik járó szabadságot.⁷ Az irányelvről általánosságban elmondható, hogy elődjénél jóval részletesebben, terjedelmesebben szabályozza az egyes kérdéseket.

A második szerkezeti egységen belül külön szakaszokba foglalja például a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogokat és a megkülönböztetésmentességet, valamint a visszatérést. A visszatérés és a szerzett jogok védelme körében a munkavállaló és a munkáltató között nagyobb fokú együttműködést vár el a jogalkotó. Ennek keretében az azonos vagy hasonló munkahely elfoglalásának joga mellett beemelésre kerül az a rendelkezés is, hogy a munkavállaló szülők kérhetik munkaidejük vagy munkarendjük megváltoztatását meghatározott időre. Ebben az esetben a munkavállaló és a munkáltató kötelesek egymás igényeit figyelembe venni. Továbbá javaslatként megfogalmazza az uniós jogalkotó, hogy a szülői szabadság ideje alatt maradjanak kapcsolatban a felek annak érdekében, hogy a munkavállaló visszatérésekor a beilleszkedés feltételeit együtt és könnyebben tudják meghatározni.⁸

⁵ A Tanács 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az EUAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: 2010/18/EU irányelv) I. 12.

⁶ MÉLYPATAKI – PRUGBERGER: i.m. 16-17.o.

⁷ 2010/18/EU irányelv II. 2.szakasz 2.

⁸ 2010/18/EU irányelv II. 5. szakasz 1., 2., 6. szakasz 1., 2.

2. A 2019/1158 irányelv

A 2010/18/EU irányelv időbeli hatálya egészen 2022. augusztus 2-ig állt fenn, mivel az uniós jogalkotó ismételten megújította a munka és magánélet kérdését illető szabályozását.⁹ Ennek köszönhetően létrejött a – dolgozatom középpontjában álló – 2019/1158 irányelv.

2.1. A szabályozás háttere

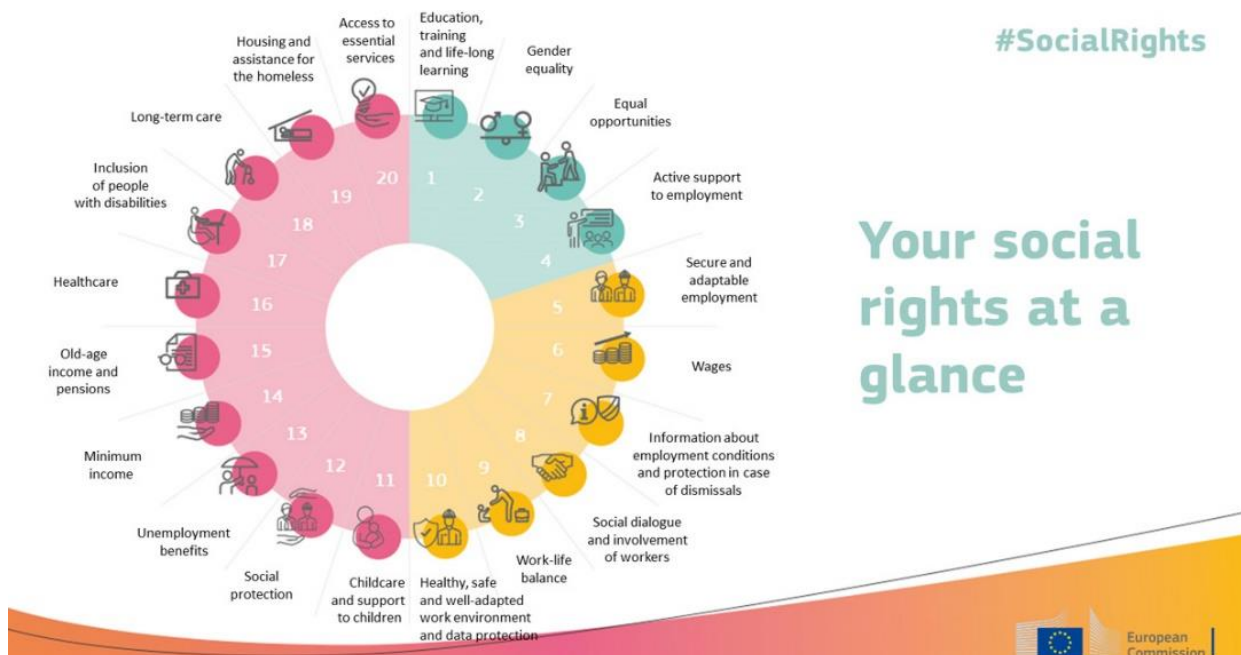
Az új irányelv megalkotásának legfőbb célja a nemek közötti esélyegyenlőség kialakítása a munkaerőpiacon. Az uniós jogalkotó már hosszú évek óta foglalkozik a diszkrimináció mentesség, illetve alacsony szinten tartásának a kialakításával. Ennek a folyamatnak az eredményeként született meg a 2006/54/EK irányelv, amelynek szabályozási tárgyát a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósítása képezi.¹⁰ A gyakorlatban azonban nagyon nehéz megvalósítani a különbségtétel teljes kizárását. Tapasztalataim szerint még manapság is a nők látják el a gyermekek körüli háztartásbeli teendők jelentős részét, ezért döntő többségében továbbra is ők a munkaerőpiaci hátrányok passzív alanyai, ennek kiküszöbölésére – véleményem szerint – a jogi normákban egy, a szülő nőket védő szemléletre lenne szüksége az uniós szabályozásnak. A szabályozási folyamat során egy másik, nagy jelentőséggel rendelkező vívmány a Szociális Jogok Európai Pillére is, amely húsz alapelvet foglal magában.¹¹ A Pillér célkitűzése, hogy Európát méltányos, befogadó és lehetőségekkel teli otthonná tegyék, ahol az uniós állampolgároknak nagyobb védelmet nyújtanak a szociális jogok mentén. Az alapelvek azt az utat jelölik ki, amelyek e célok elérésére szolgálnak. Az irányelv szempontjából leglényegesebb elv a kilencedik, ami kifejezetten a munka és család közötti egyensúly megteremtését tűzi ki célul. A Bizottság e cél eszközeként alkotta meg a szóban forgó, 2019/1158 irányelvet. További, a témához szorosan kapcsolódó, a Pillérben szereplő alapelvek a második elv – a nemek közötti egyenlőség, a harmadik elv – az esélyegyenlőség és az ötödik – a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás elve. Az irányelv tartalmának ismertetése során látni fogjuk, hogy ezek a kérdések szoros kapcsolatban állnak a szülői szabadsággal.¹²

⁹ Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: 2019/1158 irányelv) 19. cikk (1).

¹⁰ Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

¹¹ SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *MJO*, 2020/1., 24-25. o.

¹² A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=hu>



1. ábra: A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=hu> (letöltés dátuma: 2024. 09. 26.)

2.2. Az irányelv célja

Az irányelv elsődleges célja már magából a címből kiderül, ez pedig a munka és magánélet közötti egyensúly kialakítása a szülők és gondozók körében. A jogalkotó további célkitűzései, illetve a szabályozást kiváltó okok a preambulumbekkezdésekben találhatóak. Az irányelv preambulumban összesen ötvenkettő bekezdés található, ezekből a véleményem szerint lényegesebbeket fogom kiemelni.

A (2) preambulumbekkezdés meghatározza az irányelv egyik alapját képező, általános alapelvet – amely az Unió működésének is egyik fontos sarokköve – a férfiak és nők közötti egyenlőséget. Itt a jogalkotó utalást tesz arra, hogy – az Európai Unió Alapjogi Chartájának előírása szerint – az egyenlőséget a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is létre kell hozni.¹³ Hogy miért is fektet ennek a célnak a megvalósítására ilyen nagy hangsúlyt az uniós szabályozás, az részben kiderül a (10) bekezdés mondataiból. Gazdasági és társadalmi okokból kifolyólag továbbra is a nők látják el nagyobb arányban a család körüli teendőket, ami nagy mértékben hátráltatja őket a teljes munkaidős munkavégzésben. Vagyis ők alacsonyabb óraszámban tudnak keresőtevékenységet folytatni az apákhoz képest. Ebből a szemszögből nézve tehát elmondható, hogy a gondozásra szoruló hozzátartozók hátrányosan befolyásolják a

¹³ 2019/1158 irányelv (2).

nők munkaerőpiaci esélyeit, adott esetben ki is zárhatják onnan őket.¹⁴ Azonban ezt a gondolatmenetet folytatva nem szabad arra a következtetésre jutnunk, hogy a gyermekvállalás teljesen ellehetetlenítené a nők munkába való reintegrációját.

Főként ennek a problémának a kiküszöbölésére vezette be az uniós jogalkotó az apasági szabadság jogintézményét, ami a preambulum (11) bekezdésében kerül megemlíítésre. Itt a jogalkotó utal arra, hogy az előbb ismertetett probléma forrását a fizetett apasági és szülői szabadság hiánya képezi. Ez vezet ahhoz a helyzethez, hogy nem, vagy csak nagyon alacsony mértékben veszik ki az apák e szabadságukat. A helyzet orvoslására szolgálnának azonban a szabadságok és a rugalmas feltételek apák általi igénybevétele.¹⁵ A (19) bekezdésben folytatja a jogalkotó az apasági szabadság jogintézmények alapvetéseit. E szabadság létrehozásának kifejezett célja, hogy a gyermek születése körüli teendőkből az apa is szervesen kivegye a részét, valamint, hogy az apa-gyermek kapcsolat már a kezdet kezdetén megalapozottá válhasson. Lehetőséget ad azonban a tagállamoknak egy mozgástér kialakítására a nemzeti szabályok létrehozását tekintve, mi szerint már a gyermek születését megelőző hetekben is kiveheti a gyermek után járó szabadságot az apa. Lényegét tekintve a szabadság funkciója, hogy a gyermek születési időpontjához szorosan kötődő időszakban vehető csak ki a szabadság e fajtája.¹⁶

A munkavégzés módját tekintve a jogalkotó kedvezőbb feltételek kialakítására ösztönzi a tagállamokat az irányelv keretein belül. Ez derül ki a (34) preambulumbekkezdésből is. A jogalkotó rendelkezései szerint a munkavállaló szülőket ösztönözni kellett a részükre biztosított szabadságok kivételére azzal is, hogy kedvező munkafeltételeket biztosítanak számukra, valamint azzal, hogy személyes igényeiket figyelembe veszik munkarendjük kialakításakor. Példálózó felsorolással irányt mutat a munkáltatóknak, hogy melyek azok a megoldások, amelyek e cél elérésére alkalmasak lehetnek. Ide tartoznak például a távmunka és a rugalmas munkabeosztás.¹⁷

További kiemelendő célja az irányelvnek a (38)-ban meghatározott, munkaerőpiaci védelemről szóló rendelkezés. Az uniós jogalkotó meglehetősen nagy figyelmet vár el a munkáltatóktól annak érdekében, hogy a szülőket és gondozókat elősegítsék meghatározott időszakban annak érdekében, hogy a munkahelyükkel való kapcsolatot fenn tudják tartani. Ebben a körben kiemelést nyernek a munkavállalói jogok közül az azonos munkafeltételekbe

¹⁴ 2019/1158 irányelv (10).

¹⁵ 2019/1158 irányelv (11).

¹⁶ 2019/1158 irányelv (19).

¹⁷ 2019/1158 irányelv (34).

való visszatérés, valamint a megszerzett jogok védelme.¹⁸ A munkavállaló védelmének további elemét képezi a (42)-ben rögzített munkáltatóra hárított bizonyítási teher. Abban az esetben, ha a munkavállaló elbocsátásra kerül, a munkáltató feladatát képezi annak bizonyítása, hogy a munkaviszony megszüntetésére nem a szülői, apasági vagy gondozói szabadság igénybevétele miatt kerül sor.¹⁹ Ebben a körben tehát kedvezőbb helyzetbe kerül a munkavállaló, hiszen a jogalkotó a munkáltató feladatává teszi az elbocsátás körülményeinek teljes körű bizonyítását.

Összességében elmondható, hogy az irányelv átfogó és tudatos célokkal vág neki az irányelv szabályozásának. Véleményem szerint a célkitűzések jól összefoglalják és egy keretet adnak a jogkereső számára, hogy milyen törekvéseket kíván megvalósítani az uniós szabályozás és ennek következtében majd a nemzeti jogalkotóktól is mit vár el.

2.3. Az irányelv szabályozási tárgya

Az irányelv első cikkében annak szabályozási tárgyát határozza meg a jogalkotó. Ez a tárgyi hatály ismertetésének is tekinthető. Ennek keretében valójában újra megismétli a jogalkotó az irányelv legfőbb célját, az esélyegyenlőséget és az egyenlő munkahelyi bánásmódot. Ennek eszközeként a jogszabály háromféle szabadság bevezetését honosítja meg az uniós jogban. Ezek pedig az apasági, a szülői és a gondozási szabadság. Fontos továbbá kiemelni, hogy az unió szintjén csupán minimumkövetelmények kerülnek meghatározásra, mivel a Bizottság irányelvi formában alkotta meg a közös szabályt. Ebből kifolyólag a tagállamok szintjén eltérő tartalmú szabályok születtek, azonban a minimum elvárásoknak meg kellett felelniük.²⁰ Erről dolgozatom későbbi részében fogok részletesebben beszámolni.

2.4. Az irányelv hatálya

Az irányelv második cikkében a jogalkotó pontosan meghatározza azt a személyi kört, akikre vonatkozóan a szóban forgó szabályt alkalmazni kell. Ennek értelmében a munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező férfi és női munkavállalókra vonatkozóan kötelesek a tagállamok az irányelvnek megfelelően nemzeti szabályaikat kialakítani. További fontos eleme az irányelv hatálya alá tartozásnak még az, hogy gyermek születése és örökbefogadása esetén egyaránt megilleti a szülőket ez a munkahelyi szabadság.²¹ Az irányelv utal az Európai Unió Bíróságának gyakorlatára is, ponotsabban annak a kérdésnek

¹⁸ 2019/1158 irányelv (38).

¹⁹ 2019/1158 irányelv (42).

²⁰ 2019/1158 irányelv 1. cikk.

²¹ 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) b).

a megválaszolása kapcsán, hogy kik tartoznak ebbe a személyi körbe.²² Ennek a rendelkezésnek azért van meghatározó jelentősége, mivel a Bíróság már – annak ellenére, hogy nem az angolszász jogrendszer, tehát a precedensjog szerint működik – számtalanszor utat mutatott ítéleteiben a gyakorlat számára és formálta azt.²³

²² 2019/1158 irányelv 2. cikk

²³ GOMBOS Katalin: Európai jog- az Európai Unió jogrendszere. Wolters Kluwer Hungary Kft., 2019., 6.5.1.1.: Példának okáért gondoljunk csak a Lawrie-Blum-ügyben, ahol a Bíróság a munkaviszony fogalmán keresztül meghatározta a munkavállaló fogalmát is annak mentén, hogy milyen jogokra tesz szert egy természetes személy egy ilyen jogviszony fennállása alatt.

3. A szülői szabadság

3.1. Az uniós jogi szabályozás

A munkavállaló szülők az irányelv értelmében négy hónap szülői szabadságra jogosultak. Ezt – ahogy már korábban a 96/34/EK irányelvben is szerepelt – a gyermek születésétől maximum a gyermek nyolcéves koráig lehet kivenni. A szabadság kivételének végső időpontjának meghatározásakor kötelesek a tagállamok olyan életkort meghatározni, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa szülői szabadsághoz való jogát.²⁴ Tehát nagyfokú együttműködést vár el az Unió a nemzeti törvényhozóktól és kollektív munkajogi szervektől a jogalkotás során, azért, hogy az irányelv valóban elérhesse a kijelölt célját és kedvező helyzetbe hozza az apákat, anyákat és gyermekeiket egyaránt. Azért, hogy a szabadság kivételére még jobban ösztönözzék a szülőket, az irányelv meghatározza, hogy a négy hónapból két hónap nem ruházható át a szülők között egymás javára.²⁵ Ennek háttérében az a korábbi probléma húzódik, hogy az apák rendszeresen párjukra ruházták át a nekik járó szabadságot. A szabadságra való jogosultsággal kapcsolatos további feltétel még a munkában töltött idő meghatározása. Az irányelv előírja, hogy maximum egy év lehet az az időtartam, amit a munkavállalótól el lehet várni azért, hogy a szóban forgó szabadságra jogosulttá váljon. Ez azt jelenti, hogyha már a munkavállaló több mint egy éve áll munkaviszonyban adott munkáltatónál akkor automatikusan teljesül jelen feltétel a szülői szabadságra való jogosultságához.²⁶

Főszabály szerint a munkavállalónak kötelessége bejelentenie meghatározott idővel megelőzően szabadság kivételi szándékát munkáltatója részére. E körben az irányelv a tagállamokra bizza az ésszerűségi határidő meghatározását.²⁷ Ez azonban rendkívül tág kategóriát jelöl meg, nehéz egyértelműsíteni, hogy kinek mit jelent az ésszerűség.

Fennállhat azonban az az eset, amikor a bejelentés ellenére a munkáltató kénytelen visszavonni a kért szabadságot, mivel működésében olyan lényeges változások következtek be, amelyek elhárításában nélkülözhetetlen adott munkavállaló. Azt, hogy milyen körülmények és változások képezik e kérdés körét azt a nemzeti jogalkotók hatáskörébe utalja az irányelv. Ilyen esetben a munkáltatók kötelesek megindokolni a szabadság elhalasztásának okait és körülményeit, valamint azt, hogy miért zavarna súlyosan a működést a szülői szabadság kiadása.²⁸ Ebben az esetben is megfigyelhető, hogy a munkáltatóra többletterhet hárít a

²⁴ 2019/1158 irányelv 5. cikk (1).

²⁵ 2019/1158 irányelv 5. cikk (2).

²⁶ 2019/1158 irányelv 5. cikk (4).

²⁷ 2019/1158 irányelv 5. cikk (3).

²⁸ 2019/1158 irányelv 5. cikk (5).

jogalkotó az írásbeli indokolás feladatával. Ez azonban nehézséget okozhat a szülőknek az egymás közötti munkamegosztásban, mivel az általuk már előre eltervezett és kikért szabadság nem abban az időpontban valósul meg, mint ahogyan azt ők szeretnék. Viszont a munkáltató gazdasági érdekeit sem szabad elfelejteni, hiszen ahhoz, hogy a munkaviszony alanyai közötti kapcsolat gördülékenyen működhessen, elengedhetetlen a közöttük lévő nyílt kommunikáció. Nagyon fontos, hogy minden élethelyzetben mindkét fél érdekeit figyelembe kell venni és ezek mérlegelése mentén kell meghozni a döntéseket, adott esetben a szabadság elhalasztását.²⁹

Az irányelv nagy hangsúlyt fektet a szabadság kivétele körében a rugalmas munkafeltételekre annak érdekében, hogy a szülők gondozási feladataikat minél teljesebben el tudják végezni. De mit is ért ez alatt pontosan a jogalkotó? A részletes szabályok kialakítása a tagállamok kompetenciájába tartozik, azonban minden esetre idesorolhatjuk a részmunkaidő, a távmunka és a munkaórák csökkentésének eseteit. A munkáltató a munkavállaló ilyen jellegű kérését köteles megvizsgálni, amennyiben elutasításra kerül sor akkor pedig köteles írásban indokolni döntését. Mindennek ésszerű határidőben kell eleget tennie.³⁰ A rugalmas feltételek közötti foglalkoztatás nem korlátok nélküli. Nem lehet hosszabb az ilyen munkavégzés a szülői szabadságra való jogosultság időtartamánál, tehát a gyermek nyolcéves korának betöltése után nem kérheti a munkavállaló szülő erre az okra hivatkozással a rugalmas munkavégzést. Emellett további korlát a munkában töltött időhöz vagy a szolgálati időhöz való kötés. Azonban hat hónapnál nem lehet magasabb e feltétel meghatározása.³¹ Abban az esetben, ha a munkáltató a szülői szabadság halasztása mellett dönt, köteles először felajánlani a munkavállalónak a rugalmas feltételek szerinti foglalkoztatás lehetőségét. Azonban, ha a felek ebben nem tudnak megállapodni, akkor marad a szabadság későbbi időpontra való halasztása.³²

Ami a díjazás kérdését illeti a szülői szabadság vonatkozásában, az uniós jogalkotó meglehetősen általános megfogalmazást alkalmaz. A tagállamok részére azt az elvárást állítja, hogy olyan módon kerüljön meghatározásra a díjazás, hogy az elősegítse a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét.³³ Érezhető a jogalkotó szándéka, miszerint a szülőket a szabadság kivételére ösztönző díjazást szeretne megteremteni a munkavállalóknak, azonban tételesen nem határozhatja meg, hogy a tagállamok ezt pontosan mennyiben is határozzák meg. Ez minden bizonnyal hatásköri túllépés helyzetét eredményezné. Azonban véleményem szerint

²⁹ LARIBI Karim – SZILÁDI Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *MJO*, 2023/1., 36. o.

³⁰ 2019/1158 irányelv 5. cikk (6).

³¹ 2019/1158 irányelv 9. cikk (4).

³² 2019/1158 irányelv 5. cikk (7).

³³ 2019/1158 irányelv 8. cikk (3).

adhatott volna a jogalkotó egy minimum bérszintet, aminek megfizetésére kötelezik a munkáltatókat, ami ténylegesen elősegítené az általa megfogalmazott cél elérését. További, a tagállamok számára figyelembe veendő tényező a díjazás szabályainak meghatározásakor, hogy a szülők által igénybevett szabadság ideje alatt a családok jelentős mértékű jövedelemtől esnek el. Éppen ez áll annak háttérében, hogy a korábbi szabályozások ideje alatt nem gyakorolták aktívan a munkavállaló szülők a szóban forgó jogukat. Az uniós jogalkotó felismerte ezt a jelenséget és elvárásként fogalmazza meg, hogy a szülői szabadság idejére megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben kell részesíteni a munkavállalókat.³⁴

3.2. A magyar szabályozás

A magyar jogalkotó az uniós szabályok elvárásai szerint a következőképp szabályozza a szülői szabadságot. Az előírásokat az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi kódexbe építette be.³⁵ Mielőtt rátérnék a szülői szabadság magyar szabályozásának ismertetésére, fontosnak tartom megemlíteni a vele szoros kapcsolatban álló jogintézményt, a szülési szabadságot. A két szabadságfajta hasonló töből fakad, mivel rendeltetési célja mindegyiknek a gyermek gondozása, ápolása, azonban részleteiket tekintve meglehetősen különböznek egymástól. Ebből néhányat emelek ki a teljesség igénye nélkül. A szülési szabadság, ahogy a neve is mutatja a gyermek megszületéséhez kötődik, ezért a jogosultak körébe kizárólag az anyák, tehát a női munkavállalók tartoznak. A jogalkotó a szabadság időtartamát huszonnégy hétben határozza meg, amelyből két hetet köteles igénybe venni az anya.³⁶ Első olvasatra feltűnő volt számomra a jogalkotói kötelezés a szülési szabadság minimális tartamának igénybevételére, hiszen ezelőtt még nem találkoztam ilyen jellegű előírással. Azonban ez a konstrukció nem alaptalan, mivel a szülés nemcsak az anyának, hanem a babának is egy megterhelő esemény, nem beszélve arról, hogy a család életében egy új rendszert kell felállítani. Azt gondolom, hogy e feladatok elvégzésére hasznos lehet a jogalkotó által előírt kötelezően igénybe veendő két hét.

A magyar munkavállaló szülőket gyermekük hároméves koráig illeti meg a szülői szabadság. A szabadság mértéke negyvennégy napban állapítható meg.³⁷ A jogosultság feltételeként teljesülnie kell a munkaviszony legalább egy éves fennállásának.³⁸ A törvény indokolásában olvasható, hogy a feltétel nem jogvesztő. Ez azt jelenti, hogy ha a gyermek születésekor még nem éri el a munkaviszony az első évfordulót, akkor ennek bekövetkezte után

³⁴ 2019/1158 irányelv (31).

³⁵ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.).

³⁶ Mt. 127. § (1).

³⁷ Mt. 118/A. § (1).

³⁸ Mt. 118/A. § (2).

veheti csak majd igénybe a munkavállaló a szabadságot, azonban ezután rendelkezésére áll a negyvennégy nap szabadság gyermeke hároméves koráig.³⁹ A magyar jogalkotó az irányelv által előírt ésszerűségi határidőt a szabadság kivételének bejelentésével kapcsolatban tizenöt napban határozza meg. Azonban a magyar jogalkotó hozzáteszi, hogy a munkavállaló által kért időpontban kell kiadni a szülői szabadságot.⁴⁰ A szabadságkivétel körében ki kell térni az elhalasztási kérdésekre is. Ahogy az irányelvben is láthattuk, a munkáltató meghatározott esetekben gyakorolhatja e jogát. Erre a munkáltató fontos gazdasági érdekét vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő helyzetekben kerülhet sor. Az elhalasztás maximum hatvan nap lehet.⁴¹ A díjazás kérdését a magyar jogalkotó a távolléti díj 10%-ban határozza meg. Ebből az összegből levonásra kerül a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás összege.⁴² A magyar jogalkotónak a végkielégítés kérdését illetően létezik egy olyan rendelkezése, mi szerint nem kell figyelembe venni a végkielégítésre való jogosultság vonatkozásában azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót nem illette meg munkabér. A szülői szabadság ideje azonban kivételi körbe esik e számítás során, így abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya valamely, végkielégítést megalapozó oknál fogva szűnt meg, akkor a szülői szabadságon töltött ideje végső soron munkában töltött időnek fog számítani, annak ellenére, hogy a valóságban ez mégsem így történt.⁴³ A jogalkotó e kérdésben kedvez a munkavállalónak, mivel a kivételek körét bővítette az irányelv miatt szükséges Mt. módosítás során.

A magyar jogszabály néhány esetben közös szabályokat állapít meg a szülői és apasági szabadságra vonatkozóan, melyeket e részben fogom bemutatni. Ezek főként a szabadság kivételével kapcsolatos részletszabályok. A megkezdett szabadság megszakítására nem kerülhet sor egyik szabadság vonatkozásában sem.⁴⁴ Nem függenek a naptári évtől. Ez azt jelenti, hogy a szabadságot nem feltétlen az esedékesség évében kell kiadni, hanem az azt követő évben is lehetőség van rá, ha a gyermek születése, örökbefogadása év végén következett be.⁴⁵ Továbbá az arányosság követelménye sem érvényesül jelen szabadságok esetében, ugyanis független attól, hogy a munkavállaló szülőnek az év melyik részében kezdődött vagy szűnt meg munkaviszonya, ez a tény nem befolyásolja szabadságainak számát. Ezek alapján tehát a munkavállalót megilleti a teljes számú szabadság abban az esetben is, ha évközben

³⁹ Mt. 118/A. § indokolás.

⁴⁰ Mt. 122. § (4a).

⁴¹ Mt. 122. § (4a) indokolás.

⁴² Mt. 146. § (5).

⁴³ Mt. 77. § (2) a).

⁴⁴ Mt. 123. § (5) b).

⁴⁵ Mt. 123. § (1).

kezdte vagy fejezte be munkaviszonyát adott munkáltatónál.⁴⁶ Általános esetben a munkáltató köteles a szabadság megváltására a munkaviszony megszűnésekor, azonban e két szabadság vonatkozásában nem terheli e kötelezettség. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló nem használja fel a neki járó szabadságokat és a munkaviszonya abban a periódusban szűnik meg amikor még ezekre a jogosultsága tart, akkor e szabadságokat kvázi elveszíti adott munkáltatónál. Viszont, ha új munkáltatójánál fennállnak még a szabadságra való jogosultság feltételei, akkor nála ugyanúgy érvényesítheti a munkavállaló szülő szabadságigényét. A jogalkotó e döntését azzal indokolja, hogy e szabadságokra a munkavállalók nem a munkaviszony időtartama miatt, hanem gyermekük születése és életkora miatt válnak jogosulttá, ezért nem tartja szükségesnek a megváltás teljesítését.⁴⁷ Az átláthatóság érdekében a jogalkotó elvárja a munkáltatóktól, hogy a munkaviszony megszűnésekor a kivett szülői és apasági szabadságok számát igazolja. Ennek gyakorlati jelentősége a visszaélések kezelése miatt van.⁴⁸

Véleményem szerint a magyar jogalkotó meglehetősen szűken értelmezi és építi be a jogrendszerbe az uniós irányelv adta mozgásteret. Ez alatt főként a gyermek alacsony életkorának meghatározását értem, ugyanis a magyar jogrendszer biztosítja már a gyermekneveléssel kapcsolatban a szülők számára, hogy bármelyikük a gyermek három éves koráig igénybe vegye a gyermekgondozási támogatást.⁴⁹ Álláspontom szerint indokolt lenne a szülői szabadság esetében a gyermek korhatárát kitolni azért, hogy az irányelv valóban elérhesse célját és érvényesülni tudjon az uniós jogalkotó célja. Ez egyben a magyar családok támogatását is szolgálná azáltal, hogy a gyermekek gondozása céljából óvodás, esetleg kisiskolás korukban is megkapják a szükséges munkajogi kedvezményeket és hogy ne szoruljanak minden esetben nagyszülői, egyéb hozzátartozó segítségére, hanem saját maguk megoldhassák az adott helyzetet, ugyanis nem mindenkinek áll rendelkezésére a támogatás e formája. A magyar szabályozás a szabadság mértékének kérdésénél sem közelíti meg az uniós irányelv felső határát. Ugyanis az irányelv előírása szerint a szabadság mértéke négy hónap lehet, amiből biztosítani kell fejenként át nem ruházható két hónapnyi szabadságot. A hazai szabályozás ezt annyiban oldotta meg, hogy két hónapnak megfelelő szabadságra jogosítja fel a szülőket. Az átruházás kérdéséről nem rendelkezik a magyar szabály, mivel mindkét szülőnek megadja az ennek megfelelő mennyiségű szabadságot. Így ezzel a megoldással kvázi kikerüli

⁴⁶ Mt. 121. § (1).

⁴⁷ Mt. 125. § indokolás.

⁴⁸ LARIBI – SZILÁDI: i.m. 37. o.

⁴⁹ 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról (a továbbiakban családtámogatási tv.) 25. § (1).

ezt a kérdést. Emellett fontosnak tartom kiemelni a rendkívüli alacsony összegű díjazást is. Álláspontom szerint az uniós jogalkotó elvárásának – miszerint a díjazás összegének mindkét szülőt a szabadság kivételére kell ösztönöznie – egyáltalán nem felel meg a magyar jogi környezet e kérdésben. Abban az esetben, ha mindkét szülő egyszerre veszi igénybe szülői szabadságát, akkor mindegyiküknek csupán a távolléti díjuk 10%-a jár. Azonban előfordulhat az is, hogy ez az összeg a 10% alá esik, mivel egyidőben még egyéb gyermekgondozással összefüggő pénzbeli juttatásban részesülnek, amit le kell vonni a törvényi rendelkezések értelmében. Egy ilyen helyzet nagy mértékben veszélyeztetheti a család biztonságos anyagi helyzetét. Könnyen vezethetnek ezek a helyzetek ahhoz, hogy a szülői szabadság jogintézménye elveszíti létjogosultságát, mivel ilyen csekély mennyiségű jövedelemből a gyermekek gondozása, ápolása és a megélhetés nem biztosítható. Azt gondolom, hogy ilyen mértékű ellenszolgáltatás nyújtásával egyáltalán nem érhető el a szülők ingerküszöbe ahhoz, hogy ösztönözzék őket a szülői szabadság kivételére.

3.3. A német szabályozás

A német jogalkotó a szülői szabadságra vonatkozó kérdéseket külön törvényben rögzíti.⁵⁰ Maga a jogszabály egyébként a német munkajogi törvénygyűjtemény részét képezi többek között az anyák védelméről szóló törvény mellett. E törvényt nem az uniós irányelv hatására kodifikálta a német jogalkotó, hanem azt megelőzően, már 2007-ben megszületett és hatályba is lépett. A törvény középpontjában a szülői szabadság és ennek díjazása áll. Megalkotását a munka és család egységének erősítése, valamint a fiatalok gyermekvállalásra való ösztönzése szolgálta. A BEEG létrejöttének egyik kiindulópontja az volt, hogy a szülők számára lehetővé váljon a munkából való kimaradás gyermek gondozása és ápolása céljából, anélkül, hogy ez szélsőséges pénzügyi megvonásokat vonjon maga után. A törvény biztosítja a munkavállaló szülők részére a munkaerőpiacra való könnyebb visszatérést azáltal, hogy a gyermekükkel töltött idő alatt nem veszítik el munkahelyüket, hanem támogató jelleggel a szülők mellé állnak ezen időszak alatt. A támogatás abban nyilvánul meg, hogy a szabadságon töltött időre társadalombiztosítási ellátások nem szünetelnek és a munkavállalók elbocsátás elleni védelemben részesülnek.⁵¹

A szülői szabadságra való jogosultság feltételei a német munkavállalók vonatkozásában a következők. A jogalkotó elvárása szerint a szülőnek a saját vagy örökbefogadott és egy

⁵⁰ Gesetz zum Elterngeld- und Elternzeit (a továbbiakban: BEEG).

⁵¹ JENNIFER A.: Elternzeit – Das Recht der Eltern, für ihre Kinder da zu sein. 18. September 2024 <https://www.anwalt.org/elternzeit/>

háztartásban élő gyermeke után jár a kedvezmény. Fontos, hogy a szülő csak a gyermek ápolása, nevelése érdekében igényelheti a szabadságot.⁵² A jogalkotó megfogalmaz további esetkört is a jogosultak körét illetően. A rokonság harmadik fokáig terjedő rokonok is igényelhetik a szülői szabadságot. Ebből kifolyólag a nagyszülők jogosultságot szereznek abban az esetben, ha unokájukkal egy háztartásban élnek és az egyik szülő kiskorú vagy ha a 18. életévének betöltését megelőzően megkezdett képzés a szülő teljes munkaképességét igénybe veszi. Ezekben az esetekben a nagyszülő a gyermek gondozása, nevelése céljából igénybe veheti a szülői szabadságot, de csak akkor, ha a szülők egyike sem gyakorolja e jogát.⁵³

Ami a jogosultság időtartamát illeti, a szülői szabadság legfeljebb harminchat hónapra szólhat. Ebből az első tizenkét hónapot a gyermek hároméves koráig kell kivenni, a fennmaradó huszonnégy hónappal pedig a gyermek háromtól nyolcéves koráig gazdálkodhatnak a szülők. Az, hogy a szülők milyen felosztásban veszik ki a szabadságukat az teljes mértékben rajtuk múlik. Otthon maradhatnak gyermekükkel egyszerre is vagy egymást felváltva. Azonban, ha az anyuka közvetlenül a gyermek születése után gyermekével otthon tartózkodik, akkor még nem a szülői, hanem szülési szabadságát tölti. E jogosultság maximum nyolc hétig tart és teljes bér illeti meg őt.⁵⁴

A díjazás kérdését a német jogalkotó a munkavállalók gyermek születése előtti béréhez köti. Ennek alapján a szülők bérük 67%-ra jogosultak a szülői szabadság idejére. Maximum 1800 eurót érhet el ez az összeg, ha a munkavállalónak adott időszakban nem származik egyéb munkavégzésből munkabére.⁵⁵ A német jogalkotó ugyanis nem zárja ki a szülői szabadság ideje alatti munkavégzést, ugyanis nem teljes munkaidőben továbbra is foglalkoztatható a munkavállaló. Felső határként heti harminckét órában határozza meg a munkavállaló által teljesíthető munkaórák számát.⁵⁶ A részmunkaidős foglalkoztatás két formában valósulhat meg. Az egyik eset, hogy változatlanul az adott munkáltatónál végez részmunkaidős tevékenységet a munkavállaló vagy másik helyen keres munkahelyet. Utóbbi esetben azonban tartózkodnia kell attól, hogy ne korábbi munkáltatójának konkurenséhez szerződjön le a munkavállaló szülő, ugyanis ilyen helyzet kialakításától tartózkodni köteles.⁵⁷ Sőt, a jogalkotói előírásnak megfelelően a munkáltató beleegyezése szükséges ahhoz, hogy önálló vállalkozási tevékenység keretében vagy más munkáltató foglalkoztatásában vállaljon kereső tevékenységet a

⁵² BEEG 15. §. (1).

⁵³ BEEG 15. § (1a).

⁵⁴ JENNIFER A: i.m. 2.; 3.1.

⁵⁵ BEEG 2. § (1).

⁵⁶ BEEG 1. § (6).

⁵⁷ JENNIFER A: i.m. 4.1.

munkavállaló szülő. A munkáltatónak lehetősége van megtagadni ezt a hozzájárulást, azonban erre csak négy héten belül sürgős gazdasági helyzetben és írásbeli kötelezettség mellett van lehetősége.⁵⁸ A törvény a munkanélkülieknek járó díjazás kérdésében is határoz. Ebben az esetben a szülő legalább 300 euró támogatásban részesül, ha a gyermek születése előtt nem rendelkezett munkaviszonnyal, tehát abban az esetben ha nincs mit alapul venni a bér számításánál.⁵⁹

Az uniós jogalkotó által előírt ésszerűség követelményét a német jogalkotó a magyarhoz képest meglehetősen eltérően határozza meg. A szülői szabadságot két részre osztja, ahogy a kivétel szabályainál is látható volt és mindegyikhez eltérő hosszú bejelentési határidőt ír elő a törvény. Ha a gyermek hároméves koráig szeretné igénybe venni a szülő a neki járó tizenkét hónap szabadságot, akkor az igénybevétel előtt hét héttel köteles ezt munkáltatójának bejelenteni. A másik esetben – gyermek háromévestől nyolcéves koráig járó huszonnégy hónap igénybevételekor – pedig a megkezdés előtt tizenhárom héttel kell eleget tennie bejelentési kötelezettségének.⁶⁰ Ezek a határidők elsőre nagyon szigorúnak és hosszúnak tűnhetnek, azonban a munkáltató helyzetét nagy mértékben befolyásolja a szülői szabadságát töltő munkavállaló hiánya. Ezért fontos, hogy a munkáltatónak elegendő idő álljon rendelkezésére, hogy a helyzetet előkészíthesse és ha szükséges átcsoportosítást hajtson végre. Abban az esetben, ha a munkavállaló elmulasztja a neki előírt határidőket, akkor a szabadság ennek megfelelően fog eltolódni.⁶¹

A német szabályok között is megtalálható a halasztás kérdése. Ez az eset a munkáltató működésében bekövetkezett sürgős okokból fordulhat elő. Fontos feltétel, hogy csak a szülői szabadság harmadik részében nyílik lehetősége a munkáltatónak e jogát gyakorolni. A szülőknek ugyanis joguk van arra, hogy a szülői szabadságot három időszakra osszák fel és a halasztásra csak az utolsó szakaszban kerülhet sor. További fontos garancia a munkavállaló részére, hogy a halasztás csak a gyermek három és nyolcéves kora között kivehető szabadság idején és a kérelem kézhezvételétől számított nyolc héten belül gyakorolható a munkáltató részéről.⁶²

A német munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalót megillető szabadságot a szülői szabadság igénybevételének évében csökkentsék. Ezt minden szülői szabadságot igénybe vett hónap után egy tizenketted rész mértékében gyakorolhatják. Kizárt azonban ez a

⁵⁸ BEEG 15. § (4).

⁵⁹ BEEG 2. § (4).

⁶⁰ BEEG 16. § (1).

⁶¹ JENNIFER A: i.m. 4.1.

⁶² BEEG 16. § (1).

jogosultság abban az esetben, ha a munkavállaló részmunkaidőben dolgozik munkáltatójánál.⁶³ Ezzel a rendelkezéssel a munkáltatót helyezi kedvező helyzetbe a jogalkotó, mivel a munkavállalóktól megvonásra kerül az alap esetben nekik járó szabadság és így ezeken a napokon a munkáltató rendelkezésére kell állniuk és munkát végezniük. Így a munkáltató működése zavartalanul folytatódhat.

Ami a munkaviszony másik alanyának védelmét illeti, a törvény tételesen kimondja az elbocsátás elleni védelem szabályát. Ennek megfelelően a munkavállaló a szülői szabadság kikérésének időpontjától kezdve nem bocsátható el. A jogalkotó pontosítja, hogy a védelem legkorábban melyik időpontban kezdődhet meg. A gyermek hároméves koráig igényelt szülői szabadság esetében legfeljebb nyolc héttel kezdődhet meg az igénybevétel előtt, a gyermek háromtól nyolcéves koráig igénybe vehető szülői szabadság esetén pedig maximum tizennégy héttel a szabadság megkezdése előtt. Különleges esetekben kivételesen megengedhető a felmondás szülői szabadság ideje alatt, azonban ezt szigorú ellenőrzés alá vonják, ugyanis a legmagasabb állami hatóság vagy közigazgatási szerv fogja vizsgálat alá vonni az adott esetet.⁶⁴ A szülői szabadság lejártát követően is csak három hónapos felmondási idő megtartásával szüntethető meg a munkaviszony.⁶⁵ Véleményem szerint a jogalkotónak indokoltak alábbi szigorú rendelkezései, ugyanis a munkavállalóknak fontos, hogy a szabadságról való visszatéréskor ne kelljen számos teendőjük mellett még új munkahely kereséssel is foglalkozniuk, vagy ha mégis előállna egy ilyen helyzet, akkor nem azonnal kell megoldaniuk az álláskeresést, hanem rendelkezésükre áll több hónap. Ezáltal csökkennek a munkaerőpicon történő kiszolgáltatottságuk és a gyermekes lét, mint tényező nem hátrányként érinti őket.

A szülői szabadság német jogi megoldása a szabályozás magját tekintve hasonló a magyarhoz képest, mivel mindegyik ország az uniós irányelvi minimumoknak köteles megfelelni, azonban a részleteket tekintve számos eltérés fedezhető fel. A magyar szabályozásban kifogásoltam a szülői szabadság kivételének határát, a gyermek hároméves korának meghatározását. Véleményem szerint a német jogalkotó meglehetősen jól értelmezte az uniós jogalkotó elvárásait, ugyanis biztosítja az irányelvben rögzített maximum korhatárt a szabályain keresztül. Emellett arányosan hosszabb tartamú szabadságot is biztosít az országában dolgozó szülőknek, ami azt gondolom, hogy valóban képes ellátni a jogintézményhez fűzött elvárásokat és megvalósíthatja az elképzelt segítségnyújtást. Emellett nem szabad kihagyni a szülőknek járó díjazást sem, ami a magyarhoz képest jóval magasabb

⁶³ BEEG 17. § (1).

⁶⁴ BEEG 18. § (1).

⁶⁵ BEEG 19. §.

értékű. A német jogalkotó által meghatározott minimum jövedelemszint betartásának előírását kifejezetten jó rendelkezésnek tartom, hiszen így minden szülőnek biztosítanak egy meghatározott szintet, ami alá semmilyen körülmények között nem kerülhet a bérezés kérdése még akkor sem, ha adott szülő nem rendelkezett munkaviszonnyal a gyermek születését megelőzően. Összességében megállapítható, hogy a német megoldás közelebb van az uniós jogalkotó elképzeléseihez, mivel a szabadság részletszabályai magasabb szinten biztosítják a családok biztonságát. Érdemes lenne a magyar jogalkotónak közelebbről megvizsgálni e modellt és a magyar lehetőségekhez képest jobban beépíteni az irányelv adta elképzeléseket.

4. Az apasági szabadság

4.1. Az uniós jogi szabályozás

Ahogy az már korábban is említésre került, a 2019/1158 irányelv az apasági szabadságot új jogintézményként vezette be az uniós jogba. Már a preambulumbekkezdések ismertetése kapcsán is lehetett érezni, hogy a jogalkotó szándéka egy kifejezetten az apáknak szóló kedvezmény bevezetése volt. Az irányelv fogalommeghatározásai között olvasható, hogy az apasági szabadság olyan munkahelyi szabadságnak minősül, amely a gyermek születésekor a körülötte lévő feladatok ellátását és gondozását hivatott szolgálni. A jogosultak körébe az apák, illetve a velük egyen jogú társszülők tartoznak. Utóbbi személyek köre azonban csak abban az esetben tarthatnak igényt a szóban forgó szabadságra, amennyiben a nemzeti jog elismeri őket és csak olyan mértékben, amennyire elismeri a státuszukat a hazai jogalkotó.⁶⁶

Ha az apasági szabadságot közelebbről megvizsgáljuk, számos eltéréssel találkozunk a szülői szabadság részletszabályaihoz képest. A jogalkotó az apasági szabadság mértékét tíz munkanapban határozza meg. A jogalkotó szándéka kifejezetten az, hogy az apák ezt a szabadságukat közvetlen a gyermek születésekor használják fel, növelve ezáltal is az együtt töltött idő mértékét, valamint a szülők közötti egyenlő munkamegosztást. Éppen ez miatt az uniós jogalkotó a tagállamokra bízta annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a szabadság egy részét már a gyermek születése előtt, vagy csak és kizárólag a születést követően vehető-e ki. Ezek mellett a rugalmas munkavégzés kérdésében sem foglal álláspontot a közösségi jogalkotó, azt szintén a nemzeti jogalkotás feladatkörébe vonja.⁶⁷ További különbség a szülői szabadsághoz képest, hogy az apasági szabadságra való jogosultságot nem lehet a munkában töltött idő mértékétől vagy a szolgálati időtől függővé tenni. Tehát az apasági szabadságra akár a próbaidejét töltő munkavállaló is jogosult lehet.⁶⁸

Az apasági szabadságra való jogosultság további fontos szabályát a már korábban említett és részletezett (19) preambulumbekkezdésben találhatjuk meg. Ez a passzus rögzíti, hogy a tagállamok választásuk szerint nemcsak a gyermek élve, hanem halvaszületésekor is jogosulttá tehetik az apát az őt megillető szabadságra.⁶⁹ Azt gondolom, hogy ez egy rendkívül méltányos rendelkezés a jogalkotó részéről, hiszen az utóbbi körbe tartozó szülőknek a helyzet feldolgozására meglehetősen hosszú időre van szükségük, amihez a jogi keretek bizonyos részben lehetőséget biztosítanak.

⁶⁶ 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) a).

⁶⁷ 2019/1158 irányelv 4. cikk (1).

⁶⁸ 2019/1158 irányelv 4. cikk (2).

⁶⁹ 2019/1158 irányelv (19).

Az irányelv meghatározza továbbá, hogy a munkavállalónak az apasági szabadsághoz való jogot családi jogállásától és családi állapotától függetlenül kell biztosítani. Ez azt jelenti, hogy az az apa is jogosult lesz a szabadság kivételére, aki elvált vagy nem házas.⁷⁰

A díjazás tekintetében a jogalkotó elvárása szerint az apáknak járó juttatás szintjének el kell érnie legalább a betegségi ellátás nemzeti szintjét. Továbbá jogosultak a tagállamok arra is, hogy a szülési szabadság ideje alatti díjazás megegyezzen az apasági szabadság ideje alatt járó munkabérrel. Ennek háttérében a két jogintézmény közötti hasonlóság áll, még pedig a szülő-gyermek kapcsolat erősítése.⁷¹ A díjazás kérdésének további részletezését a jogalkotó abban határozza meg, hogy a szabadság ideje alatt járó díjazásnak el kell érnie azt a szintet, mint amikor a munkavállaló megszakítja munkahelyi tevékenységét egészségi állapotából fakadó okokból. A díjazás kérdését meghatározott feltételhez köthetik a tagállamok. Felső határként az irányelv a gyermek születésének várható időpontját közvetlenül megelőző hat hónapot meg nem haladó időtartamot jelöli meg. Ez tehát azt jelenti, hogy adott munkavállaló nem zárható ki az apasági szabadsági ideje alatt járó díjazásból, amennyiben már gyermeke születését megelőzően több mint hat hónapot töltött munkaviszonyban adott munkáltatónál.

4.2. A magyar szabályozás

A jelenleg hatályos magyar szabályok értelmében az apa gyermeke születésekor tíz munkanap szabadságra válik jogosulttá. Az irányelv előírásait követve a jogosultság a gyermek élve, halva születésekor és örökbefogadásakor is megnyílik az apa részére. A szabadság kivétele azonban csak meghatározott időpontig, a születést vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásától számított második hónap végéig vehető ki. Ezt követően már elveszíti a jogosultságát a munkavállaló az apasági szabadságra vonatkozóan. A magyar jogalkotó rendelkezései értelmében a szabadságot az apa kérésének megfelelően, maximum két részletben kell kiadni.⁷² Az Mt. a 2019/1158 irányelv implementálásának köszönhetően meghatározza az apa fogalmát is. A jogalkotó a Ptk.-ra⁷³ utaló fogalmat alakít ki, ami alapján apának minősül a szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy az örökbefogadó férfi.⁷⁴ A fogalommeghatározásból következik, hogy nem számít az apa családi státusza a szabadságra való jogosultság kérdésében. Tehát a házasság vagy élettársi kapcsolattól függetlenül jár a szóban forgó szabadság, ha a többi feltételnek megfelel adott személy. A

⁷⁰ 2019/1158 irányelv 4. cikk (3).

⁷¹ 2019/1158 irányelv (30).

⁷² Mt. 118. § (4).

⁷³ 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről (a továbbiakban: Ptk.).

⁷⁴ Mt. 294. § (1. m).

magyar jogrendszerben nem idegen jogintézmény az apasági szabadság, ugyanis az Mt. már az irányelv miatti törvénymódosítást megelőzően is tartalmazta ezt a rendelkezést, azonban az akkor hatályos szabályok értelmében egy gyermek után öt, ikergyermekek után pedig hét munkanap szabadság járt az apáknak.⁷⁵ Az mindenképp megállapítható, hogy az apák a szabadságnapok számát illetően jól jártak az irányelv miatt bekövetkezett jogszabály módosítással, ugyanis a szabadság mértéke a duplájára nőtt. Kivételes körbe tartozik az apasági szabadság az elhalasztás kérdését illetően. A jogalkotó ugyanis nem engedi meg a munkáltatónak azt, hogy az öt érintő kivételesen fontos gazdasági érdek vagy működését súlyosan fenyegető helyzetben elhalassza a munkavállaló által igényelt vagy már igénybe vett apasági szabadság kiadását, valamint azt sem teszi lehetővé a munkáltató részére, hogy megszakítsa a már kiadott szabadságot.⁷⁶ Azt gondolom, hogy ez egy fontos garancia a törvényhozó részéről, ami azért bír nagy jelentőséggel, mert az apasági szabadságot meglehetősen szűk időszámban veheti ki az arra jogosult apa és a szóban forgó korlát nem engedélyezi, hogy keresztbe húzza a munkáltató vis maior helyzete az apa igényeit. A díjazás kérdésében is változás következett be a magyar szabályokban a korábbiakhoz képest. 2023. január 1-je előtt a szabadság teljes tartamára a távolléti díj 100%-ra jogosult volt az apa. Azonban a törvénymódosításnak köszönhetően a jogalkotó az apasági szabadság tíz munkanapját két részre osztotta a díjazás kérdésének meghatározásakor. Ezek alapján az első öt nap szabadságra a távolléti díj teljes része megilleti őt, azonban a fennmaradó további öt nap szabadságra csupán annak 40%-ára lesz jogosult.⁷⁷ Az irányelv rendelkezéseinek ismertetésekor említettem, hogy az uniós jogalkotó elvárása az apasági szabadság idejére járó minimum díjazás tekintetében a betegség miatti távollét idejére járó díj. A magyar jogalkotó ezt a szintet a szabadság tartamának átlagában biztosítja, tehát a szabadság egész idejére a távolléti díj 70%-a illeti meg az apákat.⁷⁸ A kérdés további részleteit kormányrendeleti szinten szabályozza a jogalkotó, ami pontosabban meghatározza, hogy a munkáltató terheit az első öt napra téríti meg az állam a központi költségvetésből, a szabadság további, tehát a 40% távolléti díjat és a vele járó költségeket pedig magának a munkáltatónak kell fizetni.⁷⁹

Ha az apasági és a szülői szabadság magyar szabályait összehasonlítjuk, akkor arra a megállapításra juthatunk, hogy a magyar jogalkotó az apasági szabadságot jóval kedvezőbb

⁷⁵ LARIBI – SZILÁDI: i.m. 34. o.

⁷⁶ Mt. 123. § (5) a), b).

⁷⁷ Mt. 146. § (4).

⁷⁸ Mt. 146. § (4) indokolás.

⁷⁹ 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről 4. §.

keretek közé helyezi el. Ezt a megállapításomat többek között az elhalasztás tilalmára és a magasabb díjazásra alapítom. Véleményem szerint az apák nagyobb eséllyel választják a nekik járó szabadságok közül e változatot, ugyanis az apasági szabadság kedvezőbb helyzetet teremt számukra, nem okoz olyan nagy mértékű jövedelem kiesést a család részére, mint amit a szülői szabadság igénybevétele okozna. Azonban indokoltnak tartanám mindkét szabadság szabályainak, főként a díjazási kérdésének módosítását, ugyanis a családok támogatása abszolút nem valósul meg e szabályozáson keresztül annak ellenére, hogy hazánkban ezt kiemelt jogpolitikai célként tartják nyilván. Továbbá fontosnak tartanám rendezni az ikergyermekek szülők helyzetét. A korábban hatályos törvény eleget tett e kérdés megválaszolásának, azonban a hatályos szabályok kihagyták e speciális körre vonatkozó előírásokat. Természetesen a nem szabályozást is lehet egyfajta jelzésnek venni, ugyanis ez a jogalkotói megoldás arra enged következtetni, hogy jelenleg nem kívánja külön kedvezményekben részesíteni a szülők e csoportját.

4.3. A német szabályozás

Ami az apasági szabadság német jogi szabályozását illeti, a német jogrendszerben még nem került sor az uniós irányelv e részének implementálására.⁸⁰ E kötelezettségnek azonban 2022. augusztusig kellett volna eleget tennie az uniós tagállamoknak az irányelv rendelkezései értelmében.⁸¹ Előreláthatóan 2024-ben kerül sor az apasági szabadság kérdésének törvényi szintű szabályozásának kialakítására Németországban. Az előírás be nem tartása végett már az Európai Bizottság megindította a tagállam ellen a kötelezettségszegési eljárást. A szabály meg nem alkotásának okaként Németország arra hivatkozott, hogy a szükséges támogatást és védelmet már teljesítette a szülői szabadság és a szülői pótlék jogintézményeinek rendezésével, ezért nem tartja szükségesnek további új szabadság bevezetését.⁸²

Annak ellenére, hogy még nem került bevezetésre a jogintézmény, a rendelkezéseket már nagyrészt ismerni lehet, azonban előfordulhat, hogy részleteikben újdonságot, némi eltérést fognak magukkal hordani. Az apasági szabadság előreláthatóan tíz munkanap fizetett szabadságot fog biztosítani az apukák és a velük egyenértékűnek elismert másodszülők részére.

⁸⁰ Maria MACHER: Vaterschaftsurlaub in Deutschland: Diese Regelungen kommen 2024. Oktober 15. 2024. https://factorialhr.de/blog/vaterschaftsurlaub/?mc=e~rs.f~f.g~g.h~uCCuzs.i~RS_uCCuzs_R6O%20%7C%20HvsFG.j~k.~l.~m~&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwvpy5BhDTARIsAHSilypn9Mn8TOWBsCfwehheULsCkswWpk-BLk8YtZTYEI7p9_EnFfiJDB4aAuQAEALw_wcB#recht

⁸¹ 2019/1158 irányelv 20. cikk (1).

⁸² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie. 19.04.2024 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698>

Ami a bérezést illeti, a munkáltató fogja a jogosultaknak teljesíteni a bérüket változatlan összegben. Tehát a gyermek gondozása idejére nem esnek ki a munkavállalók az őket érintő ellátást tekintve.⁸³ A jogosultság automatikusan fog járni az apukáknak, ezért nem szükséges majd annak igénylése, mivel a gyermek megszületésekor rögtön élvezhetik már a nekik járó szabadságot. Továbbá, nem tehetik a munkaviszony hosszától függővé a jogosultság kiadását a munkáltatók, hanem ettől függetlenül járni fog a munkavállalóknak.⁸⁴

Mivel a szabály még nem létezik, ezért nem tudok észrevételeket tenni, azonban megfogalmazódott bennem az a kérdés, hogy a jogalkotó tesz-e majd valamilyen intézkedést azoknak az apáknak a helyzetét illetően, akik elestek a mulasztás következtében a jogosultságtól. Azokra a személyekre gondolok, akik 2022. nyarától ez idáig bezárólag részesülhettek volna az apasági szabadság kedvezményében, azonban mivel nem létezett a kérdést érintő jogszabályi rendelkezés, ezért kiestek e körből. Meglátásom szerint azonban nem számíthatnak ők utólagos kompenzációra, hiszen ahogy a kötelezettségszegési eljárásban is érvelt Németország, a kellő támogatást megkapták eddig is a munkavállaló szülők a gyermekgondozást illetően. Emellett nem gondolom, hogy elvárható lenne az államtól ilyen kötelezettség teljesítése, mivel egy új jogintézmény bevezetése mindig hasonló helyzetet teremt. Vannak, akik hajsza híján csúsznak le róla és vannak, akik épphogy jogosultak lesznek.

⁸³ MACHER: i.m.

⁸⁴ Vaterschaftsurlaub 2024: alle Infos, Rechte und Tipps. 3. <https://www.personio.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub/#wie-lange-dauert-der-vaterschaftsurlaub>

5. A gondozói szabadság

5.1. Az uniós jogi szabályozás

Azért, hogy a munka és a család összeegyeztethetőségét még jobban elősegítse a jogalkotó, bevezetésre került a gondozói szabadság jogintézménye is. Az uniós jogalkotó meglehetősen szűkszavúan rendelkezik e szabadság kérdéséről. A jogosultak körébe e szabadság vonatkozásában azok a munkavállalók tartoznak, akiknek hozzátartozói adott munkavállaló gondozására szorultak rá. A jogalkotó meghatározza a gondozásra való rászorultság eseteit is. Akik súlyos egészségügyi okból kifolyólag jelentős mértékű gondozásra, támogatásra szorultak rá, illetve a hasonló segítségnyújtásra szoruló, munkavállalóval egy háztartásban élő személyek képezik azt a kört, akikre hivatkozva igénybe vehető a gondozói szabadság.⁸⁵ Ki kell egészíteni a jogosultak körét a hozzátartozó fogalmának pontos meghatározásával. Az irányelv értelmében a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa tartoznak a hozzátartozó fogalmi körébe, azonban az élettárs csak abban az esetben, ha a nemzeti jog elismeri az élettársi viszonyt.⁸⁶

Az uniós jogalkotó a gondozói szabadság mértékét éves szinten öt munkanapban határozza meg.⁸⁷ Véleményem szerint azonban egy súlyos beteg hozzátartozó gondozására nem nyújt elegendő támogatást e jogintézmény, mivel az öt nap szabadság rendkívül csekély mértékű egy ilyen helyzetben. Azonban az irányelv csupán iránymutatás a nemzeti jogalkotók részére, alkothatnak ennél kedvezőbb szabályt is adott tagállamban. A nemzeti jogalkotók felhatalmazást kapnak a szabadság vonatkozásában további feltételek meghatározására a hatály és feltételek kérdéseit illetően.

A gondozói szabadság ideje alatt járó díjazást az uniós jogalkotó nem határozza meg konkrétan. A tagállamok részére azt az előírást fogalmazza meg, hogy amennyiben juttatásban részesítik a gondozói szabadságot igénybe vevő munkavállalókat, akkor annak a férfiak általi tényleges igénybevételt kellene eredményeznie. Ennek háttérében is a szabadság kivételének ösztönzése áll. A középpontban pedig a férfi munkavállalók állnak, mégpedig azért, hogy a munkaerőpiacon és a háztartásbeli feladatok elvégzése tekintetében továbbra is erősödni tudjon a nemek közötti egyenlőség és ne minden esetben a nők maradjanak ki a munkavégzésből és gondozzák gyermekeiket, hanem a férfiak is.⁸⁸

⁸⁵ 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) c).

⁸⁶ 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) e).

⁸⁷ 2019/1158 irányelv 6. cikk (1).

⁸⁸ 2019/1158 irányelv (32).

5.2. A magyar szabályozás

Az uniós irányelv átültetésének kötelezettségéből eredően a magyar jogrendszerbe is bevezetésre került sajátos megoldással a gondozói szabadság. E rendelkezés ugyanis nem szabadságként, hanem munkaidő-kedvezményként került bevezetésre hazánkban, ezért a korábban ismertetett szabadságoktól eltérő helyen, a mentesülés a munkavégzés kötelezettsége alól cím alatt található. A hazai szabályozás nem változtatott a kedvezmény igénybevételi lehetőségein, szó szerint átvette az irányelv megfogalmazását. Éves szinten legfeljebb öt munkanap idejére mentesülhet a munkavállaló, ha hozzátartozója gondozása céljából szüksége van rá. Tehát a magyar jogalkotó e kérdésben is megtartotta teljes mértékben az irányelvi keretet.⁸⁹ A jogosultság kérdésének vizsgálata körében ki kell térni arra, hogy a magyar jogalkotó mit is ért a gondozás alatt és hogy mikor minősül egy munkavállaló gondozást végzőnek. E körbe tartozik minden munkavállaló, aki gondozást, támogatást nyújt súlyos egészségi okból erre rászoruló hozzátartozójának vagy a vele egy háztartásban élő személynek. Fontos fogalmi elem, hogy a gondozásra rászorultság jelentős mértékű a hozzátartozó esetében. A jogalkotói elvárás értelmében a munkavállaló csak kezelőorvosi igazolás ellenében mentesülhet a munkavégzés alól e cél teljesítése érdekében.⁹⁰ Az irányelvi fogalommeghatározást tehát teljes egészében átemelte a hazai jogba a jogalkotó, azonban kiegészítette a kezelőorvosi igazolás bemutatásának kötelezettségével. Ami a kedvezmény kiadásának részleteit illeti, a mentesülést a munkavállaló kérésének megfelelően kell biztosítani és maximum két részletben gazdálkodhat a neki járó öt munkanappal.⁹¹ A díjazás kérdését illetően a magyar jogalkotó a mentesülés idejére díjazás megvonását rendeli el. Ez azt jelenti, hogy amíg a munkavállaló rászoruló hozzátartozóját gondozza, addig ő nemcsak a munkavégzésből, hanem a díjazásból is kimarad, ráadásul a kedvezmény idejére saját magának kell egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetnie annak ellenére, hogy igazoltan van távol munkahelyéről.⁹²

Az uniós irányelv céljainak való megfelelés a magyar szabályozás részéről meglehetősen aggályos véleményem szerint. A jogalkotói elvárás ugyanis úgy fogalmazódik meg, hogy a munkavállalókat, de főként a férfiakat ösztönözni kell a munkaidő-kedvezmény igénybevételére, azonban az ellenszolgáltatás nélküli megoldás aligha képes e cél elérésére. Ez azért is jelent különös problémát, mivel a gondozás alapvetően nemcsak természetbeni, hanem

⁸⁹ Mt. 55. § (1) l).

⁹⁰ Mt. 294. § (1) n).

⁹¹ Mt. 55. § (3).

⁹² LARIBI – SZILÁDI: i.m. 39. o.

anyagi segítségnyújtást is igényel a hozzátartozók részéről, azonban, ha a díjazásból kiesik a munkavállaló akkor az nemcsak a segítségnyújtás teljesítését, hanem a saját költségeinek fedezését is veszélybe sodorhatja. Ez a folyamat ismételten ahhoz a helyzethez vezethet, hogy a munkavállalók nem, vagy csak nagyon kevés alkalommal veszik igénybe e jogintézmény adta lehetőséget, így megkérdőjeleződhet ennek létjogosultsága. E probléma elkerülése érdekében érdemes lenne a munkaidő-kedvezmény szabályozását is újra átgondolni, mivel e feltételek mellett – az alacsony számú napok és a díjazásmentesség – nem igazolható az irányelvi célok elérésére való törekvés sem.

5.3. A német szabályozás

Az uniós irányelv harmadik fontos jogintézményét a német jogalkotó szintén egy önálló törvénybe foglalta. A 2008. májusától hatályos gondozási időről szóló törvény módosításon esett át az irányelv rendelkezéseinek megfelelően, így került implementálásra a közösségi szabály a német jogrendszerbe.⁹³ A törvény egyébként szintén a munkajogi törvénygyűjtemény részét képezi.

A német jogszabályok értelmében a foglalkoztatottak jogosultak tíz munkanap erejéig távol maradni a munkájuktól akut ápolási helyzetben lévő, ápolásra szoruló közeli hozzátartozójuk ellátása érdekében. A törvény meghatározza, hogy adott munkavállalónak nem kötelessége a személyes gondozást teljesítenie, hanem az ellátás megszervezése és biztosítása miatti teendők ellátására is jogosult lehet a szabadság igénybevételére.⁹⁴ A közeli hozzátartozó körébe sorolja a jogalkotó többet között a nagyszülőt, szülőt, házastárs szüleit, házastársat, gyermeket, örökbefogadott gyermeket, unokát.⁹⁵ Ahogy a magyar jogszabály, úgy a német is megköveteli a munkavállalótól, hogy igazolja hozzátartozója ápolásra szorultságának tényét és hogy haladéktalanul tájékoztassa munkáltatóját a munkaképtelenség beálltáról.⁹⁶ A díjazás kérdésének szabályozása is meglehetősen egybeesik a magyarral, ugyanis a gondozói szabadságról szóló törvény rendelkezéseiből nem következik a munkáltató fizetési kötelezettsége, hanem egy utalást tesz más jogszabály rendelkezésire. Tehát, a munkáltatónak csak akkor kötelessége a gondozás ideje alatt díjazásban részesíteni adott munkavállalót, ha erre más jogszabályból eredően fennáll a kötelezettsége.⁹⁷

⁹³ Gesetz über die Pflegezeit (a továbbiakban: PflegeZG).

⁹⁴ PflegeZG 2. § (1).

⁹⁵ PflegeZG 7. § (3).

⁹⁶ PflegeZG 2. § (2).

⁹⁷ PflegeZG 2. § (3).

A törvény emellett még szabályozza a hosszabb időt igénylő ápolási időt is, amely kapcsán a gondozást ténylegesen a munkavállaló végzi. Ez idő alatt is mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, ami maximum hat hónapig tarthat.⁹⁸

A jogalkotó mindkét ápolási időre kimondja a felmondási tilalmat meghatározott időszakra vonatkozóan. A munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a bejelentéstől, de maximum tizenkét héttel a bejelentett kezdési időpont előtt. Ezáltal gondoskodik a munkavállalók helyzetének biztonságáról, mivel nem kerülhetnek munkanélküli státuszba a gondozói szabadság igénybevétele miatt.⁹⁹ Azonban, ha a munkáltató megszegi e kötelezettségét és mégis megszünteti valamely munkavállaló munkaviszonyát, akkor az elbocsátás állami hatóságok vizsgálata alá fog kerülni, hogy kivizsgálják a helyzet jogszerűtlenségét, valamint az erre kijelölt szerv nyilváníthatja csak megengedhetőnek az adott felmondást.¹⁰⁰

Amennyiben a német és magyar megoldások közötti hasonlóságokat vizsgáljuk, észrevehető, hogy a német munkavállalóknak kétszer annyi munkanapot biztosít a jogalkotó hozzátartozójuk gondozására, azonban a díjazás kérdése megegyezik a két törvény között. További különbség, hogy a magyar jogalkotó nem ír elő bejelentési kötelezettséget, azonban a német törvény megköveteli a munkavállalótól, hogy haladéktalanul értesítse a munkáltatót a gondozási időre való igényéről és annak előre látható tartamáról. Azonban az orvosi igazolás beszerzése mindkét nemzet munkavállalói számára kötelezettség. Az, hogy a bemutatott német jogi környezet mennyire alkalmas ösztönözni elsősorban a férfiakat a szóban forgó kedvezmény igénybevételeire, az számomra meglehetősen aggályos. Azonban elképzelhetőnek tartom, hogy a német munkavállalók nagyobb arányban gyakorolhatják e jogukat a magyarokhoz képest, mivel számukra nem jelenthet olyan nagy hiányt néhány munkanapnyi bér kiesése egy hozzátartozó megsegítéséből kifolyólag, mint hazánkban egy átlagembernek. E feltételezésemnek azonban számos gazdasági oka van, amelyek hosszú múltra vezethetők vissza.

⁹⁸ PflegeZG 3.; 4. §.

⁹⁹ PflegeZG 5. § (1).

¹⁰⁰ PflegeZG 5. § (2).

6. Egyéb szabályok

6.1. Munkaidő-kedvezmény

Az irányelv meghatároz egy, a munkavállalók érdekeit szolgáló munkaidő-kedvezményt is. A jogalkotó vis maior esetben minden munkavállalót feljogosít arra, hogy sürgős családi okból adódó helyzetben eltávozhassanak munkahelyükről. Ez a jogosultság abban az esetben gyakorolható, amennyiben olyan betegség vagy baleset fordul elő a munkavállaló családjában, ami elengedhetetlenné teszi az ő helyszínen való közreműködését és jelenlétét.¹⁰¹ Az, hogy mi tartozik a vis maior esetkörébe nem határozza meg kifejezetten az uniós jogalkotó. Az eset egyedi körülményeitől függ, hogy a jogalkotói határok hol húzódnak meg. Példának okáért a munkavállaló szülő jogosulttá válik a szóban forgó munkaidő-kedvezményre, ha gyermeke adott munkanapot megelőző éjszaka rosszul volt és reggel orvoshoz kell vinnie őt, illetve akkor is, ha munkaidőben kapja azt a hírt, hogy gyermeke sürgős ellátásra szoruló állapotban van az óvodában vagy iskolában. A kedvezmény egészen a helyzet rendkívüliségéig tart. Mindez a gyermek biztonságos felügyeletének rendezéséig terjedhet.¹⁰²

A magyar jogban e jogintézmény a már bemutatott gondozói munkaidő-kedvezmény jogintézményének keretein belül jelenik meg, ami biztosítja a munkavállaló részére a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést, ha fennállnak az ahhoz szükséges feltételek.¹⁰³

6.2 Rugalmas munkafeltételek

Az uniós jogalkotó elvárásai között fogalmazza meg a rugalmas munkafeltételek kedvezményét a munkavállalók kedvező helyzetbe hozatala érdekében. Az irányelv nem kifejezetten a szülői, apasági és gondozói szabadságot igénybe vevő munkavállalókat helyezi e jogosulti körbe, hanem általánosságban a gyermeket nevelő szülőket. Legalább a gyermek nyolc éves koráig a jogosultak körébe kell tartozniuk a rugalmas munkafeltételek tekintetében azért, hogy gondozási feladataikat minél jobban el tudják végezni. Azonban nem lehet korlátlan e kedvezmény a gyermeket nevelő szülők részére sem. Az uniós jogalkotó felhatalmazza a nemzeti jogalkotó szerveket, hogy korlátozzák munkavállaló szülők számára biztosított rugalmas feltételeket, azonban ezek kizárólag ésszerű korlátozások lehetnek.¹⁰⁴ Amennyiben a kedvezményes feltételek korlátozás alá esnek, a munkavállaló jogosult visszatérni az eredeti munkarendhez az eredetileg meghatározott időtartam lejártakor. Abban az esetben, ha a

¹⁰¹ 2019/1158 irányelv 7. cikk.

¹⁰² KÁRTYÁS Gábor: Hiányzás családi okból. *Adó Online*. 2014. 04. 16. <https://ado.hu/munkaugyek/hianyzas-csaladi-okbol/> (letöltés dátuma: 2024. 10. 11.).

¹⁰³ Mt. 55. § (1). 1).

¹⁰⁴ 2019/1158 irányelv 9. cikk (1).

körülményekben időközben valamilyen változás következik be és a munkavállaló nem szeretné folytatni a rugalmas feltételek közötti munkavégzést, nem köteles megvárni az előre meghatározott lejáratú időpontot, hanem kérheti munkáltatóját a visszatérés korábbi engedélyezésére.¹⁰⁵

Amennyiben a munkáltató a munkavállalóval való érdekegyeztetés ellenére sem engedélyezi a munkakedvezményt, akkor elutasító vagy adott esetben halasztásról szóló döntését indokolással kell ellátnia.¹⁰⁶

Ahogy a szülői szabadságra való jogosultság körében is láthattuk már, a rugalmas munkafeltételekre való jogosultság is feltételhez köthető. Ez a munkában töltött idő tartama vagy a szolgálati idő hossza lehet. Azonban az irányelv meghatározza, hogy nem haladhatja meg a hat hónap időtartamot a feltételként meghatározott időtartam. Abban az esetben, ha a munkavállaló ugyanannál a munkáltatónál több határozott idejű munkaszerződést kötött folytatólagosan, akkor ezeknek a szerződéseknek az időtartamát összességében kell a feltétel teljesítésénél alapul venni.¹⁰⁷

6.2.1. A magyar jogi szabályozás

A magyar jogrendszerben a 2019/1158 irányelv implementálásának köszönhetően bevezetésre került a gyermeket nevelő és gondozó munkavállalók részére szóló rugalmas feltételek melletti munkavégzés kérelmezésének lehetősége. A munkavállaló gyermeke nyolcéves koráig tarthat igényt arra, hogy a jogalkotó által kínált kedvezményekben részesüljön. Ezek közé a magyar jogalkotó a munkavégzés helyének, munkarendnek módosítását, a távmunka vagy részmunkaidő keretein belül történő foglalkoztatás lehetőségeit sorolja. Azonban van egy időbeli megszorítás a kérdést illetően, a munkavállaló nem kérheti a munkaviszony első hat hónapjában e körülmények bevezetését.¹⁰⁸ A kérelem elutasítása esetén a munkáltatót írásbeli indokolási kötelezettség terheli, valamint a változás időpontjának megjelölése is az ő feladatát képezi.

További fontos, a kisgyermekes szülőket segítő jogintézmény az Mt.-ben a részmunkaidőre való áttérés kötelezettsége. Ez a rendelkezés nem a 2019/1158 irányelv hatására került be a törvénybe, azonban fontosnak tartom kiemelni e részben, mivel ez is a munkavállalók elősegítésének egyik eszköze. A rendelkezés értelmében a munkáltató köteles a

¹⁰⁵ 2019/1158 irányelv 9. cikk (3).

¹⁰⁶ 2019/1158 irányelv 9. cikk (2).

¹⁰⁷ 2019/1158 irányelv 9. cikk (4).

¹⁰⁸ Mt. 61. § (4).

munkavállaló kérésére a munkaszerződés módosítását teljesíteni általános teljes napi munkaidőről részmunkaidőre. Azonban ez a lehetőség csak a gyermek négyéves koráig áll fenn, három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén pedig a gyermek hatéves koráig.¹⁰⁹

Azt gondolom, hogy ezek a rendelkezések valóban képesek a munkavállalók helyzetének támogatására, mivel az ő kérésükre következhetnek csak be a változások, egy előnyös választási lehetőség áll a rendelkezésükre. E rugalmas munkafeltételek mellett valóban lehetővé teszik a munka és család adta teendők egy kézben tartását, mivel adott esetben nem kell a munkavállalónak elutaznia munkahelyére vagy napjának nagy részét nem munkavégzéssel kell töltenie, hanem több ideje marad a gyermeknevelésre.

¹⁰⁹ Mt. 61. § (3).

7. Közös szabályok

Dolgozatom jelen fejezetében a szülői, apasági és gondozói szabadság közös szabályait veszem vizsgálat alá. A jogalkotó bizonyos esetekben a munkaidőkedvezményt is az előbb említett szabadságokkal egy körbe vonja, így adott esetben a munkavállalókat védő és az őket kedvezőbb helyzetbe hozó szabályok e jogintézményre is értendők.

7.1 A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogosultságok

Az uniós jogalkotó a már ismertetett szabadságok igénybe vevőit és jogaikat védelemben részesíti. Az irányelv előírja, hogy a munkavállalók fenntartják azon jogaikat a szabadság végéig, amelyekkel annak megkezdésekor rendelkeztek. Meg kell jegyezni, hogy a 7. cikkben tárgyalt munkából való távolmaradás esetét is azonos helyzetként kezeli a jogalkotó a szabadságokkal. Tehát a jogvédelem a vis maior helyzet miatt bekövetkezett távolmaradás végéig fennáll.¹¹⁰ A szerzett jogok védelme azért játszik fontos szerepet e körben, hogy a munkavállalók ne féljenek kivenni a nekik járó szabadságot abból kifolyólag, hogy emiatt esetleges joghátrány érné őket vagy adott esetben megváltoznának munkafeltételeik, jogaik. Ennek nyomatékosítása érdekében kiemeli a jogalkotó, hogy a tagállamok kötelesek olyan szabályozást kialakítani, ami a munkavállalóknak garantálja a korábbival azonos vagy egyenértékű munkakörbe és körülményekbe való visszatérést. Tehát nem kerülhetnek kedvezőtlenebb helyzetbe a szabadságból való visszatérést követően, mint amiben azt megelőzően voltak adott munkáltatónál.¹¹¹ Véleményem szerint fontos, hogy a jogalkotó megtartotta a korábbi irányelvekhez képest ezt az előírást, hiszen ezzel egyfajta garanciát nyújtanak a munkavállaló részére munkahelyi biztonsága tekintetében.

7.1.1. A magyar jogi szabályozás

A magyar jogalkotó külön nem emeli ki a szerzett jogok védelmét a törvényi rendelkezések között, ennek ellenére ez nem azt jelenti, hogy a munkavállaló ne tarthatna igényt korábbi munkafeltételeire. Azzal, hogy a jogalkotó tételesen kimondja, hogy a szülési szabadságot munkában töltött időnek kell tekinteni¹¹², abból következik, hogy ez idő alatt nem módosulhatnak a munkavégzésének feltételei, jogai, mivel úgy tekint erre az időszakra, mintha ténylegesen munkahelyén töltötte volna a munkavállaló szülő.

¹¹⁰ 2019/1158 irányelv 10. cikk (1).

¹¹¹ 2019/1158 irányelv 10. cikk (2).

¹¹² Mt. 127. § (5).

7.2 Hátrányos megkülönböztetés

Az irányelvet továbbfejtve találkozhatunk a hátrányos megkülönböztetés tilalmával. A jogalkotó konkrétan meghatározza, hogy a tagállamok kötelesek mindent megtenni annak érdekében, hogy a munkavállalókkal szembeni kedvezőtlen bánásmód ne nyerhessen teret abban az esetben, ha ők az irányelv által biztosított valamely szabadsággal, a távolmaradás vagy a rugalmas munkafeltételek kedvezményével élnek.¹¹³ A védelem felállításának fontossága vitathatatlan, mivel a kisgyermekes munkavállalók könnyen az egyenlőtlen bánásmód áldozataivá válhatnak kezdve azzal, hogy sok esetben már a munkahely megszerzésekor nehezítő körülményként hat kisgyermekes mivoltuk. Ezért és a munkaviszony hierarchikus jellegéből adódóan fontos, hogy a jogalkotó a munkavállalókat védő szabályozást hozzon létre.

További, a munkavállalók védelmét szolgáló jogintézmény a kedvezőtlen bánásmód és hátrányos következmények elleni fellépés eszköze. Az uniós jogalkotó előírja a tagállamok részére, hogy kötelesek megvédeni a munkavállalókat a munkáltatói túlkapásokkal szemben, amelyek az előbb említett esetek miatti panaszból vagy bírósági eljárásból fakadnak. Az irányelv a védelem konkrét formáit nem határozza meg, csupán a védelem ellátásának kötelezettségét tűzte ki a tagállamok feladatául.¹¹⁴

A hátrányos megkülönböztetéshez szorosan kapcsolódó kérdés az egyenlő bánásmód. A jogalkotó a tagállamok részére tűrési és együttműködési kötelezettséget ír elő. Ez a szociális partnerekkel való közös munka érdekében elvárt azért, hogy az ő munkájuk még jobban kiszorítsa az egyenlőtlen és megkülönböztetéssel teli bánásmódot.¹¹⁵

7.2.1. A magyar jogi szabályozás

A magyar jogrendszerben külön törvény rendezi a hátrányos megkülönböztetés és azzal kapcsolatos kérdések helyzetét.¹¹⁶ A jogalkotói megoldás értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha az adott személy családi állapota illetve anyasága (terhessége) vagy apasága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a vele összehasonlítható helyzetben lévő csoport részesül.¹¹⁷ A magyar szabályozás ilyen esetben különböző eljárások indítására biztosít jogot, azért, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt keletkezett igényét érvényesíteni tudja adott személy. Ezek

¹¹³ 2019/1158 irányelv 11. cikk.

¹¹⁴ 2019/1158 irányelv 14. cikk.

¹¹⁵ 2019/1158 irányelv 15. cikk.

¹¹⁶ 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebtv.).

¹¹⁷ Ebtv. 8. § k); l).

alapján személyiségi jogi per, munkaügyi per, közszolgálati per indítható, azonban az alapvető jogok biztosához is fordulhat segítségért.¹¹⁸ A tisztánlátás érdekében érdemes lenne az Mt.-ben legalább egy utaló szabály beemelése e kérdést illetően azért, hogy a jogkereső polgár részére egységes tagolásban legyenek az egy jogintézményt érintő szabályok.

7.3. Elbocsátás elleni védelem és bizonyítási teher

Az irányelv hatálya alá eső munkavállalók védelmét szolgáló eszköz az elbocsátás elleni védelem. A jogalkotó teljes tilalmat állít fel e tekintetben a szülői, apasági, gondozói szabadságot, valamint a munkaidő-kedvezményt igénylő munkavállalók körében. Ennek értelmében nemcsak az elbocsátást, hanem az erre irányuló bármilyen előkészületet teljesen tilos gyakorolniuk a munkáltatóknak.¹¹⁹ Abban az esetben, ha a munkavállaló úgy érzi, hogy munkaviszonyának megszüntetése a szóban forgó irányelv által biztosított szabadság igénybevétele miatt történt, elégetelként kérheti a munkáltatójától az elbocsátás megfelelően megalapozott indokainak kifejtését. Viszont, ha a meghatározott szabadságot igénylő vagy igénybe vevő munkavállaló kerül elbocsátásra, akkor a munkáltatónak nemcsak opcionális feladata, hanem kötelezettsége írásban megindokolni döntését.¹²⁰ Korábbi gondolatmenetemet folytatva, teljesen logikus és indokolt a munkáltatóra hárított többletteher e vonatkozásban, mivel a munkavállaló szülőt megilleti az a fajta védelem, hogy munkáltatója elszámoljon vele döntésének okairól. Ez azért is játszhat fontos szerepet, hogy a következő munkahelyére való bekerülés során ne érje hátrányként a munkavállalót korábbi elbocsátása.

Ami e kérdésekkel összefüggésben a bizonyítást illeti, a jogalkotó ennek feladatát is a munkáltatóra telepíti. Amennyiben a bíróság vagy egyéb hatóság előtti eljárásban fennáll annak vélelme, hogy az elbocsátás a szülői, apasági vagy gondozói szabadság igénybevétele miatt történt, a munkáltató feladatát képezi annak bizonyítása, hogy ez valójában egyéb okból történt.¹²¹ Ez az előírás azonban nem vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a tagállamok kedvezőbb bizonyítási szabályokat teremtenek a munkavállalók részére, valamint a büntető eljárások és bizonyítási kérdéseire sem.¹²² Ugyancsak a kivételek közé tartozhat az az eset is, amikor a bizonyítás a hatóságok hivatalbóli feladatává válik.¹²³

¹¹⁸ Ebktv. 12.; 13. §.

¹¹⁹ 2019/1158 irányelv 12. cikk (1).

¹²⁰ 2019/1158 irányelv 12. cikk (2).

¹²¹ 2019/1158 irányelv 12. cikk (3).

¹²² 2019/1158 irányelv 12. cikk (4), (5).

¹²³ 2019/1158 irányelv 12. cikk (6).

A jogalkotó a már bemutatott védelmi intézkedéseket követően rögzíti, hogy a tagállamok a munkavállalókat még nagyobb mértékben védő intézkedéseket is bevezethetnek. Ez azt jelenti, hogy az irányelvben előírt minimális szintet kötelesek biztosítani, azonban a munkáltatókra nézve szigorúbb szabályokat is bevezethetnek annak érdekében, hogy a munkavállaló szülők érdekei erősebb védelem alatt álljanak.¹²⁴ E cél elérése érdekében a jogalkotó kimondja azt is, hogy az irányelv végrehajtása nem okozhatja a munkavállalók védelmének csökkenését.¹²⁵ Nem véletlen, hogy az irányelv ennyire hangsúlyozza a védelem fontosságát, hiszen a munkaviszony jellegénél fogva a munkavállaló könnyen kiszolgáltatott helyzetbe kerülhet a munkáltatói erőfölény következtében.

Végül, de nem utolsó sorban meg kell említeni az irányelv által rögzítettek megszegésének következményeit. A jogalkotó szankciók kiszabását írja elő a tagállamok részére, azonban konkrétan nem határozza meg ezek körét, csupán azok jellegét. Ezek alapján az uniós elvárásoknak megfelelő szankciónak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie, annak érdekében, hogy minél alacsonyabb számú és volumenű szabálysértés forduljon elő.¹²⁶ Ahogy látható, e körben is szabad kezét ad az irányelv a nemzeti jogalkotók részére az adott ország jogrendszerbeli sajátosságainak megfelelő intézkedések kiszabására.

7.3.1. A magyar jogi szabályozás

A magyar munkajogban a szóban forgó irányelv hatására bővült a listája a felmondási tilalmat élvező személyi kör tekintetében. A változás oka, hogy felkerültek a listára a szülési, apasági szabadság és a gondozói munkaidő-kedvezményt töltő munkavállalók is.¹²⁷ Fontos garancia ez a védelmi szint a munkavállalók részére, ugyanis a gyermeket, hozzátartozót gondozó munkavállalók gyakran kiszolgáltatottabb helyzetben vannak a munkaerőpiacon, ezért kiemelt jelentősége van annak, hogy a munkáltató nem szüntetheti meg munkaviszonyukat e szabadságok tartama alatt.

Azonban, ha mégis bekövetkezik a munkaviszony megszüntetése, a törvény többletfeladatot tesz a munkáltatóra. A jogalkotó ezt a terhet abban az esetben rója a munkáltatóra, ha a munkavállaló szülő szerint erre valamely általa igénybe vett szabadság kivétele miatt került sor.¹²⁸ Az indokolásnak a valóság, világosság és okszerűség

¹²⁴ 2019/1158 irányelv 16. cikk (1).

¹²⁵ 2019/1158 irányelv 16. cikk (2).

¹²⁶ 2019/1158 irányelv 13. cikk.

¹²⁷ Mt. 65. § (3).

¹²⁸ Mt. 64. § (3).

követelményeinek kell megfelelnie. Ezzel a magyar jogszabály teljes mértékben eleget tesz az irányelv előírásainak, sőt a minőségbeli feltételekkel szigorította is azt.¹²⁹

¹²⁹ Mt. 64. § (2).

8. A bírói gyakorlat

Dolgozatom következő fejezetében két, az uniós és egyes tagállami joggyakorlatot befolyásoló bírósági döntéseket fogok ismertetni annak érdekében, hogy láthatóvá váljon hogyan valósulnak meg az uniós jogalkotó irányelvei a hétköznapi ügyekben vagy adott esetben milyen kérdések, problémák merülnek fel az állampolgárokat érintő hétköznapi ügyekben. Az első ügy a 96/34/EK irányelv hatálya alatt történt. Annak ellenére, hogy az ügy a legelső norma idejére tehető, hatása máig érezhető, hiszen a szakirodalomban gyakori hivatkozási alapként jelenik meg. A második eset pedig a 2010/18/EK irányelv ideje alatt született meg. Az ügy megvilágítja annak a jelenségnek a nehézségét, hogy a munkavállaló szülőknek milyen akadályokon kell keresztül menniük annak érdekében, hogy családjuk fizikai értelemben vett gondozásában nagyobb részt vállaljanak amellett, hogy az anyagi támogatás se csorbuljon.

8.1. Zoi Chatzi ügy¹³⁰

Az ügy előzetes döntéshozatali eljárás keretén belül került az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) asztalára. Az ügy alapjául szolgáló tényállás a következő. Zoi Chatzi görög állampolgár, Thesszaloniki városában tisztviselő beosztásban dolgozott egy adóhivatalban. 2007. május 21-én két ikergyermeket hozott a világra.¹³¹ Ezt követően – az ikergyermekekre való tekintettel – kétszer nyújtott be kérelmet munkáltatója felé szülői szabadság igénylése érdekében.¹³² A munkáltató az első kérelemnek helyt adott, azonban a másodikat elutasította.¹³³ A munkavállaló igénye érvényesítése érdekében a görög nemzeti bírósághoz fordult és keresetet nyújtott be peres eljárás lefolytatása miatt.¹³⁴ A nemzeti bíróságnak értelmezési kétsége merült fel a 96/34/EK irányelvvel kapcsolatban, ezért az Európai Unió Bíróságához fordult segítségért. A nemzeti bíróság kérelmében két kérdést fogalmazott meg a Bíróság irányába, mindegyik az ikergyermekeket érintő kérdés. Az első kérdésben a nemzeti bíróság arra volt kíváncsi, hogy az irányelv keletkeztet-e jogot a gyermek számára szülői szabadságra akkor, ha a szabadságot csak az egyik szülő számára biztosítják és ezáltal megvalósul-e a hátrányos megkülönböztetés, valamint megsértik-e az arányosság elvét. A második kérdés arra irányult, hogy ikergyermekek esetén a gyermekek számára való tekintettel a szülői szabadság mértéke megduplázódik-e vagy sem.¹³⁵

¹³⁰ Az Európai Unió Bíróságának 2010. szeptember 16-i ítélete. C-149/10. sz. ügy. Zoi Chatzi kontra Ypourgos Oikonomikon (a továbbiakban: Zoi Chatzi ügy).

¹³¹ Zoi Chatzi ügy (14); (15).

¹³² Zoi Chatzi ügy (16).

¹³³ Zoi Chatzi ügy (17).

¹³⁴ Zoi Chatzi ügy (18).

¹³⁵ Zoi Chatzi ügy (21).

Ami az első kérdést illeti, a Bíróság egyértelműen arra az álláspontra jutott, hogy a gyermekeknek semmilyen körülmény nem keletkeztet jogot a szülői szabadságra. Ez az irányelv rendelkezéseiből egyértelműen kiolvasható, mivel a szövegezés szerint „egyéni jogot biztosít férfi és női munkavállalóknak”. Továbbá ezt támasztja alá a „minden olyan férfira és női munkavállalóra kiterjed” megfogalmazás is, ami a hatály kérdéseinek tisztázását részletezi.¹³⁶ Mindezek alapján a Bíróság nemleges választ fogalmazott meg az első kérdés kapcsán, tehát az irányelv nem garantál egyéni jogot a gyermek számára a szülői szabadsághoz.¹³⁷

A második kérdésről hosszabb elmélkedés olvasható az ítéletben. A Bíróság figyelembe vett korábbi ítéleteket, tagállamok kormányainak érvelését is. A ciprusi kormány és az Egyesült Királyság is a duplázódás oldalán foglalt állást, mivel érvelésük szerint az irányelvben szereplő egyes szám használata arra enged utalni, hogy a munkavállalónak minden gyermek után, egyesével jár a szülői szabadság.¹³⁸ Azonban a Bíróság elutasította a kizárólag szó szerinti értelmezés érvét, mivel az irányelv általános fogalmat használ és az egyes számban történt megfogalmazással nem a gyermekek számára kívánt utalni.¹³⁹ A másik oldalon azonban a Bíróság az összehasonlítás eszközét is segítségül hívta, mégpedig az ikerszülőket azokkal a szülőkkel hasonlította össze, akiknek kis korkülönbségű gyermekei vannak. Ebből a nézőpontból indokolt lehetne az irányelv értelmezése akként, hogy a szülői szabadság külön-külön jár minden gyermek után.¹⁴⁰ Azonban minden érvet egybevéve a Bíróság arra az álláspontra jutott, hogy az irányelvet „nem lehet akként értelmezni, hogy az ikrek születése jogot keletkeztet a született gyermekek számával megegyező számú szülői szabadságra”. Továbbá a Bíróság kiemelte, hogy a nemzeti bíróságok feladatát képezi annak vizsgálata, hogy adott tagállam jogszabályai kellő védelemben részesítik-e az ikergyermek szüleit és figyelembe veszik-e sajátos igényeiket.¹⁴¹

Ami a hatályos magyar szabályokat illeti, a jogalkotó nem tesz utalást az érintett rendelkezések egyikében sem az ikergyermekkel rendelkező szülők speciális helyzetére. Érdekesség, hogy a 2022. december 31. előtt hatályos apasági szabadság külön meghatározta ezt a helyzetet. E körülmények arra engednek következtetni, hogy a magyar jogalkotó nem kívánja kedvezőbb helyzetbe hozni az érintett munkavállaló szülőket és ikergyermek

¹³⁶ Zoi Chatzi ügy (33).

¹³⁷ Zoi Chatzi ügy (40).

¹³⁸ Zoi Chatzi ügy (46); (47).

¹³⁹ Zoi Chatzi ügy (49).

¹⁴⁰ Zoi Chatzi ügy (64).

¹⁴¹ Zoi Chatzi ügy (75).

születésekor is csupán az egy gyermek után járó szülői szabadságban részesülhetnek. Az irányelv rendelkezéseiből kifolyólag pedig lehetősége van a jogalkotónak az előírtnál enyhébb szabályok honosítására, azonban e téren nem élt e jogával.¹⁴² A német jogalkotó azonban nem hagyta szabályozás nélkül e kérdést, ugyanis az ikergyermekek szüleit mindkét gyermek után harminchat hónap szülői szabadságra jogosítja fel.¹⁴³

8.2. José Manuel ügy¹⁴⁴

Ez az ügy szintén előzetes döntéshozatali eljárás keretében került a Bíróság elé. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint José Manuel és az UTE Luz Madrid Centro munkaviszonyban álltak egymással. J. Manuel két gyermek édesapja, akik 2010-ben és 2014-ben születtek.¹⁴⁵ A munkavállaló a munkáltató által működtetett három műszakban felváltva végezte munkáját. 2018 márciusában munkáltatójához fordult azzal a kérelemmel, hogy az általa eddig teljesített többműszakos munkavégzést kizárólag délelőttre módosítsák változatlan munkabér mellett. Mindezt gyermekei körüli magasabb szintű gondoskodás céljából kérte. A munkáltató elutasította a szóban forgó kérelmet, aminek következtében J. Manuel nemzeti bíróság elé terelte az ügyet.¹⁴⁶ Az eljáró bíróság a spanyol és uniós jog elemzése közben jogértelmezési nehézségbe ütközött, ezért az alábbi kérdéssel fordult a Bírósághoz. A spanyol bíróság annak a nemzeti szabálynak az uniós joggal való összeegyeztethetőségének megállapítását kérte a Bíróságtól, ami előírja, hogy a munkavállaló rendes munkaidejének csökkentéséből eredően arányosan csökkenteni kell a munkabért is, abban az esetben is, ha a munkavállaló a családi és szakmai élet összeegyeztethetősége miatt kérte a munkafeltételek e módosítását.¹⁴⁷ A spanyol nemzet bíróság az ügy és a 2010/18/EU irányelv közötti kapcsolatot abban látta, hogy a munkavállaló által gyakorolt jogot a szülői szabadsághoz kötötte. E tényre alapozva a Bíróság elfogadhatónak nyilvánította a feltett kérdést.¹⁴⁸ A Bíróság a kérdés megválaszolása körében kiemelte a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás munkaidő-beosztás módosításával kapcsolatos egyetlen szabályát, ami lehetővé teszi a munkavállalók részére, hogy kérhessék munkarendjük módosítását a szülői szabadságról való visszatérésükkor. Azonban a Bíróság arra a megállapításra jutott, hogy a szóban forgó ügy nem

¹⁴² LARIBI – SZILÁDI: i.m. 38.o.

¹⁴³ JENNIFER A.: i.m. 3.5.1.

¹⁴⁴ Az Európai Unió Bíróságának 2019. szeptember 18-i ítélete. C-366/18. sz. ügy. José Manuel Ortiz Centro kontra UTE Luz Madrid Centro ügy (a továbbiakban: J. Manuel ügy).

¹⁴⁵ J. Manuel ügy (13); (14).

¹⁴⁶ J. Manuel ügy (15).

¹⁴⁷ J. Manuel ügy (25).

¹⁴⁸ J. Manuel ügy (34); (36).

illeszkedik az uniós jog e fordulatába, mivel a munkavállaló nem szülői szabadságát töltötte le és az abból való visszatérés miatt kérte a módosítást, hanem pusztán gyermekei magasabb szintű gondozása érdekében.¹⁴⁹ A Bíróság a kérdést nemlegesen válaszolta meg, tehát az ügyben előforduló probléma megoldására nem nyújt megoldást a 2010/18/EU irányelv. Az irányelv ugyanis nem tartalmaz rendelkezést a spanyol jogban előforduló kérdéses passzusra.¹⁵⁰

Véleményem szerint jelen ügy megvilágítja azt a jelenséget az uniós jogalkotásban, hogy a közösségi jogalkotás meglehetősen korlátolt, mivel nem adhat választ minden egyes hétköznapi kérdésre. Ez egyrészt a tagállamok jogrendszerbeli sajátosságaiból fakad, másrészt azt gondolom, hogy ez nem is lehet a feladata az uniós jogalkotónak, mivel az irányelvek célja a nemzeti szintű szabályok egymáshoz való közelítése. Azonban az ügy kimenetelével kapcsolatban érdemes elgondolkodni azon, hogy a spanyol jog valójában mennyire képes szolgálni az uniós célkitűzéseket. J. Manuel ugyanis a munka és magánélet összeegyeztethetősége érdekében kívánta érdekét érvényesíteni amellet, hogy családja anyagi biztonságát ez ne befolyásolja, azonban az akkor hatályos nemzeti jog ezt nem volt képes biztosítani számára.

¹⁴⁹ J. Manuel ügy (46); (47).

¹⁵⁰ J. Manuel ügy (53).

9. Összegzés

Dolgozatomban részletesen bemutatásra kerültek az általam kitűzött jogforrások rendelkezései és a hozzá fűződő joggyakorlatot képező bírósági ítéletek. Kutatásom során megfogalmazódtak bennem különféle javaslatok a hatályos megoldásokat illetően, amiket az adott fejezetekben ki is fejtettem, azonban néhány kiegészítést ezúton is teszek.

A szülői szabadság kapcsán a bérezésnél kifogásoltam annak alacsony meghatározását hazánkban. Azonban a német jogszabály nyújtotta keretet meglehetősen jó megoldásnak találom, hiszen nemcsak a munkaviszonnyal rendelkező szülőket részesíti díjazásban, hanem azokat is, akik átmenetileg nem rendelkeznek munkával. Azt gondolom, hogy ez a társadalom szociális biztonságának szempontjából nagyon lényeges rendelkezés, ugyanis egy államnak kötelessége a bajban lévő polgárait is segítenie, nem szabad elengedni a kezüket. Viszont ügyelni kell arra, hogy ne váljanak jogosultak túlságosan magas szintű kedvezményekre, mivel így problémásabb lehet a helyzetből való kijutás, nevezetesen munkaviszony létrehozatala.

Ami a munkavállalók érdekeit érintő szabályokat illeti, a német jogalkotó a szülői szabadság harmadik részében engedélyezi csak a szabadság elhalasztását. Ez a munkavállalók szempontjából nagyon kedvező helyzetet teremt, mivel a kiszámíthatóság így teljes mértékben biztosított a szabadságuk nagyobb részére. Azonban azt gondolom, hogy ez a munkáltató számára egy meglehetősen szigorú korlátot jelenthet. Ugyanis a működési körében egy hirtelen előállt súlyos helyzetet nem biztos, hogy képes megoldani munkavállalói jelenléte nélkül, mivel nem hívhatja be őket munkavégzésre a probléma elhárítása érdekében.

Végül az ikergyermekeket nevelő szülők helyzetének szabályozását emelem ki. Véleményem szerint indokolt lenne e szülői csoport részére extra kedvezmények bevezetése, hiszen az őket érő terhek egy időben egyszerre megduplázódnak. E körülmény megoldása és kézben tartása nemcsak fizikailag, de anyagilag is jóval nagyobb feladatot jelent a család számára. E körben legalább a szabadságok és munkaidő-kedvezmény mértékének megemelését tartom indokoltnak, azért, hogy a szülők mindegyik gyermekükre megfelelő mennyiségű időt fordíthassanak.

Irodalomjegyzék

Magyar nyelvű könyv

1. GOMBOS Katalin: Európai jog- az Európai Unió jogrendszere. Wolters Kluwer Hungary Kft., 2019.

Magyar nyelvű folyóiratcikkek

2. MÉLYPATAKI Gábor – PRUGBERGER Tamás: A szülői szabadság rendezésének kérdése az európai irányelv-módosítások és a tagállami szabályozások tükrében. *EJ*, 2018/3.
3. SIPKA Péter – ZACCARIA Márton Leó: A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. *MJO*, 2020/1.
4. LARIBI Karim – SZILÁDI Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. *MJO*, 2023/1.

Magyar nyelvű internetes forrás

5. KÁRTYÁS Gábor: Hiányzás családi okból. *Adó Online*. 2014. 04. 16.
<https://ado.hu/munkaugyek/hianyzas-csaladi-okbol/>
6. A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=hu>

Német nyelvű internetes forrás

7. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie. 19.04.2024.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698>
8. JENNIFER A.: Elternzeit – Das Recht der Eltern, für ihre Kinder da zu sein. 18. September 2024 <https://www.anwalt.org/elternzeit/>
9. Maria MACHER: Vaterschaftsurlaub in Deutschland: Diese Regelungen kommen 2024. Oktober 15. 2024.
https://factorialhr.de/blog/vaterschaftsurlaub/?mc=e~rs.f~f.g~g.h~uCCuZs.i~RS_uCCuZs_R6O%20%7C%202HvsFG.j.~k.~l.~m~&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwvpy5B

hDTARIsAHSilynp9Mn8TOWBsCfwehheULsCkswWpk-
BLk8YtZTYEI7p9_EnFfiJDB4aAuQAEALw_wcB#recht

10. Vaterschaftsurlaub 2024: alle Infos, Rechte und Tipps. 3. <https://www.personio.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub/#wie-lange-dauert-der-vaterschaftsurlaub>

Magyar jogforrások

11. A Tanács 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról.
12. Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.
13. A Tanács 2010/18/EU irányelve a BUSINESSEUROPE, az EUAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről.
14. Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről.
15. 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról.
16. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
17. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
18. 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről.
19. 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről.

Német jogforrások

20. Gesetz über die Pflegezeit.
21. Gesetz zum Elterngeld- und Elternzeit.

Európai Unió Bíróságának gyakorlata

22. Az Európai Unió Bíróságának 2010. szeptember 16-i ítélete. C 149/10. sz. ügy. Zoi Chatzi kontra Ypourgos Oikonomikon.
23. Az Európai Unió Bíróságának 2019. szeptember 18-i ítélete. C-366/18. sz. ügy. José Manuel Ortiz Centro kontra UTE Luz Madrid Centro ügy.