

**A nők és a gyermekes munkavállalók esélye a munkaerőpiacon és
az őket megillető szociális ellátások**

„Orchidea”

Tudományos Diákköri Dolgozat

2013

Tartalomjegyzék

I.	Bevezetés	4
II.	Esélyegyenlőség-Egyenlő bánásmód	5
	1. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség.....	5
	2. Jogforrások	5
	3. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény	7
	3.1. Egyenlő Bánásmód Hatóság	8
	3.2. Bizonyítás szabályai és a jogorvoslati lehetőség	8
III.	A személyiségi jogok védelme a munkaviszony létesítése során	10
	1. A Munka Törvénykönyvének rendelkezései	10
	2. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény rendelkezései	11
	3. Felvételi eljárás	11
	4. Terhesség megállapítására irányuló vizsgálatot végeztesz-e a munkáltató?	13
	5. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 1/2007. TT. számú állásfoglalása	14
IV.	A női, valamint a várandós és kisgyermekes munkavállalókra vonatkozó védelmi szabályok a Munka Törvénykönyvében	15
	1. Munkaidő	15
	2. Pótszabadság és pihenőidő	16
	2.1. Pótszabadság	16
	2.2. Pihenőidő.....	17
	2.2.1. Munkaidő- kedvezmény	18
	2.2.1.1. Szülési szabadság	18
	2.2.1.2. Szoptatási munkaidő- kedvezmény	18
	2.2.2. Fizetés nélküli szabadság	18
	2.2.3. Betegszabadság	19
	3. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól	20
	4. Munkaszerződés módosítás	20
	5. Munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által	21
	5.1. Felmondás	21
	5.2. Felmondási tilalmak	21

5.3.A munkaviszony munkáltató által történt jogellenes megszüntetésének következményei.....	23
6. Összegzés	25
V. Nők és családos munkavállalók aspektusai.....	26
1. A nők munkaerőpiaci helyzetének jelene.....	26
2. Egyenlő munkáért egyenlő bér elve	26
3. Üvegplafon- szindróma, a piramis elv és a rákkosár jelenség	27
4. Nők és kisgyermekkel munkavállalók munkaerőpiaci kirekesztettsége	28
5. Work-life balance	28
6. „Családbarát munkahely” díj	28
7. Példák a munkáltatói oldal együttműködésére.....	29
8. Hollandia, mint a részmunkaidős foglalkoztatás mintaállama.....	29
9. Munkáltatói részkezdvezmény a szociális hozzájárulási adóból	30
10. A gyermekek napközbeni ellátásának rendszere.....	30
11. Összegzés	31
VI. A várandós és gyermekes munkavállalókat megillető szociális ellátások	33
1. Szociális jog meghatározása.....	33
2. Az egészségbiztosítás pénzübeli ellátásai	34
2.1.Táppénz	35
2.2.Terhességi- gyermekágyi segély	36
2.3.Gyermekgondozási díj.....	37
3. Családtámogatási ellátások	38
3.1.Gyermekgondozási segély.....	39
3.2.Gyermeknevelési támogatás.....	40
4. Összegzés	41
VII. Zárógondolatok	43
VIII. Irodalomjegyzék	44
1. Felhasznált irodalom	44
2. Felhasznált jogforrás	46
3. Felhasznált internetes forrás.....	47

I. Bevezetés

A téma kiválasztásánál fontosnak éreztem, hogy közel álljon hozzám az, amiről írni fogok, így került a látószögembe a női és kisgyermekes munkavállalók esélyegyenlősége. A témát azért érzem magaménak mivel mint nő, még ha jelenleg nem is érint közvetlenül a munkaerőpiacon való helytállás, részvétel, a jövőben, az egyetemi tanulmányok befejeztével én is szembekerülök e területtel, az itt felmerült nehézségekkel, problémákkal. Többször elgondolkoztam azon a kérdésen, hogy: vajon a család rovására kell megfizetni a karrier árát vagy fordítva igaz ez, esetleg van lehetőség a kettő közötti harmonizációra? Napjainkban sokunkat foglalkoztat a „nők és a karrier” valamint a „család és karrier” kérdésköre. Az arany középút megteremtése az, hogy megfelelő arányosság szülessen a szülői teendők és a munka között sok lemondással jár.

A dolgozatom egyik célja az, hogy bemutassa a munkajog területén milyen módon érvényesül az előírt egyenlő bánásmód követelménye a nőkkel és a gyermekes munkavállalókkal szemben. Ezzel összefüggésben a munkaügyi felvételi eljárás során felmerülő hátrányos megkülönböztetés esetével is foglalkozom, valamint azzal, hogy a munkáltató végeztesse-e terhességi tesztet az állásra jelentkezővel. Kitérek arra is, hogyha ezek sérelmet szenvednek, akkor milyen jogkövetkezmények jöhetnek szóba, illetve mely hatósághoz lehet fordulni. Ezek után a Munka Törvénykönyvének azon rendelkezéseit gyűjtöttem egy helyre, amelyek az általánostól eltérő jogokat biztosítanak a nők, a várandós, a kisgyermekes és a gyermeket egyedül nevelő munkavállalók számára. A következő nagy egység az említett speciális kör sajátos vonásait emeli ki, így pl.: kifejtem, hogy mi az üvegplafon-szindróma. Mit takar a piramis elv és a rákkosár- jelenség. Ezeken túlmenően számos más kérdéssel is foglalkozom, többek között azzal is, hogy mitől lehet egy munkahely családbarát, a munkáltató miként ösztönözhető az együttműködésre? Végül elemzem azt, hogy hazánk szociális rendszere milyen támogatási formákkal, juttatásokkal segíti ezt a különleges munkavállalói kört, az ellátáshoz milyen feltételeknek kell megfelelni, milyen összefüggés van közöttük, mennyire hatékonyak, a jövőben milyen megvalósítandó célkitűzésekről lehet hallani? Dolgozatom minden fejezetében az adott kérdéskörhöz kapcsolódóan kifejtettem a bennem megfogalmazódott gondolatokat. A téma lezárásaként pedig említést teszek néhány olyan tudnivalóról, amely nem csak e téma egyes szegmenseire vonatkozik, hanem az egészet komplex módon érinti.

II. Esélyegyenlőség- Egyenlő bánásmód

Az esélyegyenlőség-egyenlő bánásmód kérdéskörének elemzése szorosan kapcsolódik a női, a várandós, valamint a gyermekes munkavállalók munkaerőpiaci részvételének elemzéséhez, hiszen egy olyan speciális körről van esetükben szó, amely fokozott védelmet igényel. Hangzatos a mindennapokban hangoztatott egyenlőség elérésének fontossága, így e fejezetben bemutatásra kerül, hogy milyen jogszabályok, jogintézmények próbálják biztosítani ennek megvalósulását az említett munkavállalói kör tekintetében.

1. Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség

Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség fogalmait megvizsgálva megállapítható, hogy a két definíció az általános felfogástól eltérően nem teljesen azonos. Ennek oka, hogy ugyanarra a problémára más szemszögből világít rá. Az egyenlő bánásmód tartalma azt takarja, hogyha valaki rendelkezik egy jogilag védett tulajdonsággal, akkor őt nem érheti e tulajdonság megléte miatt diszkrimináció. Az értelmezés alapján három összetevő szükséges a létrejöttéhez, egyrészt hátrányt okozzon a megkülönböztetés, másrészt egy jogilag védett tulajdonság legyen a különbségtétel, végül pedig mindennek irracionálisan kell történnie. Az esélyegyenlőség értelme legjobban az esélyegyenlőségi politika bemutatásával ragadható meg. Az esélyegyenlőségi politika mindazon állami intézkedéseket magában foglalja, amelyekkel a hátrányos helyzetben lévő csoportok hátrányai mérsékelhetőek. Alapját az képezi, hogy maga a diszkrimináció tilalma nem számolja fel a diszkriminációt.

2. Jogforrások

Az egyenlő bánásmód az EU-ban mindig is kiemelt szerepet töltött be, ennek köszönhetően az ehhez kapcsolódó irányelvek képezik a munkajogi jogharmonizáció egyik legmeghatározóbb szegmensét.¹ Az esélyegyenlőség és egyenlőbánásmód elve hazánk szabályozásába az EU közösségi normáinak átvétele során épült be. Az EU-ban kiemelkedő szerepet kap a nők-férfiak közötti ekvivalencia, ezt támasztja alá, hogy a nemek közti egyenlőség alapjognak számít.² E terület szabályozásával kapcsolatos normák megtalálhatóak egyrészt az elsődleges jogban, az Európai Unióról szóló szerződés 157. cikke rendelkezik a nők és férfiak közötti

¹Gyulavári Tamás: Általános rendelkezések In. Gyulavári Tamás (szerk.) Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 88- 89. o.

²Koltai Luca- Vucskó Bernadett: A munka-magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Budapest, 2007. 7. o.

egyenlő munkáért egyenlő bér elvéről. A másodlagos jogban rengeteg antidiszkriminációs irányelv született, az úgynevezett „nemi irányelveket” a 2006/ 54/ EK irányelv foglalta egységes szerkezetbe. Továbbá az Európai Bíróság esetjogában is szép számmal megtalálhatóak.³

Hazánk szabályozásában a nemek közti egyenlőség forrását az Alaptörvény jelenti, amely a Szabadság és Felelősség cím alatt kimondja, hogy Magyarország területén mindenki egyenlő és bármilyen megkülönböztetés nélkül az alapvető jogokat biztosítja. Külön kiemelésre került, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak és hogy hazánk az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében külön intézkedéseket tesz. Nyomatékosítva lett, hogy külön intézkedésekkel védi a gyermekek, az idősek és fogyatékosok mellett a nőket is. Az Alaptörvény szintén kiemeli, hogy a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét hazánk külön intézkedésekkel kívánja védeni.⁴

Az Mt. első fejezetében, amely „Az egyenlő bánásmód követelménye” rész alatt manifesztálja, hogy a munkaviszonnyal és kiváltképpen a munka díjazásával kapcsolatban nem érheti hátrányos megkülönböztetés a munkavállalót. A törvényben ezek alapján nyomatékosítva lett a nemek egyenlő díjazásának szabályozása,⁵ ez lényegébe véve figyelemfelkeltő szerepet tölt be, de más ehhez fűződő joghatást pluszban nem vált ki. A megkülönböztetés megengedett, feltéve, ha az szükséges és egyben objektív tényekkel igazolható. A jogszabály a munka egyenlő értékének determinálásához különféle követelményeket sorol fel, ilyen pl.: az elvégzett munka minősége, mennyisége, természete, munkakörülmények.⁶ Erre vonatkozik az Európai Tanács 75/ 117/ EGK irányelve, amely a férfiak és a nők közötti egyenlő díjazás elvének alkalmazását írja elő a tagállamok részére. Az irányelv szerint, ami sajnálatos módon az új Mt.-ből a régi szabályozáshoz hasonlóan kimaradt, amennyiben ez a követelmény sérelmet szenved, a munkavállalóval tudatni kell, hogy milyen jogi lépéseket tehet ennek orvoslása érdekében.⁷

³Gyulavári i.m. 89- 90. o.

⁴Magyarország Alaptörvénye XV. cikk és XVIII. cikk

⁵Mt. 12. §

⁶Horváth István: Az új Munka Törvénykönyve. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban. In. VEZINFÓ Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2012. 30- 31. o.

⁷Koltai- Vucskó i.m. 7. o.

3. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény

Az egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel kapcsolatos részletes szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) tartalmazza, amely 2004 januárjába lépett hatályba. E törvény rendelkezései követendők a hazánkban megvalósuló minden hátrányos megkülönböztetés esetén, így a nőket és a gyermekes munkavállalókat ért diszkrimináció megtörténte is.⁸ A fentebb található Jogforrások című résznél kifejtett uniós normák nagy hatással voltak, elősegítették az Ebktv. létrejöttét és tartalmának meghatározását.

Az Ebktv. hatálya minden jogterületre és minden védett tulajdonságra kiterjed. Az Ebktv. 2. §-nak értelmében a törvény rendelkezéseit az Mt. szabályaival összhangban kell alkalmazni. Ezzel kapcsolatos rendelkezést az Mt. is tartalmaz, már fentebb részletezett 12. §-a szól az egyenlő bánásmódról. A norma 20 pontban határozza meg a védett tulajdonságokat, ebből 19 konkretizálva van (pl.: neme, családi állapota, anyaság vagy apasága) az utolsó pont az egyéb tulajdonságot rögzíti, amely egy nyitott kategória.⁹

Az egyenlő bánásmód megsértésének esetei közé tartozik a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.¹⁰ Ezek közül csak az első háromról szólok bővebben, mivel ezek vannak leginkább összefüggésbe a nőkkel és a gyermekes munkavállalókkal. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor jön létre, ha egy személyt védett tulajdonsága (pl.: női neme) miatt összehasonlítható helyzetben lévő más személlyel szemben kedvezőtlenebb bánásmódban részesítenek racionális indok nélkül. Közvetett hátrányos megkülönböztetésről akkor beszélhetünk, ha egy intézkedés látszólag semleges, de valójában a védett tulajdonsággal rendelkező személyt érinti hátrányosan. Zaklatás az a magatartás, amely az emberi méltóságot sérti, emellett a védett tulajdonsággal összefügg, valamint célja vagy hatása a személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.¹¹

⁸Mihály Ildikó: Csökkenhető-e a foglalkozási diszkrimináció hatósági úton? In.: Munkaügyi Szemle, 2008. 1. szám 9- 10. o.

⁹Gyulavári i.m. 89- 91. o.

¹⁰Ebktv. 7. § (1)

¹¹Koltai- Vucskó i.m. 10. o.

3.1.Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az Egyenlő Bánásmód Hatósága (továbbiakban: EBH) a felelős szerv az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséért, 2005. január 1-je óta látja el a feladatát. Kötelezettségei közé tartozik, hogy vizsgálatot folytathat egyrészt a sértett fél kérelmére, másrészt törvényben meghatározott esetekben hivatalból, valamint közérdekű igényérvényesítési jogával is élhet. Egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos eljárásban, mint képviselő részt vehet. Ennek feltétele, hogy a jogsérelmet szenvedő féltől meghatalmazással rendelkezzenek.¹² Az EBH 2005 és 2010 közötti munkáját megvizsgálva megállapítható, hogy a nők diszkriminációjával kapcsolatos ügyek rendkívül kis számban fordultak elő, mindösszesen 23 esetben történt vizsgálódás. A 23 esetből 6 bérezéssel függött össze, ebből csak 1 eset került elutasításra, a maradék 5-nél megállapították a jogsérelmet. Ez a szám összehasonlítva az EBH elé került többi ügygel pl.: az etnikai kisebbséghez tartozók ügyek száma csak a 2010-es évben 13 volt, jelentős különbség állapítható meg.¹³ Ez persze nem azt jelenti, hogy az említett 6 évben ténylegesen csak 23 eset történt, csupán annyit mutat, hogy ennyi került az EBH elé. Ez a szám számos további kérdést vet fel pl.: a munkával kapcsolatos diszkriminációs ügyek száma valóban ennyire alacsony vagy azok nagy része rejtve marad? Mi lehet a hallgatás hátterében? Az Ebtv. 2007-ben egy módosításon esett át, így kizárólag kérelemre az EBH ellenőrizheti, hogy az arra kötelezett elfogadta-e az esélyegyenlőségi tervet. Ez az átdolgozás egy újabb dilemmát vetett fel, mégpedig azt hogy az EBH hivatalból nem vizsgálódhat, továbbá csak az esélyegyenlőségi terv meglétét vagy hiányát ellenőrizheti.¹⁴

3.2.Bizonyítás szabályai és a jogorvoslati lehetőség

Az általános bizonyítás szabályai nem alkalmazhatóak, annak egyfajta könnyített verziója történik, mivel itt a jogalkotó megosztott bizonyítási terhet hozott létre az ellenérdekű felek között.¹⁵ Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/4/2008. (III. 28.) TT. sz. állásfoglalása szól a bizonyítási kötelezettség megosztásáról, amely alapján az eljárás során elsőként a jogsérelmet kell valószínűsíteni. Tehát azt, hogy vele szemben diszkriminációt alkalmaztak, emellett olyan védett tulajdonsággal rendelkezett, amely miatt a megkülönböztetés érte, ha közérdekű igényérvényesítéssel él arra is hivatkozhat, hogy a hátrány közvetlen veszélye fenyegette, a munkavállalónak (jogsérelmet szenvedő fél). Ha

¹²Uo. 12- 13. o.

¹³Nagy Krisztina: Egyenlő munkáért egyenlő bér? In. Munkaügyi Szemle, 2012. 1. szám 95. o.

¹⁴Mihály i.m. 9. o.

¹⁵Gyulavári i.m. 95- 96. o.

sikeres volt a munkavállaló valószínűsítése, akkor a munkáltatón (eljárás alá vont személy) van a sor, hogy bizonyítsa a valószínűsített körülmény nem állt fent vagy megtartotta, illetőleg az adott jogviszony esetében nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.¹⁶

Amennyiben megállapításra kerül a jogsértés az EBH szankciót alkalmazhat, amelyeket akár együttesen is kiszabhat.¹⁷ Ellenkező esetben, amikor megállapítható, hogy a jogsértés nem történt meg, akkor a fél által benyújtott kérelmet az EBH elutasítja, sőt ha a kérelmező rosszhiszeműen járt el az eljárás költségeinek viselése őt terheli.¹⁸ A munkavállalónak egyébként van választási lehetősége, tehát más fórumokhoz is fordulhat, ha vele szemben hátrányosan jártak el. Az EBH eljárásán kívül kezdeményezhet személyiségi jogi vagy munkaügyi pert, továbbá szabálysértési vagy ombudsman eljárást is indíthat. Az EBH eljárása mellett az szól, hogy eljárása gyors, ingyenes és az eljárást kezdeményező féltől nem kíván meg nagy szakértelmet.¹⁹

Véleményem szerint az EBH eljárása mellett szóló érveken túl ez a szerv a kitűzött célját, funkcióját nem tudja megfelelően megvalósítani, nem működik kellő hatékonysággal, legalábbis eredményessége a munkajog területén mindenképp megkérdőjelezhető. Ezt a tényt támasztja alá a korábban említett 2005 és 2010 közötti 23 darab eset is, amely alapján kimondható, hogy a diszkriminációs ügyek jelentős hányada rejtve marad, legalábbis számomra ez a szám ezt a következtetést sugallja. E csekély szám indoka az lehet, hogy a munkavállalók tartanak attól, hogy az állásukat elvesztik, ha jogaik érvényesítése érdekében eljárást indítanak, így inkább beletörődnek az ellenük irányuló jogsértésbe. Ennek megoldása lehetne az, hogy az EBH feladatai, ne csak a kérelemre indított eljárásokra terjedjenek ki, hanem ez a szerv szélesebb körben legyen jogosult a hivatalból indított eljárásra.

¹⁶Horváth i.m. 32. o.

¹⁷ Megjegyzés: A szankciókra vonatkozó rendelkezéseket az Ebktv. 17/A § tartalmazza részletesen.

¹⁸Nagy i.m. 94- 95. o.

¹⁹Gyulavári i.m. 97.o.

III. A személyiségi jogok védelme a munkaviszony létesítése során

Az előző fejezethez hasonlóan az esélyegyenlőség jelentősége mellett és azzal összefüggésben a munkavállalók személyiségi jogainak védelme is kulcsfontosságú, hiszen pl.: egy állásinterjú során felmerülhet az, hogy milyen adatokból lehet megállapítani egy munkára jelentkező alkalmasságát. Erre a kérdésre a válasz az, hogy az alkalmasság megállapítása érdekében meghatározott kritériumokat figyelembe véve tehetőek fel kérdések, kérhető adatok. Amennyiben ezeket nem tartják tiszteletbe a személyiségi jogok sérelméről beszélhetünk, ami jogellenességet jelent és szankcionálást eredményezhet.²⁰

Magyarország Alaptörvényének (továbbiakban: Alaptörvény) számos rendelkezése szól az egyént megillető személyiségi jogokról. A jogszabály már legelső rendelkezések között lefekteti, hogy az emberi méltóság az emberi lét alapja.²¹ Továbbmenve a Szabadság és Felelősség cím alatt rögzíti, hogy minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, valamint külön kiemeli, hogy az sérthetetlen.²² Ugyanezen a normahelyen deklarálja, hogy mindenkit megillet a személyes adatainak védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez való jog.²³

Ezen jogokat érvényesíti egyrészt 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (továbbiakban: Infotv.), a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (továbbiakban: Ebktv.), valamint a 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.).

1. Munka Törvénykönyvének rendelkezései

Az Mt. kimondja, hogy a hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani, továbbá a munkavállalótól kizárólag csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, valamint olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható vele szemben, amely a személyiségi jogait nem sérti és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.²⁴ A törvény ezen rendelkezésének hatálya vitatott, hiszen kétféle módon is értelmezhetőek a leírtak. Az első variáció, hogy a törvény a munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket szabályozza, így a benne foglaltak nem

²⁰Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során. In: Munkaügyi Szemle, 2008. 3. szám 45. o.

²¹Magyarország Alaptörvénye: Nemzeti Hitvallás

²²Uo. Szabadság és Felelősség II. cikk

²³Uo. VI. cikk

²⁴Mt. 9. § (1) és 10. § (1)

alkalmazhatóak a felvételi eljárás során, mivel munkaviszonyról még nem beszélhetünk. Amennyiben így tekintünk a kérdésre, akkor a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (továbbiakban: Ptk.) személyiségi jogvédelemről szóló rendelkezéseit, valamint az Infotv. és az Ebktv. jogszabályait kell alkalmazni. A másik lehetőség, hogy az Mt. rendelkezését kiterjesztően értelmezzük, ennek indoka, hogy olyan eljárást szabályoz, amely a munkaviszony létrehozásához elengedhetetlen, azaz egy munkaviszonyt megelőző intézmény. Ezt a verziót a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (továbbiakban: Pp.) 349. §-a is igazolja, mivel a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszonnyal közvetlen kapcsolatban lévő jogra alapított igény, amilyen a jogviszony létesítését megelőző eljárás is, munkaügyi perben is érvényesíthető.²⁵

2. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény rendelkezései

Az Infotv. értelmező rendelkezése alapján személyes adatnak minősül az érintettel kapcsolatba hozható adat, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.²⁶ A törvény adatkezelési elvei rögzítik, hogy adatkezelésre vonatkozó rendelkezés során alkalmazni kell a célhoz kötött adatkezelés elvét, azaz személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Ezt a rendelkezést az adatkezelés minden szakaszában be kell tartani, emellett az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen és csak annak megvalósulásának idejéig.²⁷ Személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, ez alól kivétel ha kötelező adatkezelésről van szó.²⁸

3. Felvételi eljárás

A munkaviszonyt megelőző eljárás során nem kógensen előírt az, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló adottságait feltérképezni. Ez egy alternatíva, de többnyire élnek ezzel, mégpedig rendszerint kétféle módszert alkalmaznak. Az egyik az írásos eljárás, ami történhet teszt kitöltésével, amely során a munkaviszonnyal kapcsolatba nem hozható adatokat is megismerhet a munkáltató, ez azonban ellentétes mind az Mt.-ben, mind az Infotv.-ben

²⁵Hegedűs i.m. 46. old.

²⁶Infotv. 3.§ 2. pont

²⁷Uo. 4. § (1)-(2)

²⁸ Uo. 5. § (1)

foglaltakkal, hiszen kötelező a célhoz kötött adatkezelés elvét használni.²⁹ Az adatvédelmi biztos³⁰ 2007. évi beszámolójában kifejtette, hogy a jogszerűen lefolytatott személyiségi jogok felismerésére irányuló alkalmassági eljárásban a teszt eredményét először az azt kitöltő munkavállalónak kell továbbítani, ezt követően dönthet arról, hogy hozzájárul-e a munkáltató számára történő továbbításhoz.³¹ A másik lehetőség az, hogy az állásra jelentkezőtől egy kézzel készített írásos dokumentumot kérnek, amit grafológussal vizsgálatnak meg. Ez akkor tekinthető jogsértőnek, ha a jelentkezőt nem tájékoztatták arról, hogy mire kívánják felhasználni az általa benyújtott iratot, vagy ha a vizsgálat eredményét a munkáltató az érintett munkavállaló jóváhagyása nélkül ismerte meg. A másik eljárás, amely a hazugságvizsgálathoz hasonlít az, hogy az állásra jelentkezőt egy arcelemző eszközzel analizálják, azaz a nonverbális reakcióit elemzik.³² Az adatvédelmi biztos a fentebb említett beszámolójában szól arról is, hogy a digitális arcelemző eszköz használata során az érintett számára nem biztosított az, hogy szabadon döntsön, hogy milyen adatokat ad át az eljárást lefolytató személynek, így az a munkavállaló személyiségi jogait sértheti.³³

A munkahelyi interjúkon tipikusan feltett kérdés: Van-e gyermeke? Egyedül neveli-e? Van-e nagyszülői segítség? Ha nincs gyerek, akkor akar-e és mikor? Meddig maradna otthon a gyermekkel? Ezek a kérdések mind arra szolgálnak, hogy a munkáltató felmérje mennyire van „veszélyeztetve”.³⁴ Mindez a férfiak felvételénél soha nem hangzik el. Ezzel összefüggésben felvetődik a kérdés, hogy ha az állásra jelentkező úgy ítéli meg, hogy a munkáltató által feltett kérdés sérti a személyiségi jogait, akkor köteles-e választ adni illetve szükségszerűen igazat kell-e mondania, vagy jogainak védelme érdekében valótlan választ is adhat? Ha így tesz, akkor vele szemben alkalmazható-e szankció? A kérdés első felére a válasz, hogy az Mt.-ben az általános magatartási követelményekhez tartozik az együttműködési kötelezettség, így ezt alapnak tekintve, ha a munkavállaló úgy véli, hogy a munkaviszonnyal nem kapcsolatos, azaz nem célhoz kötött a kérdés vagy személyiségi jogait indokolatlanul korlátozza vagy sérti, akkor joga van az adatkezelés célját megismerni. Ha bebizonyosodik, hogy a kérdés nem célhoz kötött, akkor megtagadhatja a válaszadást, ilyen esetben az Mt.-n kívül az Infotv.-re is hivatkozhat. A második kérdésre a válasz, vagyis, hogy a valótlan válasz adása esetén

²⁹Hegedűs i.m. 47. o.

³⁰2012. január elsejétől megszűnt az adatvédelmi biztos intézménye, ezt felváltva a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság látja el a személyes adatok védelmét, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzését és elősegítését.

³¹Lakatos Miklós: Az adatvédelmi biztos 2007. évi beszámolója. In: Statisztikai szemle, 2008. 12. szám. 1172-1173. o.

³²Hegedűs i.m. 48. old.

³³Lakatos i.m. 1173. o.

³⁴Mihály i.m. 11. o.

alkalmazható-e szankció, a válasz nem, ennek indoka pedig az, hogy a munkavállaló nem sértette meg az együttműködési kötelezettséget vagy bármely más munkajogi magatartási szabályt.³⁵

4. Terhesség megállapítására irányuló vizsgálatot végeztethet-e a munkáltató?

Sajnos a jelenlegi szabályozás nem tartalmazza azt a kitételt, amit a korábbi Mt. viszont igen, azaz hogy a munkavállalót tilos terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére és az erről szóló igazolás bemutatására kötelezni. Ez alól kivételt jelentett, az az eset, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.³⁶ Ezt a szabályt a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 183. számú Egyezményére tekintettel iktatták be 2003-ban, az egyezmény 9. cikke mondja ki ezt a követelményt, itt kivételként azt az esetet jelölték meg, ha ezt a nemzeti jogszabály megköveteli. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató végeztethet a munkavállalóval terhességi vizsgálatot, de ennek feltétele az, hogy a munkakör megkövetelje a vizsgálat elvégzését. A hangsúly itt azon van, hogy a munkáltató a teszt eredményét csak akkor tudhatja meg, ha a munkavállaló hozzájárul, ha ebbe nem egyezik bele, akkor nem juthat a munkáltató tudomására. Nagy visszhangot keltett az, hogy az új Mt.-ből kikerült ez a rendelkezés, azonban a félelmekkel ellentétben továbbra sem lesz végeztethető terhességi teszt. Ennek magyarázata, hogy a jogszabályt egészében kell értelmezni, nem pedig szakaszonként, a fentiekben pedig már kifejtettem, hogy az Mt. 10. § tiltja, hogy olyan alkalmassági vizsgálatnak vetesse alá magát a munkavállaló, ilyen a terhességi teszt is, amely személyiségi jogait sérti. A másik jogszabály, amely ebben az esetben alkalmazható az Infotv., amellyel tilos ellentétesen alkalmazni az Mt. rendelkezéseit, az adatkezelés elveinél kimondja, hogy személyes adatot csak meghatározott célból, joggyakorlásra és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelés céljának meg kell felelnie az adatkezelés minden szakaszában, továbbá tisztességesnek és törvényesnek kell lennie az adatok felvételének és kezelésének.³⁷

Meglátásom ezzel a módosítással kapcsolatban az, hogy a korábbi Mt. szabályozás volt a helyénvaló, mivel az Infotv. elődje az 1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról (Avtv.) is szinte szószerint ugyanazokat a

³⁵Hegedűs i.m. 49- 50. o.

³⁶Uo. 46. o.

³⁷Végeztethet-e terhességi tesztet az új Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató Elérhető: <http://humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/munkahely/3087-vegeztethet-e-terhessegi-tesztet-az-uj-munka-toervenkyoenyve-szerint-a-munkaltato> (2012. október 27.)

rendelkezéseket tartalmazta, mint a jelenleg hatályos adatkezelési jogszabály. Az arra való hivatkozás, hogy van az Mt. kívül egy másik jogszabály, amely alkalmazható, nem állja meg a helyét. Attól, hogy a régi Mt.-ben nevesítve, tehát kiemelve volt ez a rendelkezés, egyrészt a laikus szemmel olvasók számára egyértelműen kinyilatkoztatta, hogy a munkáltató számára mi tilos, így a mostani „hiányossággal” szemben nem kell más törvényre is hivatkozni a megsértése esetén. Másrészt a törvényt a korábbiakban is egészében kellett értelmezni, nem pedig szakaszonként, a tiltás kihangsúlyozása inkább erősítette azt a benyomást, hogy ez egy rendkívül fontos kérdés, amely releváns személyiségi jogok védelmét szolgálja.

5. Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületének 1/2007. TT. számú állásfoglalása

Az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekkel kapcsolatban született meg az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testületnek az 1/2007. TT. sz. állásfoglalása. Ebben kifejtésre került, hogy az Ebktv. nem engedi a hátrányos megkülönböztetés alkalmazását az állásinterjú során, mivel az a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző és azt elősegítő eljárásnak minősül. Taxatíve nem sorolhatóak fel az erre irányuló kérdések köre, így az eset összes körülményeit figyelembe véve lehet csak megállapítani, de ilyennek minősül pl.: lakóhelyre, vallásra, szexuális szokásokra, magánéletre, tervezett gyermekvállalásra vonatkozó kérdések. A hátrány többféle módon jelenthet meg, a legnyilvánvalóbban úgy, hogy a jelentkezővel nem létesítenek jogviszonyt, a másik lehetőség, hogy közvetetten, azaz hogy a munkaviszony létrejön a két fél között, azonban a többi munkavállalóval szemben kedvezőtlenebb feltételekkel vagy határozott idejű munkaszerződést kötnek. Ha a munkavállalóval szemben ezen rendelkezéseket nem tartották be, akkor jogi eljárást kezdeményezhet a munkáltatóval szemben. A munkáltató kimentheti magát, ha az állásinterjún az általa feltett kérdésre a munka jellege adott indokot és az alkalmazása számba vehető lényeges és jogszerű felvételre vonatkozott.³⁸ Az erre irányuló eljárást már korábban az Egyenlő Bánásmód Hatósága cím alatt ismertettem, de itt említettem meg azt, hogy az állásinterjún történt panasz esetén a kérdezőt, annak beosztását meg kell nevezni, továbbá, hogy a kérdések milyen szövegkörnyezetben merültek fel.³⁹

³⁸Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről. Elérhető: http://www.egyenlobanasmod.hu/tt/TTaf_200702 (2012. október 27.)

³⁹Mihály i.m. 11. o.

IV. A női, valamint a várandós és kisgyermekes munkavállalókra vonatkozó védelmi szabályok a Munka Törvénykönyvében

Az előző két fejezetben említett jogszabályi védelmeken túl az Mt. további olyan intézkedéseket is deklarál, amelyek kizárólag az említett munkavállalói csoportot érintik. Az Mt. rendelkezéseiről elmondható, hogy rendszerint valamennyi munkavállalóra irányadóak, azonban a jogalkotó a szabályok egy osztályát a többitől elválasztva egy-egy meghatározott munkavállalói csoportra nézve tette alkalmazandóvá. Ilyen specifikus rendelkezések vonatkoznak többek között a női, a várandós és a kisgyermekes munkavállalók körére is. Ezen megkülönböztetett szabályok létrehozásának funkciója az volt a jogalkotó részéről, hogy kedvezőbb feltételeket biztosítsanak a kiemelt munkavállalói csoport részére.

1. Munkaidő

A munkaidő szabályozása, hasonlóan a később kifejtendő pihenőidőhöz, nemcsak a munkajog fontos eleme, hanem társadalmi, gazdasági és politikai szempontból is meghatározó jelentőséggel bír.⁴⁰ E területtel kapcsolatos rendelkezések a belső jogban az Mt. XI. fejezetében, míg az uniós jogban a 2003/ 88/ EK irányelvben találhatók meg. Azt az időtartamot tekintjük munkaidőnek, amelyet a munkavállaló köteles a munkáltatója által kijelölt munkavégzési helyen eltölteni, munkavégzés céljából rendelkezésre állni, az utasításokat teljesíteni, a munkakörbe tartozó feladatokat ellátni.⁴¹

Speciális munkavállalói csoportokra vonatkozó eltérő szabályok

A törvény öt speciális munkavállalói csoportot határoz meg, ezek közül én csak a várandós nők és gyermeket egyedül nevelő munkavállalókra vonatkozó rendelkezéseket emelem ki.⁴² Az említett kör a gyermekük 3 éves koráig a többi munkavállalóhoz képest kiemelt védelmet élvez, ez az alábbi rendelkezésekben nyilvánul meg:

- 1) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható.

⁴⁰Dudás Katalin- Gyulavári Tamás: Munkaidő. In. Gyulavári (szerk.) i.m. 265. o.

⁴¹Uo. 267. o.

⁴²Uo. 284. o.

- 2) A heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, vagyis minden héten két pihenőnap jár a munkavállalónak.
- 3) Rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el.
- 4) A gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára, a gyermek 3 éves korától 4 éves koráig, rendkívüli munkaidő vagy készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el, ez alól kivétel a baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása.
- 5) Éjszakai munka nem rendelhető el, éjszakai munka, az ami 22 és 6 óra között tart.⁴³

2. Pótszabadság és pihenőidő

A pihenőidő azt a célt szolgálja, hogy a munkavállaló a munkaidővel töltött idejét kipihenje, feltöltődjön, regenerálódjon mind testileg, mind szellemileg. Alkotmányos alapjog a pihenéshez való jog.⁴⁴ Az Alaptörvény alapján a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz minden munkavállalónak joga van.⁴⁵

2.1. Pótszabadság

Az Mt. rendelkezése alapján a munkavállalónak minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll, amelynek alapja a munkavállaló munkában töltött ideje. Azt hogy mi minősül munkában töltött időnek az Mt. 115. § (2) bekezdése 6 pontba szedve határozza meg, ezek közül a téma szempontjából a következők bírnak jelentőséggel:

- munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapja,
- a naptári évenként harminc napot meg nem haladó keresőképtelenség,
- jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,

⁴³Horváth i.m. 143. o.

⁴⁴Dudás Katalin- Gyulavári Tamás- Hős Nikolett: Pihenőidő. In. Gyulavári (szerk.) i.m. 289. o.

⁴⁵Alaptörvény XVII. cikk (4)

- valamint a szoptató anyja a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára mentesül a munkavégzés alól.

Amíg az alapszabadság mértéke kötött, hiszen minden naptári évben húsz munkanap lehet maximálisan, addig a pótszabadság mértéke a munkavállaló tizenhat éven aluli gyermekeinek számától függ. Ennek alapján egy gyermeke után kettő, két gyermeke után négy, kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár. Amennyiben a gyermek fogyatékos, akkor a pótszabadság mértéke gyermekenként két munkanappal nő.

A pótszabadság a gyermek születésének évétől egészen addig az évig jár, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. Itt megjelenik kimondottan az apákra vonatkozó rendelkezés, amely szerint az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A szabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.⁴⁶ Mindkét munkaviszonyban álló szülő jogosult a pótszabadságra, ebbe beletartozik az anyán, apán kívül a nevelőszülő, az örökbefogadó szülő és az elvált szülő is. Az élettárs részére azonban nem jár, még abban az esetben sem, ha a gyermekkel egy háztartásban él.⁴⁷

2.2. Pihenőidő

A pihenőidőket kategorizálhatjuk rendeltetésük alapján, e szerint beszélhetünk rendes pihenőidőről, illetve rendkívüli szabadidőről. A rendes pihenőidő funkciója változatos, de általánosságban elmondhatjuk, hogy a munkavállaló pihenését biztosítja. A rendkívüli szabadidő munkaviszonnyal össze nem függő méltányolható magánérdekből vagy közérdekből a munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést hivatott szolgálni, ezekben az esetekben a munkáltató semmiféleképpen nem rendelkezhet a munkavállalóval.⁴⁸ Ez a jogintézmény nem szerepel a törvényben, de a definíció használta mégis indokolt, hiszen ez egy olyan gyűjtőfogalom, amelybe a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége alóli mentesülést biztosító rendelkezések tartoznak. E kategória négy típusát különböztethetjük

⁴⁶Mt. 115- 118. §

⁴⁷Veres Gábor: Gyermekek után járó pótszabadság kérdése. In. Humánpolitikai szemle, 2012. 2. szám 33. o.

⁴⁸Dudás- Gyulavári- Hős i.m. 290. o.

meg,⁴⁹ amelyek közül csak az első három releváns a dolgozatom szempontjából, ebből adódóan ezek szabályait fogom részletekbe menően ismertetni.

2.2.1. Munkaidő- kedvezmény

Munkaidő-kedvezmények esetében díjazás minden esetben jár a jogszabályban meghatározott időtartamra. Két nagy része van, az egyik a gyermekvállalással összefüggő munkaidő-kedvezmény, ebbe a szülési szabadság és a szoptatási munkaidő- kedvezmény tartozik. A másik része a munkavállaló tevékenységével összefüggő munkaidő kedvezmény, amelybe a szakszervezeti tisztségviselőnek járó munkaidő- kedvezmény tartozik.⁵⁰

2.2.1.1.Szülési szabadság

Az anyát, illetve az örökbe fogadó nőt 24 hét szülési szabadság illeti meg, ezt úgy kell kiadni, hogy 4 hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen,⁵¹ ettől a felek eltérően is megállapodhatnak. Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.⁵²

A szülési szabadságot munkában töltött időnek kell tekinteni, azonban a munkáltatót nem terheli bérfizetési kötelezettség, helyette a munkáltatónak terhességi- gyermekágyi segély jár. Ha a szülési szabadság lejár, utána a gyermek otthoni gondozására fizetés nélküli szabadság vehető igénybe.

2.2.1.2.Szoptatási munkaidő-kedvezmény

Az egy gyermekes szoptató anyát a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ikergyermekek esetén pedig kétszer két órára jár. A kilencedik hónap végétől egy gyermek estén naponta már csak egy óra, ikergyermekek esetén naponta két órára szoptatási munkaidő-kedvezmény jár, amely időtartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg.⁵³

2.2.2. Fizetés nélküli szabadság

A fizetés nélküli szabadság eseteit a szerint csoportosíthatjuk, hogy vannak kötelező esetei, illetve olyan esetei, amikor a fizetés nélküli szabadságot a munkáltató a munkavállaló

⁴⁹Uo. 303- 304. o.

⁵⁰Uo. 306. o.

⁵¹Bodnár Lilla: Az új Munka Törvénykönyve munkavállalóknak. Complex Kiadó, Budapest, 2012. 81. o.

⁵²Berke- Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez. Complex Kiadó, Budapest, 2012. 376. o.

⁵³Dudás- Gyulavári- Hős i.m. 306. o.

kérelmére engedélyezheti. A munkavállaló a fizetés nélküli szabadságot a körülmény legalább 15 nappal korábbi, írásba foglalt bejelentésével veheti igénybe. A fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban az annak megszüntetésére irányuló nyilatkozat közlésétől számított 30. napon szűnik meg, ettől a felek megállapodással vagy kollektív szerződéssel eltérhetnek.⁵⁴

Négy kötelező esete van, amikor a munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg:

- gyermeke otthoni személyes gondozása céljából a gyermek 3. életévének betöltéséig, a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kiadott fizetés nélküli szabadság illeti,
- gyermeke otthoni személyes gondozása céljából a gyermek 10. életévének betöltéséig a gyermekgondozási segély időtartama alatt,
- közeli hozzátartozó ápolása,
- önkéntes katonai szolgálat.⁵⁵

2.2.3. Betegszabadság

Betegszabadság fennállása esetén a munkavállaló keresőképtelen beteg. A fennállásakor a munkáltató és a társadalombiztosítás közötti tehermegosztás történik, mivel a jogszabály a munkavállaló betegségéből adódó keresőképtelenség költségeinek egy részét a munkáltatóra hárítja, mivel táppénzre a munkavállaló csak a betegszabadság lejártát követő naptól válik jogosulttá.⁵⁶ Amennyiben a munkavállaló keresőképtelenségének oka üzemi baleset, foglalkozási betegség vagy várandósság, akkor a keresőképtelen állapot ezen időtartamára nem illeti meg a felet a betegszabadság. A munkavállalónak a betegsége miatt keresőképtelenség idejére évi 15 munkanap betegszabadság jár, összege a távolléti díj 70%-a.⁵⁷ A kezelő orvos feladata, hogy a keresőképtelen állapotról igazolást állítson ki, amit el kell juttatni a munkáltatónak. Ha az adott évben a betegszabadság igénybe vehető 15 napjából nem lett az összes felhasználva, akkor sem lehet a következő naptári évre átvinni a fel nem használt napokat.⁵⁸

A munkaidő- kedvezményekhez kapcsolódó járulékos kérdés a távolléti díj meghatározása. A távolléti díj funkciója, hogy a munkavégzés hiányában elmaradt munkabért egy korábbi időszakra kifizetett, meghatározott bérelemek alapján kiszámított díjazással pótolja egy

⁵⁴Horváth i.m. 155. o.

⁵⁵Bodnár i.m. 81. o.

⁵⁶Dudás- Gyulavári- Hős i.m. 307. o.

⁵⁷Bodnár i.m. 80- 81. o.

⁵⁸Dudás- Gyulavári- Hős i.m. 307. o.

későbbi időszakban. Kötelező távolléti díjat fizetni, amikor a munkavállaló méltányolható okból nem tud munkát végezni, illetve az Mt. egyéb okból tényleges munkavégzés hiányában is előírhatja, itt a szoptatási munkaidő- kedvezmény idejét emelném ki, valamint az éves betegszabadság időtartamát. Az összegének kiszámításakor nem lehet az összes munkabérelemet figyelembe venni, csak a távolléti díj esedékessége időpontjában érvényes alapbért, a munkaszerződésben rögzített teljesítménybért, és a munkavállaló bérpótlékait. Az utolsó hat naptári hónapra kifizetett teljesítménybért és bérpótlékokat kell figyelembe venni, a betegszabadság időtartamára azonban csak a távolléti díj 70%-a jár.⁵⁹

3. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A törvény összesen tizenegy pontban határozta meg azon esetek körét, ahol munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól. Itt az összes eset közül csak azt a hármat emeltem ki, amely a női, illetve a gyermekes munkavállalókat kifejezetten érinti. A munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól:

- keresőképtelensége,
- a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés,
- a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két órára.⁶⁰

4. Munkaszerződés módosítás

Az Mt. kötelezően előírja, hogy a munkáltató köteles a várandós munkavállaló számára, amennyiben az a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható, gyermekének egészen egyéves koráig egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani.⁶¹

Szintén a munkaszerződés módosításánál található rendelkezések közé tartozik az, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló ajánlatára legfeljebb a gyermek hároméves koráig a

⁵⁹Gyulavári i.m. 326- 327. o.

⁶⁰Mt. 55. § (1)

⁶¹Uo. 60. § (1)

munkaszerződést módosítani a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre.⁶² A jogszabály lehetővé teszi, hogy a felek ettől közös megegyezéssel (kollektív szerződéssel) eltérhetnek, de kizárólag a munkavállaló javára. Ez a pozitív rendelkezés jelentheti például azt, hogy a felek nem a gyermek hároméves koráig módosítják a munkaszerződést, hanem ettől jóval hosszabb időre.⁶³

5. Munkaviszony jogellenes megszüntetése a munkáltató által

A munkaviszony megszüntetése az Mt. 64. § (1) bekezdése alapján történhet közös megegyezéssel, felmondással és azonnali hatályú felmondással.⁶⁴ Ezek közül a felmondásra vonatkozó szabályok ismertetésének van jelentősége a női, a várandós, és a gyermekkel rendelkező munkavállalók szempontjából.

5.1. Felmondás

Mind a két fél, tehát a munkavállaló és a munkáltató is élhet a felmondás jogával, amely a munkaviszony megszüntetését eredményezi. Érdekmúlás esetén kerülhet rá sor, vagyis amikor a munkaviszony fenntartásához az egyik félnek már nem fűződik érdeke. Különbségek a két fél felmondási jogának gyakorlásakor érzékelhetők. A munkavállaló általi felmondás elé a törvény nem gördít jelentős akadályt, ugyanakkor a munkáltató munkaerő-pótlási érdekét szem előtt tartja. Nem így a munkáltató általi felmondás esetén, hiszen itt törvényi követelmény az indokolási kötelezettség, a végkielégítés fizetése, a felmentési idő biztosítása, valamint felmondási tilalmakat, illetve korlátokat is meghatározott a jogalkotó.⁶⁵ A felmondást írásban kell megtenni, így az közléssel hatályosul, de a munkaviszony csak a felmondási idő leteltével szűnik meg.⁶⁶

5.2. Felmondási tilalmak

A felmondási tilalmak elnevezés egy gyűjtőkategória, mivel ebbe a csoportba azon tényállások tartoznak, amelyek során a munkáltató felmondási joga kizárt vagy korlátozott. A régi Mt. csak egy csoportot tartalmazott a jelenleg hatályos törvény azonban már kettébontja ezt a kategóriát. Az első osztályba azok a felmondási tilalmak tartoznak, amelyeknél a

⁶²Uo. 61. § (3)

⁶³Uo. 62. § (2)

⁶⁴Horváth i.m. 88. o.

⁶⁵Berke- Kiss i.m. 260. o.

⁶⁶Horváth i.m. 91. o.

munkáltató felmondása kizárt, ezeket abszolút tilalmaknak nevezzük. Az ide tartozó esetek sajátossága, hogy a felmondás nem közölhető az ok fennállása alatt.

a) Várandósság

A várandósság időtartama alatt a munkáltató számára tiltott a munkaviszony megszüntetése. Az új Mt. ezzel kapcsolatos jelentős szabályváltozása az, hogy e körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló a tájékoztatást elmulasztja a munkáltató felmondása jogszerűen történik. A korábbi joggyakorlat az volt, hogy ha a munkavállaló nem tudott a terhességéről- a korábbi Mt. a várandósság helyett a terhesség szófordulatot alkalmazta- és ekkor történt meg a munkáltató általi felmondás, akkor az jogellenes volt. Ezt objektív felmondásvédelmi körülménynek tekintették.

b) Szülési szabadság

A munkáltató a szülési szabadság időtartama alatt a munkavállalónak nem mondhat fel.⁶⁷

c) Gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt áll fenn a felmondási tilalom. Az anyát illeti meg a védelem, ha mindkét szülő igénybe veszi a fizetés nélküli szabadságot, ennek indoka, hogy az anyának van jelentős szerepe a gyermek gondozásában.⁶⁸ A régi szabályozás alapján a felmondási tilalom az anyát a gyermek hároméves koráig akkor is megillette, ha a fizetés nélküli szabadságát megszüntette. Ehhez képest jelenleg az anyának két lehetősége van: az első eset, amely abszolút védelmet biztosít a felmondás ellen az, hogy a munkavállaló igénybe veszi a gyermek hároméves koráig a fizetés nélküli szabadságot. A másik lehetőség az, hogy a munkavállaló nem veszi igénybe a gyermek hároméves koráig a fizetés nélküli szabadságot, ilyenkor már nem biztosít teljes mértékű védelmet a törvény. Ekkor a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát megszüntetheti, de csak meghatározott feltételek megléte esetén. Ilyen feltétel, hogy a munkavállaló részéről lényeges kötelezettségszegés történjen vagy a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kell a munkaviszonyt megszüntetni, feltéve, hogy a munkáltatónál szerződéses munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges

⁶⁷Berke- Kiss i.m. 261- 263. o.

⁶⁸Horváth i.m. 92. o.

képességének, végzettségének, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

d) Emberi reprodukciós eljárásban való részvétel

2007 óta része a felmondási tilalumnak az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel. Ez a védelem csak a nőket illeti meg, a korábbi rendelkezésekkel ellentétben, de legfeljebb a kezelés megkezdésétől számított hat hónapig.

e) Tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés

A másik csoportba azok az esetek tartoznak, ahol közölhető a felmondás az okok fennállása alatt, de az ok megszűnését követő napon kezdődik a felmondási idő, ezek a relatív felmondási tilalmak nevezzük.⁶⁹ Ide három esetet sorol a törvény, amely a betegség miatti keresőképtelenség, maximum a betegszabadság lejártát követő egy évig, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség és a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.⁷⁰

5.3. A munkaviszony munkáltató által történt jogellenes megszüntetésének következményei

A régebbi rendelkezésekhez viszonyítva a jelenleg hatályos Mt. újítása, hogy meglehetősen szórványosan engedi a munkaviszony helyreállítását a munkáltató általi jogellenesen megszüntetés esetén. Szintén egy új rendelkezésnek számít, hogy ilyen esetben a munkaviszony a megszüntető nyilatkozat szerint szűnik meg, nem pedig a bírósági ítélet jogerőre emelkedésének napján, ebből adódóan a munkavállalónak elmaradt jövedelem jár, nem pedig elmaradt munkabér. Ennek magyarázata az, hogy a munkaviszony nem állt fenn, így munkabérrel nem beszélhetünk.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének következménye, amelytől sem kollektív szerződés, sem pedig a felek megállapodása nem térhet el, az hogy a munkáltató kártérítési felelősségét vonja maga után, ennek eredményeként a munkáltató az ezzel összefüggésbe okozott kárt köteles megtéríteni.⁷¹ Az elmaradt jövedelem összegének maximumát a törvény meghatározza, amely a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét nem haladhatja

⁶⁹Berke- Kiss i.m. 263- 264. o.

⁷⁰Horváth i.m. 99. o.

⁷¹Petrovics Zoltán: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. In. Gyulavári (szerk.) i.m. 237.o.

meg.⁷² A munkavállaló ezen kívül még követelheti a vagyonában beálló értékcsökkenést, az elmaradt vagyoni előnyt, és azt a kárpótlást vagy költséget, amely az őt ért vagyoni vagy nem vagyoni hátrányának csökkentéséhez vagy kiküszöböléséhez szükséges.

A jogszabály segítséget nyújt arra az esetre is, ha a munkavállaló az őt ért kárt nem, vagy csak jelentős nehézségek árán tudná bizonyítani, hiszen ebben az esetben a munkavállaló a követelhető kártérítés helyett kompenzációs átalányt kérhet, ami a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeg.⁷³ Ezeken túlmenően még a munkavállaló két esetben jogosulttá válhat a végkielégítés összegére is, feltéve, hogy a munkaviszonya jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy a végkielégítést azért nem kapta meg, mert a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége volt.⁷⁴

A törvény taxatív felsorolja azon eseteket, amikor a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt köteles helyreállítani. Kiemelendő, hogy csak a munkavállaló kérelme esetén állítható helyre a munkaviszony, ilyen esetben a bíróságnak mérlegelési lehetősége nincs. Ha a visszaállítás megtörténik, akkor visszamenőleges hatállyal, a jogellenes megszüntetés időpontjára tekintettel kerül sor az eredeti állapot helyreállítása, ennek alapján a munkaviszony az ítélet jogerőre emelkedését megelőző időszakban is fennáll. Az eredeti állapot helyreállítása esetén is jár a munkavállalónak a kártérítés, sőt az elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés összege a munkavállaló tizenkét havi távolléti díjának összegét meghaladhatja. Azonban a végkielégítés és a kártérítés hiányában irányadó felmondási időre járó távolléti díj nem jár.⁷⁵ Az érintett munkavállalói kör akkor kérheti a munkaviszony helyreállítását, ha:⁷⁶

- 1) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött,
- 2) a munkaviszony felmondására a várandósság, szülési szabadság, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, katonai szolgálat vagy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő védelem tartama alatt került sor.⁷⁷

⁷²Horváth i.m. 116. o.

⁷³Petrovics i.m. 237. o.

⁷⁴Horváth i.m. 116. o.

⁷⁵Petrovics i.m. 237- 238.o.

⁷⁶Megjegyzés: csak a dolgozat szempontjából releváns okok lettek kiemelve a többi az Mt. 83. § c-e pont tartalmazza

⁷⁷Berke- Kiss i.m. 313. o.

6. Összegzés

Véleményem szerint az Mt. által biztosított speciális jogosultságok megfelelő biztonságot nyújtanak e munkavállalói csoport részére, valamint elősegítik, legalábbis nem hátráltatják a gyermekvállalást. Kiemelném azt, hogy a szülési szabadság munkában töltött időnek minősül, ezáltal minden olyan juttatás jár a munkavállaló részére, ami a munkavégzéssel kapcsolatos, meglátásom szerint ez az egyik legkedvezőbb rendelkezés a várandós nőkre vonatkozó szabályok közül. Ami változtatást igényelne - ezzel kapcsolatban az alapvető jogok biztosa az Alkotmánybírósághoz fordult felülvizsgálatért, azonban a döntés még nem született meg- az a rendelkezés, hogy a felmondási tilalom csak akkor él a várandós nőkkel szemben, ha a fentebb kifejtettek alapján történik meg a munkáltató tájékoztatása e tényről. Mindenképpen a korábbi Mt. szabályozása volt a helyénvaló, hiszen a felmondási tilalom objektív jellegű volt. Ezenkívül bennem a rendelkezés szűk megfogalmazása is számos problematikus kérdést felvetett, ilyen pl.: az, hogy nincs pontosan lefektetve, hogy milyen módon kell- tehát írásban (ez a célszerűbb a későbbi bizonyítás szempontjából) vagy elegendő szóban- megtenni a tájékoztatást. Az informálás időpontja is kérdéses, hiszen lehetséges, hogy viszonylag későn szerez tudomást a várandósságról a munkavállaló, de az is megtörténhet, hogy a tájékoztatás a terhesség korai szakaszában történik meg, azt követően pedig elvetél, így emiatt a későbbiekben kellemetlenül érezheti magát. Célszerű lenne, ha pl.: meghatároznák, hogy „A munkáltató köteles a várandósságáról való tudomásszerzéstől számított 90 napon belül értesíteni munkáltatóját.” A 90 napot azért tartom ideálisnak, mivel a magzat megmaradása szempontjából a kritikus időszaknak az első három hónapot tartják, így ha a munkavállaló már az első hetekben tudomást szerez a várandósságról, akkor is elegendő lenne számára a 3. hónap eltelte után értesíteni a munkáltatót, elkerülve az említett esetleges kellemetlenséget. Úgy gondolom további problémát jelent az, hogy sokan az őket megillető jogról nem tájékozottak megfelelően, nem tudják, hogy pontosan mi illeti meg őket. Ezt főképp állam által szervezett ismertető kampány segítségével lehet orvosolni pl.: hirdetőtáblák igénybe vételével, ezzel kapcsolatos reklám készítése, munkáltatóknál szórólapok elhelyezése.

V. Női és családi munkavállalók aspektusai

Az előző fejezet az Mt. által biztosított speciális rendelkezésekről szólt a nők, a várandós és családi munkavállalók tekintetében. De mi a nő? –feleség vagy inkább beosztott, esetleg felelős vezető vagy „csupán” főállású anya?- és Mi a családi munkavállaló?- házastárs vagy egyedülálló és szülő is egyben, ugyanakkor ezek mellett munkavállaló? Mint látszik a kérdésre több válasz is adható, de ezek egymás mellett miként valósíthatóak meg?

1. A nők munkaerőpiaci helyzetének jelene

A munka világát úgy jellemezhetnénk, hogy az férfias jellemzőket hordoz magán, ez azt jelenti, hogy kulcsszavai közé tartozik pl.: a versenyszellem, harc, kockázatvállalás, e tulajdonságokkal pedig biológiai és pszichológiai különbségek miatt a férfiak rendelkeznek. Ezzel is magyarázható, hogy a nők a béremelésükért nem harcolnak annyira, mint a férfiak.⁷⁸

Az Európai Unió minden tagállamában megtalálható az a jelenség, hogy a férfiak munkaerőpiaci aktivitása a nőkéhez képest magasabb. Hazánkban a két nem közötti foglalkoztatási színvonal nem a kimagaslóan eltérő országokéhoz hasonlít, ez első hallásra egy örömteli tény lehetne, azonban ezt mégsem élhetjük meg pozitívként, mivel ez nem a nők tömeges jelenlétét jelenti a munkahelyeken, hanem a közel azonos szint annak köszönhető, hogy a férfiaknál is magas az inaktivitás.⁷⁹

Három modell létezik a női foglalkoztatással kapcsolatban: az egyik az észak-európai modell, amelynek jellemzői, hogy magas a foglalkoztatottság, a részmunkaidős foglalkoztatás rendkívül elterjedt és magas a születésszám. A második modell, ami az Amerikai Egyesült Államokra jellemző, hogy a foglalkoztatottság itt is magas, ugyanakkor alacsony a személyi jövedelemadó és az államnak minimális a szerepvállalása. Az utolsó típus a dél-európai, amely egyébként hazánkra is jellemző, amelyben a nők körében magas a munkanélküliség, a részmunkaidős foglalkoztatás elenyésző és kirívóan alacsony a születések száma.⁸⁰

2. Egyenlő munkáért egyenlő bér elve

Az Európai Gazdasági Közösséget (EGK) létrehozó Római Szerződés (1957) 119. cikke deklarálta az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét: „a férfiak és a nők egyenlő munkáért

⁷⁸Ternovszky Ferenc: Női foglalkoztatás, karrier. In. Munkaügyi szemle, 2012. 4. szám 5. o.

⁷⁹Koltai- Vucskó i.m. 14. o.

⁸⁰Nők a munkaerőpiacon. (Tudósítás) In. Munkaügyi Szemle, 2005. 6. szám 46.o.

egyenlő díjazást kapjanak”. Az Európai Bizottság kimutatta a 2010-es jelentésében, hogy a tagállamok értékeit összesítve az uniós átlag a nemek közti bérkülönbségnél 17,6 %. Hazánkban ez 2002 és 2010 között 17% volt, tehát viszonylag megfelelő szintet tudunk tartani, ami egy pozitívum, de negatívum, hogy javuló tendencia nem alakult ki.⁸¹ Az EBH-nál írtaknál szó volt arról, hogy 2005 és 2010 közötti munkája során csupán 23 nemi szereppel kapcsolatos ügyben járt el. Ezek közül bérezéssel kapcsolatos esetek száma 6 volt, ebből pedig 5-nél lehetett jogsértést megállapítani, a fennmaradó egy pedig elutasításra került.⁸²

3. Üvegplafon- szindróma, a piramis elv és a rákkosár jelenség

Három elvről tehetünk említést, amely a női munkavállalókra jellemző. Az első az üvegplafon-szindróma, amelynek elnevezése abból a metaforából ered, amely alapján van egy láthatatlan határ a munka világának hierarchiájában, amely gátat szab annak, hogy a nők magasabb pozícióba lépjenek, amint ezt a határt elérik.⁸³ Másként fogalmazva, ez a kifejezés azt a jelenséget tükrözi, amikor a karrier elakad olyan módon, hogy annak akadályát nem lehet érzékelni, mégis kétségtávol megállapítható, hogy fennállnak külső gátjai. Ez elsősorban a női munkavállalókra jellemző, hiszen a férfiakkal azonos szakmai hozzáértés ellenére (azonos kompetenciák és iskolázottság), pályafutások nem lehet olyan sikeresek.⁸⁴ A második a piramis elv alapján a vertikális szegregáció (amely abban mérhető, hogy a nők és férfiak milyen arányban vesznek részt a munka világának hierarchikus rendjében) azt a képet adja, hogy míg a legalsó szinteken magas a női foglalkoztatottak aránya, addig a piramis csúcsához közeledve a férfiak veszik át a vezetést és a legfelsőbb vezetők szintjén szinte alig található nő.⁸⁵ Az utolsó, a „rákkosár” jelenség, ami azt takarja, hogy amennyiben egy nőben megvan a motiváció a magasabb pozíció eléréséhez- tehát nem saját magát gátolja- a női munkatársak vetik hátra ennek elérésében. Mindezt nem rosszindulatból teszik, csupán a nőkben az egyenlőséghez való kötődés jobban megvan, mint a férfiakban.⁸⁶

⁸¹Nagy i.m. 92- 93. o.

⁸²Uo. 95. o.

⁸³Acsády Judit: Nők a magyar tudomány fellegvárában. In. Magyar Tudomány, 2010. 11. szám 1392. o.

⁸⁴Komka Norbert: A nők foglalkoztatási helyzete Budapesten. In. Munkaügyi Szemle, 2005. 3. szám 3. o.

⁸⁵Frey Mária: Nők és férfiak a munkaerőpiacon- a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében. In. Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. (szerk.) Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné, TÁRKI-SZMM, Budapest, 2009. 43. o.

⁸⁶Ternovszky i.m. 5. o.

4. Nők és kisgyermekes munkavállalók munkaerőpiaci kirekesztettsége

Kapcsolat fedezhető fel a társadalmi kirekesztettség, a munkanélküliség és a szegénység között, hiszen az egyik sok esetben hozza magával a másikat, ennek megelőzése társadalmi kötelezettség és érdek is egyben.⁸⁷ Az „Eséllyel a Munka Világában” projekt célja, hogy a munkaerő piacon hátrányos helyzetben lévők pozícióját javítsa. Ezt több intézmény közreműködésével valósították meg, ilyen volt pl.: Egyről a Kettőre Egyszülős Családokért Alapítvány. A projekt célcsoportja a nők, az egyszülős családfők, a gyermekgondozásról visszatérők és a 45 éven felüliek.⁸⁸

5. Work- life balance

A Work- life balance (WLB) a munka- magánélet egyensúlyát jelenti.⁸⁹ Az egyszülős és többgyermekes munkavállalók pozícióját úgy lehet megerősíteni, hogy a kettős szerepet, vagyis a szülői és munkavállalói funkciók közötti harmóniát meg kell teremteni. Ezek megvalósulását szolgálhatja a kedvező munkahelyi feltételek megteremtése pl.: családbarát munkahely kialakítása.⁹⁰

6. „Családbarát munkahely” díj

2000 óta létezik a Családbarát munkahely díj, amelyet kis-, közép-, nagyvállalatok, illetve költségvetési szervek nyerhetnek el. Azok a cégek kaphatják meg a díjat, ahol olyan módszereket alkalmaznak, amelyek mind a cég, mind a munkavállaló érdekeit egymás elnyomása nélkül érvényesítik pl.: rugalmas munkaidő beosztás engedélyezése, családi programok rendezése.⁹¹ Az idei évben október 25-én került sor a díjátadóra, amelyen a Fővárosi Büntetés-végrehajtási Intézet is a pályázat nyertesei között volt. Ezt többek között annak köszönheti, hogy egészségnapot, stresszoldásról szóló oktatást, illetve család napot -

⁸⁷Koncz Katalin: Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel (I. rész). In. Munkaügyi Szemle, 2005. 7-8. szám 52. o.

⁸⁸Koncz Katalin: Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel (II. rész). In. Munkaügyi Szemle, 2005. 9. szám 30. o.

⁸⁹Primecz Henrietta- Csillag Sára- Bácsi Katalin- Szilas Roland- Kiss Csaba: Sokszínűség valamint a munka és magánélet egyensúlya. In. Munkaügyi szemle, 2008. 1. szám 25. o.

⁹⁰Koncz Katalin (2005/7-8) i.m. 53. o.

⁹¹Drjenovszky Zsófia: Kismamák a munkahelyen avagy, hogyan számíthat a munkahely a nőkre a gyermekvállalást követően. In. Munkaügyi Szemle, 2010. 2. szám 97. o.

amelyen a munkavállalók gyermekei megismerhetik, hogy a szüleik hol dolgoznak - szokott rendezni munkavállalói és azok családjai számára.⁹²

7. Példák a munkáltatói oldal együttműködésére

A munkáltatói oldal együttműködési készségére jó példaként szolgál a UPC Magyarország vállalat, amely a gyermekükkel otthonlévő munkavállalóival folyamatosan kapcsolatot tart, ezzel elősegítve az egymásról való informálódást pl.: a munkáltatót pontosan tudhatja mikor várható vissza a kismama. A cég létrehozott egy internetes felületet, amely a Női klikk elnevezést viseli, ezen digitális állástaláló tréningek, e-learning tananyagok találhatóak. Ehhez hasonló megoldást valósított meg a Budapest Bank, hiszen Nők Hálózata néven szintén létrehozott egy honlapot, amely a munkavállalói számára oktatást, információcserét biztosít.⁹³

8. Hollandia, mint a részmunkaidős foglalkoztatás mintaállama

Az elterjedt részmunkaidős foglalkoztatás mintaállamának Hollandia tekinthető, mivel 2009-es adatok alapján ilyen foglalkoztatási formában résztvevő munkavállalók aránya 47,7 % volt, addig az Európai Unió tagállamaiban az átlag 18,1 %-ot érte el. Hollandiában e magas arányon túl az is kiemelendő, hogy az ilyen típusú foglalkoztatási formákban a nők száma, amely 75,3 %, jelentősen meghaladja a férfiak 23,9 %-át. A részmunkaidős foglalkoztatás elterjedése az országban az 1970-es évekbeli gazdasági válság kirobbanásának köszönheti, amely csúcspontját 1982-ben érte el. Ebben az évben új kormány került hatalomra, amely célként tűzte ki az új munkahelyek létrehozását, olyan módon, hogy azok közül minél többenél lehetőség legyen részmunkaidős foglalkoztatásra.⁹⁴ A hatékonysághoz az is hozzájárult, hogy a kormány jogi eszközök segítségével kívánta vonzóbbá tenni ezt a foglalkoztatási formát. Ennek keretében új munkaügyi szabályokat alkottak, amelyek a társadalombiztosításból már nem zárta ki a részmunkaidős munkavállalókat, illetve a társadalombiztosítás és minimálbér tekintetében a teljes időben foglalkoztatottakkal azonos rendelkezések vonatkoztak rájuk. A holland munkaidő törvény alapján a munkáltató köteles ésszerű keretek között a munkavállaló munkaidő-beosztásának elkészítésekor figyelembe venni a munkavállaló személyes körülményeit (pl.: gyermeknevelés). Timetable Project Office elnevezéssel, olyan intézményt hoztak létre, amelynek köszönhetően a munkarendek rugalmasabbá váltak pl.: az üzletek

⁹²<http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/szocialis-csaladi-es-ifjusagugyert-felelos-allamtitkarsag/hirek/csaladbarat-munkahelyeket-dijazott-a-csaladugyi-allamtitkarsag> (2013. október 29.)

⁹³Nagy Andrea: Munkáltatók- szülők- gyermekek. In. Munkaügyi szemle, 2012. 4. szám 10. o.

⁹⁴Bagó József- Szauder Nóra: A részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének eszközei és mai dilemmái Hollandiában. In. Munkaügyi szemle, 2011. 2. szám 77-78. o.

nyitvatartási ideje, hivatalok ügyfélfogadása, a gyermekek napközbeni ellátását biztosító intézmények munkaideje oly módon alakult át, hogy azok flexibilisek lettek.⁹⁵

9. A munkáltatói részkezdvezmény a szociális hozzájárulási adóból

2012. július 1-től a munkáltató jogosulttá válhat részkezdvezményre a szociális hozzájárulási adóból. Jogosultsága akkor jár, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló, illetve a gyermekgondozási szabadságának időtartama alatt munkakörének ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló vagy lejártát követően vele azonos vagy hasonló munkakör ellátására felvett munkavállaló heti 20-20 órás részmunkaidős munkaviszony keretében látják el feladataikat. További feltétel, hogy a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló a gyermekgondozási szabadság időtartama alatt TGYÁS-ben, GYES-ben vagy GYED-ben részesült.⁹⁶

10. A gyermekek napközbeni ellátásának rendszere

Hazánkban bölcsőde, integrált óvoda-bölcsőde, óvoda, családi napközi, házi gyermekfelügyelet, alternatív napközbeni ellátás képezi a napközbeni gyermekellátási rendszert. Jogszabályi előírások alapján a bölcsődék létrehozása kötelező minden 10.000 főt meghaladó lakosú településen, ennek megvalósítása az önkormányzatok feladata. A családi napközik működtetése elé a legfőbb akadályt a hatóságok gördítik, hiszen mind az alapítása, mind a működtetése tekintetében nehezen teljesíthető kritériumok vannak meghatározva.⁹⁷ A családi napközi a gyermek 20 hetes korától egészen 14 éves koráig lehetséges, amely a gyermek otthonában vagy e célra kialakított intézményben valósul meg.⁹⁸ A Miskolci Egyetem területén is működik ilyen intézmény Fenyves Családi Napközi néven.⁹⁹ Házi gyermekfelügyelet esetében is a családi napközinnél említett korosztályt érinti, itt egy gyermekfelügyelő a gyermek otthonában látja el a felvigyázást. Rugalmas, hiszen a szülők munkarendjéhez, szabadidejéhez igazítható.¹⁰⁰

⁹⁵ Uo. 80- 81. o.

⁹⁶ 2004. évi CXXIII. törvény 8/B. §

⁹⁷ Blaskó Zsuzsa- Cseres-Gergely Zsombor- Reszkető Petra- Scharle Ágota- Váradi Balázs: Az 1-3 éves gyermekek napközbeni ellátásának bővítése: költségvetési ráfordítás és várható társadalmi hatások. In. Budapest Intézet, Budapest, 2009. 29- 30. o.

⁹⁸ (szerk.) Szombathelyiné dr. Nyitrai Ágnes- Vokony Éva: A családi napközi működésének követelményei. In. Szociális és Munkaügyi Intézet Gyermekjóléti és Gyermekvédelmi Főosztály, Budapest, 2008. 7. o.

⁹⁹ <http://www.uni-miskolc.hu/meovi/> (2013. október 30.)

¹⁰⁰ Kovácsné Bárány Ildikó- Mátay Katalin- Szakali Tibor: Minimumelvárások a házi gyermekfelügyeletben. In. Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, Budapest, 2012. 4. o.

11. Összegzés

Meglátásom alapján hazánk demográfiai tényezői, az alacsony születés szám, mindenképpen azt irányozza elő, hogy a gyermekvállalást ösztönözni kell, nem lehet az egygyermekes családmoddelt mintának elfogadni, ugyanakkor a családok biztos megélhetéséhez nélkülözhetetlen az, hogy a nők is munkába álljanak, lehetőség szerint minél korábban. Álláspontom alapján a magyar jogban jól működhetne a munkahelyi- családi teendők koordinált megosztása, hiszen a lehetőség adott, hogy a munkavállalók részmunkaidőben, távmunkában vagy bedolgozói munkaviszonyban legyenek foglalkoztatva. Azonban nagyfokú elzártságot érzek az ilyen típusú atipikus munkaviszonyok tekintetében, mind munkáltatói, mind munkavállalói részről. Ismertségi körömben egyetlen személyt sem tudok megnevezni, aki a gyermekvállalás mellett, valamely ehhez hasonló megoldással munkaviszonyban állna. Hasonlóan a holland példához nálunk is az állam az, amely egyre inkább próbálja szorgalmazni ezt a típusú foglalkoztatási formát, jó példa erre az említett munkáltatói részkedvezmény. Az állam egyre fokozódó kooperációja talán annak is köszönhető, hogy a női munka az állam számára is hasznos, hiszen pl.: adóbevételt jelent. Megemlítem azért, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásnak vannak hátrányai is, hiszen nem biztosítja a munkavállaló számára a biztos, önálló megélhetést. A kisgyermekes munkavállalók esetében mégis azért lehet előnyös, mivel megteremti a munkahelyhez való kötődést, hiszen ennek köszönhetően nem szakad el teljesen attól, továbbá nem jön ki a gyakorlatból. Összetett probléma lévén nem elegendő, ha az állam csak a munkahelyek bővítésében, valamint újak létrehozásában gondolkodik, hiszen a már meglévő munkahelyek részbeni átalakítására is szükség van, azok tekintetében a rugalmas munkarend bevezetését kell szorgalmazni, feltéve, hogy a munka jellege megengedi azt. E témával szorosan összefügg a gyermekek napközbeni ellátása, hiszen amíg a szülők dolgoznak, addig a gyermeknek megfelelő felügyeletet kell biztosítani. Az ezt segítő intézmények hiányban szenvednek, nem áll rendelkezésre megfelelő keretszám, így ezek tekintetében is bővítésre, újak létrehozására lenne szükség. Ez egyrészt a munkavállalókat segítené, másrészt új munkahelyeket jelentene. A bővítésüknek, létrehozásuknak azonban csak akkor van értelme, ha hatékonyan tudnak működni, ami az esetükben azt jelenti, hogy a nyitvatartásuk igazodik a szülők munkaidő beosztásához. Megoldás lehetne az is, hogyha a munkáltatók nyújtanának nagyobb fokú segítséget a munkavállalók gyermekének napközbeni ellátásában. Szorgalmazni kellene a munkahelyi bölcsődék, óvodák létrehozását, amelyhez állami támogatást lehetne nyújtani pl.: több pályázatot kellene kiírni ilyen intézmények létrehozására. A teljes szegregáció megelőzése

érdekében pedig a gyermekkel otthonlévő szülők számára klubokat lehetne létrehozni, ahol a gyermeket gondozó nők egymástól informálódhatnak a számukra elérhető különböző lehetőségekről, hasonló problémáikat megvitathatják, tanácsot adhatnak egymásnak. Ezenfelül az internet adottságait is jobban ki kellene használni, hiszen segítségével távoktatásban vehetnének részt, illetve továbbképzés vagy átképzés is megoldható lenne ezen keresztül.

VI. A várandós és gyermekes munkavállalókat megillető szociális ellátások

A gyermekkel rendelkező vagy várandós munkavállaló számára a szociális ellátások meghatározó patronálást jelentenek, mivel anyagi támogatást nyújtanak részükre, ezzel rendszerint pótolni próbálva a kieső keresetet. Ez rendkívül fontos, hiszen a gyermekvállalás nem csak felelősséggel jár, hanem többletkiadásokat is jelent.

1. Szociális jog meghatározása

*„A szociális ellátások körébe tartozónak tekintjük a társadalom keretei között megszervezett összes olyan tevékenységet, melynek az a rendeltetése, hogy a társadalom tagjai (vagy azok bizonyos csoportjai) által megtermelt anyagi javak egy részének elvonásával képzett alapból támogatást adjanak mindazon személyeknek, akik (önhibájukon kívül) nem tudnak saját megélhetésükről gondoskodni (reprodukciós zavarral küzdenek), vagy akik – a társadalom fennmaradása érdekében, a társadalom által elismert – többletterheket vállalnak magukra. A szociális jog mindezen intézmények jogi szabályozásával összefüggő kérdésekkel foglalkozik.”.*¹⁰¹ A magyar szociális rendszer vegyes jellegű, azaz egyszerre vannak jelen a biztosítási elemek és a segélyezési rendszerre jellemző jegyek. Hazánkban e jog intézményei részéről nyújtott ellátásokat négy kategóriába rendezhetjük:

- 1) a társadalombiztosítás ellátásai,
- 2) a családtámogatások és a gyermekes családok egyéb ellátásai,
- 3) a foglalkoztatáspolitikai eszközök, ellátások,
- 4) szociális igazgatási rendszer által nyújtott ellátások.

A szociális jog az emberi jogok második generációjának kategóriájába tartozik. Az Alaptörvény XIX. cikkében rögzíti hazánk arra törekszik, hogy szociális biztonságot nyújtson minden állampolgára részére. E cikk összesen hat olyan esetet nevez meg, amikor az egyén az állami segítségre jogosulttá válik, ilyen többek között az anyaság is.¹⁰² Az Alaptörvény XIX. cikke a korábban hatályban lévő 1949. évi XX. törvénynek, azaz a Magyar Köztársaság Alkotmányának, a 17. és a 70/E. §-inak újabb változata. A korábbi szabályozás alapján a szociális jog alapjogként szerepelt, ennek ellenére az Alkotmánybíróság gyakorlatában ez

¹⁰¹Czúcz Ottó: Szociális jog I. Unió Kiadó, Budapest, 2003. 29. o.

¹⁰²Tóth Hilda: Alapkérdések In. (szerk.) Tóth Hilda: Szociális jog. Társadalombiztosítási jog. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 2013. 12- 13. o.

államcélként alakult át, így a jelenleg hatályos rendelkezés ezt a sémát követi, tehát a szociális biztonság államcél nem pedig alapjog. A 70/E. § (1) bekezdés a „*megélhetésükhöz szükséges*” ellátás szófordulatot alkalmazta, a XIX. cikk ezt nem vette át, mivel a „*törvényben meghatározott*” ellátásról szól, de ez a megfogalmazásbeli különbség nem bír jelentőséggel, hisz mint írtam, korábban, illetve jelenleg is csak államcélként tekinthetünk az ellátásra.¹⁰³

2. Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai

A társadalombiztosítási ellátások két részre oszthatóak, az egyik csoportot képezik a nyugdíjbiztosítási ellátások, míg a másikat az egészségbiztosítási ellátások. E kettő közül a dolgozat szempontjából csak az utóbbinak van relevanciája, így csak erről fogok írni, de azt sem teljes egészében mutatom be, hanem csak a pénzbeli ellátásokról szólok, amelynek három formáját különböztethetjük meg: táppénz, terhességi gyermekágyi segély, gyermekgondozási díj.¹⁰⁴

Általánosságban elmondható, hogy ezekre az ellátásokra azoknak a biztosítottaknak lesz joguk, akik a törvényi előírásoknak megfelelnek. A biztosítottak az ellátásra betegség vagy anyaság bekövetkezése által válhatnak jogosulttá. Célja a juttatásnak, hogy az előbb említett két esetkör miatt bekövetkező keresetvesztésüket pótolja. Ha a biztosított egyszerre mindhárom ellátásra jogosult, akkor választási jogával élve a számára legkedvezőbbet kijelölheti és csupán arra az egyre tarthat igényt. Ugyanez vonatkozik arra az esetre is, ha egyidejűleg jogosult a fél a gyermekgondozási támogatásra és a három egészségbiztosítási pénzbeli ellátásra. Egy eset kivételt képez: a gyermekgondozási támogatás mellett a fél munkát vállalhat és amennyiben a munkájában válik keresőképtelenné, akkor egyszerre jár számára a táppénz és a gyermekgondozási támogatás is.¹⁰⁵ Ezen ellátásokra irányadó rendelkezéseket a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény tartalmazza (továbbiakban: Ebtv.).

¹⁰³Jakab András: Az új Alaptörvény keletkezése és gyakorlati következményei. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2011. 220- 221. o.

¹⁰⁴Orbán Zsófia: Családtámogatási ellátási formák. In. Orbán Zsófia- Papp Andrea Krisztina: Családtámogatási kézikönyv. Complex Kiadó, Budapest, 2012. 39.o.

¹⁰⁵Tóth i.m. 102- 103. o.

2.1. A táppénz

A táppénz célja az, hogy a munkavállaló betegsége vagy más keresőképtelensége folytán a kiesett munkabérét részben pótolja és ezáltal a megélhetését biztosítsa.¹⁰⁶ Táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt keresőképtelenné válik és meghatározott mértékű pénzbeli egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.¹⁰⁷ A keresőképtelenség esetkörét az Ebtv. 44.§-a nyolc pontban határozza meg, ezek közül öt az, amely a várandós, illetve gyermekes munkavállalókra közvetlenül vonatkozik.¹⁰⁸ Táppénz a keresőképtelenség tartamára jár, de maximum a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt egy éven át. Aki egy évnél rövidebb ideig volt biztosított az csak a folyamatos biztosításának megfelelő időn át kaphat ellátást.¹⁰⁹ Az általános szabályoktól eltérő rendelkezések irányadóak abban az esetben, ha a keresőképtelenség oka a gyermek ápolása, hiszen ilyenkor a gyermek életkorától függ a táppénz időtartama. A szabályozás azt az elvet követi, hogy minél idősebb a gyerek annál kevesebb a táppénz időtartama, valamint az ellátás csak a gyermek tizenkettedik életévének betöltéséig vehető igénybe. Minden esetben otthoni ápolás vagy fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén, a fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő tartózkodás címén évente és gyermekenként vehető igénybe. A legkedvezőbb a rendelkezés, amikor a gyermek egyévesnél fiatalabb, ilyenkor a gyermek otthoni ápolása, a gyermek fekvőbeteg-szakellátást nyújtó intézményben történő kezelése esetén kívül a gyermek szoptatása esetén is jár, annak egyéves koráig. Ha a gyermek egyévesnél idősebb, de még harmadik életévét nem töltötte be, akkor évenként és gyermekenként nyolcvannégy naptári napon át. Ha a gyermek a harmadik életévét betöltötte, de hatévesnél fiatalabb, akkor évenként és gyermekenként negyvenkettő, egyedülállónak nyolcvannégy naptári napon át. Ha a gyermek hatévesnél idősebb, de tizenkét évesnél fiatalabb, akkor évenként és gyermekenként tizennégy, egyedülállónak huszonnyolc naptári napon át.¹¹⁰ Az utolsó két esetben a jogalkotó az egyedülálló szülőkre kedvezőbb rendelkezéseket állapított meg, ennek indoka, hogy aki gyermekét egyedül neveli, arra nagyobb teher hárul, a törvény pedig így kíván segítséget nyújtani ezen feleknek. Egyedülállónak kell tekinteni a hajadon, nőtlen,

¹⁰⁶Fabók András: Az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásai. In. Fabók András- Prugberger Tamás: Társadalombiztosítási jog. Szent István Társulat, Budapest, 2009. 115. o.

¹⁰⁷Tóth i.m. 108. o.

¹⁰⁸Ebtv. 44. § (Megjegyzés: az említett munkavállalói körre a b-e és h pontok irányadóak.)

¹⁰⁹Tóth i.m. 108. o.

¹¹⁰Fabók i.m. 118. o.

özvegy, elvált vagy házastársától különélő személyt, ezek alól kivétel az az eset, ha a félnek élettársa van.¹¹¹ A törvényben meghatározott esetekben a jogosult részére nem jár táppénz.¹¹²

Az előzetes biztosítási jogviszonyban töltött időtől függ a táppénz mértéke. Ha 2 évnél rövidebb ideig volt folyamatosan biztosítva, akkor a táppénz mértéke a jövedelme 50 %-a. A másik lehetőség, hogy legalább 2 évig volt folyamatosan biztosítva a fél, így ebben az esetben a jövedelem 60 %-a. A táppénz mértékének felső határát azonban a törvény meghatározza, amely alapján nem haladhatja meg az egy napra jutó táppénz a minimálbér 200 %-nak a harmincad részét. Ha fekvőbeteg- gyógyintézeti ellátásban részesül a biztosított, akkor a táppénz a jövedelmének az 50%-a.¹¹³

2.2. A terhességi-gyermekágyi segély

A terhességi-gyermekágyi segély (továbbiakban: TGYÁS) az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásának egyik formája, amely a korábbi jövedelemhez igazodik, biztosítási jogalapon jár a biztosított terhessége, szülése és az újszülött gondozásának első szakaszában. A juttatás azt a célt szolgálja, hogy részlegesen pótolja az anyaság miatt fellépő keresetvesztését.¹¹⁴

A segély csak abban az eset jár, ha a fél a meghatározott feltételek összesének megfelel. Egyrészt az előzetes biztosítási jogviszonyban töltött időnek a 365 napot el kell elérnie és fontos hogy ezt a szülést megelőző két éven belül kell megszerezni. A másik kritérium, hogy a szülés időpontjának a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő 42 napon belül kell lennie. Ha felsorolt feltételek második csoportja nem áll fenn- tehát nincs biztosítási jogviszonya, illetve a 42 nap eltelt, akkor a fél még jogosult lehet a TGYÁS-ra jog feltéve, hogy a biztosítási jogviszony megszűnését követően 42 napon túl baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő 28 napon belül szül.¹¹⁵

Három körét határozhatjuk meg az előzetes 365 napi biztosítási időbe beleszámítandó időtartamoknak.¹¹⁶ A TGYÁS két esetkörben nem vehető igénybe, egyrészt a szülési szabadságnak arra a tartamára, amelyre az anya a teljes keresetét megkapja. Másrészt akkor sem jogosult, ha az anya bármilyen díjazás ellenében munkát végez vagy hatósági

¹¹¹Uo. 116. o.

¹¹²Ebtv. 47. § (2) és (3) bekezdése tartalmazza részletesen a kizáró okokat.

¹¹³Tóth i.m. 109- 110. o.

¹¹⁴Homicskó Árpád Olivér: A magyar egészségbiztosítási ellátások rendszere. In. Hajdú József- Homicskó Árpád Olivér: Szociális jog II. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2010. 68. o.

¹¹⁵Tóth i.m. 103. o.

¹¹⁶ Megjegyzés: az Ebtv. 40. § (2) tartalmazza az erre vonatkozó részletszabályokat.

engedélyhez kötött kereső tevékenységet folytat. Egy harmadik esetet is meg kell említeni, ami az előző kettőtől abban különbözik, hogy a TGYÁS-nak egy meghatározott részére jogosult a fél. Ez akkor fordulhat elő, ha a biztosított a keresetét csak részben kapja meg, így az elmaradt keresete után jogosult az ellátásra.

Mint ahogyan a TGYÁS fogalmának meghatározásában is szerepel, csak részleges pótlást szolgál ez az ellátás, ebből adódóan mértéke a napi átlagkereset 70 %-a.¹¹⁷ Az összegének kiszámítására az Ebtv. előírását kell megfelelően figyelembe venni.¹¹⁸

A jogosult számára a TGYÁS a szülési szabadság időtartamára jár, amely legfeljebb 168 napig illeti meg, ennek megfelelően maximum időtartama 24 hét lehet. Amennyiben a szülés várható időpontját megelőző 28 nappal korábban kerül benyújtásra az ellátásra irányuló kérelem, akkor a kérelem elbírálására vonatkozó határidő a szülés várható időpontját megelőző 28. napon kezdődik.

Az Mt. rendelkezése alapján a szülő nőt megilleti az ellátás abban az esetben is, amikor a gyermek halva születik, ekkor a szülési szabadságra a szülést követő 6 hétig jogosult. Az előző esethez hasonlóan a gyermek szabadság alatti elhalálozása esetén a gyermek halálát követő 15 napig jár a szülési szabadság, de a szülési szabadság teljes ideje 6 hétnél nem lehet rövidebb.¹¹⁹ Amennyiben a jogosultság feltételei fennállnak, a szülési szabadság megfelelő időtartamának még hátralévő részére jár az ellátás, annak, aki a gyermeket örökbefogadta; a gyámnak, valamint a vérszerinti apának.¹²⁰

2.3. A gyermekgondozási díj

A gyermekgondozási díj (továbbiakban: GYED) a TGYÁS-hoz hasonlóan szintén az egészségbiztosítás pénzbeli ellátásának egyik formája, ez is a korábbi jövedelemhez igazodik és ugyanúgy biztosítási jogalapon jár, a TGYÁS igénybevételét vagy az annak megfelelő időtartamot követően az egyik szülő részére.¹²¹ Bevezetésének célja az volt, hogy azok akik rendelkeznek a törvény által megkövetelt biztosítási idővel a gyermekgondozási segély helyett, amely állampolgári jogon jár, választhatják a magasabb összegű GYED-et.

¹¹⁷Futó Gábor: Társadalombiztosítás. PENTA UNIÓ Zrt., Budapest, 2012. 154. o.

¹¹⁸ Megjegyzés: az Ebtv. 42. § (2)-(3) tartalmazza részletesen.

¹¹⁹Homicskó i.m. 69. o.

¹²⁰Ebtv. 40. § (4)

¹²¹Homicskó i.m. 71-72. o.

Kritériuma, hogy annak lejártát követően a fennmaradó időre a gyermekgondozási segélyt igénybe vehetik.¹²²

A GYED-re jogosultaknak két körét határozhatjuk meg. Egyrészt az előzetes biztosítási időnek- hasonlóan a TGYÁS szabályozásához- fenn kell állnia a szülő¹²³ oldalán. Másrészt a TGYÁS-ban részesült anyának is jár, ha a biztosítási jogviszonya annak igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy arra való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt keletkezett és a szülést megelőzően két éven belül 365 napon át biztosított volt. Fontos feltétel még, hogy az igénylő a gyermeket saját háztartásában nevelje.¹²⁴ Itt is három körét határozhatjuk meg az előzetes 365 napi biztosítási időbe beleszámítandó időtartamoknak.¹²⁵

A GYED összege a naptári napi átlagkereset 70%-a, de az így kiszámított összeg maximális mértéke havonta a mindenkor minimálbér kétszeresének 70%-a lehet. A kiszámításakor az alapjául szolgáló jövedelem naptári napi átlagát a táppénzre vonatkozó törvényi előírások alapján kell megállapítani. A GYES a TGYÁS lejártát követően azt helyettesítő ellátás vagy ha azt nem vették igénybe, annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a jogosultságot megelőző 2 éven belül megszerzett biztosítási időnek megfelelő napokra, de a gyermek 2. életévének betöltéséig járhat maximálisan.¹²⁶

Ha a GYED-re jogosult a jogosultság megszerzésekor vagy azt megelőző 2 éven belül jogosult volt GYED-re, a GYED folyósításának időtartama nem lehet rövidebb a korábbi GYED alapján megállapított időtartamánál, és ezen GYED folyósításának időtartama nem hosszabbodik meg a korábbi TGYÁS, GYED, gyermekgondozási segély jogosultsági idejével.¹²⁷ A jogszabályban meghatározott esetekben a biztosított részére nem jár a GYED.¹²⁸

3. Családtámogatási ellátások

A családtámogatási ellátásokra vonatkozó rendelkezéseket a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény (továbbiakban: Cst.) tartalmazza. E jogszabálynak célja a

¹²²Fabók i. m. 120. o.

¹²³Megjegyzés: a szülő egy gyűjtőkategória az Ebtv. 5/B. § pa-pc pontok határozzák meg.

¹²⁴Orbán i.m. 41. o.

¹²⁵Ebtv. 42/A.§ (4) tartalmazza a részletszabályokat.

¹²⁶Tóth i.m. 106- 107. o.

¹²⁷Ebtv. 42. § (2)

¹²⁸Uo. 42/C. § tartalmazza részletesen a kizáró okokat.

családok szociális biztonságának megteremtése, valamint a gyermeknevelés anyagi terheinek csökkentése.

A családtámogatási ellátások típusai:

1. családi pótlék
 - 1.1. nevelési ellátás
 - 1.2. iskoláztatási támogatás
2. gyermekgondozási támogatás
 - 2.1. gyermekgondozási segély,
 - 2.2. gyermeknevelési támogatás
3. anyasági támogatás.¹²⁹

A teljesség igénye nélkül csak azon családtámogatási ellátások szabályait részletezem, amelyeknél a munkavégzésnek jelentősége van. Ezek alapján kimarad a családi pótlék (1. pont) és az anyasági támogatás (3. pont) szabályainak ismertetése és csak a gyermekgondozási támogatás (2. pont) kerül kifejtésre. A gyermekgondozási támogatások ismertetésénél is csak azon előírásokat fogom egészében, részletekbe menően taglalni, amik a munkavégzéssel vannak összefüggésbe.

A gyermekgondozási támogatások

3.1. Gyermekgondozási segély

Havi rendszerességgel járó gyermekgondozási segélyre (továbbiakban: GYES) a gyermeket nevelő szülő, nevelőszülő és a gyermek gondozására tekintettel a gyám jogosult, valamint a nagyszülő a szülő jogán lehet jogosult¹³⁰ jövedelemtől függetlenül.¹³¹ A GYES igénybe vételére jogosultaknak három körét határozhatjuk meg: egyrészt az a szülő (itt meg kell jegyezni, hogy a nagyszülő a szülő jogán lehet jogosult); az a nevelőszülő és az a gyám jogosult GYES- re, aki saját háztartásában neveli a gyermeket.¹³² A juttatás ideje eltérő attól függően, hogy egy gyermekről, ikrekről vagy tartósan beteg, illetve fogyatékos gyermekről van-e szó. Egy gyermek esetén a gyermek 3. életévének betöltéséig. Ikergyermekeknél a tankötelessé válás évének végéig, ha ez az időpont a gyermekeknél eltér, akkor a legkésőbb

¹²⁹Jakab Nóra: A családtámogatási ellátások szabályai. In. (szerk.) Tóth i.m. 210- 211. o.

¹³⁰Papp Andrea Krisztina: Gyermekgondozási támogatások. In. Orbán- Papp i.m. 75. o.

¹³¹Kun Attila: Családi támogatások. In. Hajdú- Homicskó i.m. 258. o.

¹³²Uo. 268. o.

tankötelessé való gyermek az irányadó. Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeknél a gyermek 10. életévének betöltéséig.¹³³ Kereső tevékenység folytatása kategorizálható egyrészt attól függően, hogy szülőről, nagyszülőről vagy a kiskorú szülő gyámjáról beszélünk, emellett a gyermek életkora is meghatározó, illetve, az hogy egy gyermekről, ikergyermekről vagy tartósan beteg, illetve súlyosan beteg gyermekről van-e szó. A következőkben csak a szülő keresőtevékenységét veszem górcső alá, mivel a téma szempontjából ez releváns. Az a szülő, aki GYES-ben részesül a gyermek 1. életévének betöltéséig nem folytathat kereső tevékenységet. Ezt követően két lehetséges mód van a munkavégzésre: egyrészt lehetőség van arra, hogy a GYES megtartása mellett a gyermek 1 éves kora után heti 30 órát meg nem haladó időtartamban végezzen munkát. A másik választási lehetőség azt, hogy a munkavégzés az otthonában történik, ebben az esetben azonban nincs időkorlát megszabva, tehát időkorlátozás nélkül végezhet munkát. Ikergyermek esetében a gyermekek 1. életévének betöltését követően végezhet időkorlátozás nélkül kereső tevékenység, de ez azzal jár, hogy az ikergyermekek számától függetlenül csupán egy gyermek után járó GYES- re lesz jogosult. Ha a gyermek tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos, akkor az ikergyermekek esetéhez hasonlóan, a gyermek 1. életévének betöltését követően végezhet időkorlátozás nélkül kereső tevékenységet.¹³⁴

3.2. Gyermekeknevelési támogatás

A gyermekeknevelési támogatás (továbbiakban: GYET) fogalma megegyezik a GYES definíciójával, tehát ez az ellátás is havi rendszerességgel jár, a gyermeket nevelő szülő, nevelőszülő és a gyermek gondozására tekintettel a gyám részére.¹³⁵ A GYET igénybe vételére jogosultaknak a köre a GYES-nél rögzítettekhez hasonló. Itt is három személyi kört állapíthatunk meg: az első csoportba az a szülő; az a nevelőszülő és az a gyám jogosult GYET- re, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút neveli. A GYET a gyermekek közül a legfiatalabb gyermek 3. életévének betöltésétől egészen a 8. életévének betöltéséig jár. Itt is egy visszatérő GYES-sel kapcsolatos szabályozással találkozunk, hiszen heti harminc órát meg nem haladó kereső tevékenység, valamint az otthon végzett munka időkorlátozás nélkül engedélyezett, azaz e mellett is jár a jogosultnak a juttatás. A GYET-et a gyermekkel, mint fentebb említettem legalább három gyermek szükséges a juttatáshoz, közös háztartásban élő szülők közül a támogatásra bármelyikük jogosultságot szerezhethet. Elsődleges a szülők

¹³³Jakab N. i.m. 217. o.

¹³⁴Papp i.m. 85- 88. o.

¹³⁵Uo. 75. o.

megállapodása a tekintetben, hogy melyikük részére járjon juttatás, ennek hiányában kérelemre a gyámhatóság dönt a kérdésben. Fennállhat az az eset, hogy a szülők több gyermek után lennének jogosultak azonos időben GYES- re és GYED- re, ez azonban azt jelenti, hogy csak az egyik támogatást vehetik igénybe és csak az egyik szülő részére.¹³⁶ A GYET havi összege az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összege (jelenleg 28.500 FT), töredékhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része, a megállapítás során a gyermekek számának nincs jelentősége. Ha ikergyermekről van szó, akkor a támogatás összege a gyermekek számától függ, ez alapján: két gyermek esetén az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegének 200%-a; három gyermek esetén már 300%- a, a további esetekben e logika alapján változik az összege. Itt csak szintén a munkavégzéssel kapcsolatos GYET- ből való kizárási okokat említettem meg. Nem jár a GYET annak a személynek, aki rendszeres pénzellátás¹³⁷ valamelyikében részesül, ez alól kivételt képez például a gyermekgondozási támogatások, továbbá a gyermekgondozási támogatás folyósítása mellett végzett kereső tevékenység után járó táppénz, baleseti táppénz és ápolási díj.¹³⁸

4. Összegzés

Meglátásom alapján az említett szociális ellátások legfőbb funkciója az lenne, hogy a gyermekek számára megfelelő és biztonságos gyermekkor feltételeit biztosítani tudják. Mindezt úgy megvalósítva, hogy mellette a gyermekes munkavállalók ne szoruljanak ki a munkaerőpiacról. A híradásokban hallani lehetett arról, hogy a kormány több új, a kisgyermekes munkavállalók számára előnyös rendelkezést kíván 2014. január 1-jétől bevezetni, amelyet összefoglaló néven GYED Extrának neveznek. Ez az újfajta ellátás négy szegmensre bontható, amelyek közül az egyik az, hogy a munkavállaló miután gyermeke az első életévét betöltötte akár teljes munkaidős foglalkoztatás keretében is visszamehet munkahelyére anélkül, hogy a GYES-t és a GYED-et megvonják tőle. Ez véleményem szerint rendkívül kedvező opció, hiszen a jelenleg hatályos rendelkezések alapján csupán a GYES mellett végezhet kereső tevékenységet meghatározott feltételek teljesülése mellett (ezt korábban részleteztem). A másik kedvező változás az lesz, hogy ha az egyéves gyermek mellé születik még egy, akkor a gyermekek számával szorzódik a GYES és GYED összege, de

¹³⁶Jakab N. i.m. 219. o.

¹³⁷1993. évi III. törvény 4.§ i) pontja határozza meg azt, hogy mi tartozik a rendszeres pénzellátások körébe, a meghatározás hosszadalmas, így az itt részletesen nem kerül kifejtésre.

¹³⁸Papp i.m. 95- 98. o.

maximum kétszereződhet, ez azért kedvező, mivel jelenleg ez csak ikerszülés esetén jár. A harmadik jelentős fordulat kettőnél több gyermekkel rendelkező szülőket érintené, akik számára kibővítik a fennálló munkavédelmi akciótervet, amely alapján a már meglévő hároméves szociális adókedvezményt- ezen időszak alatt nem kell a munkáltatónak a munkavállaló után adót fizetni- két évvel kitolják, így a negyedik és ötödik évben csak az adó 50%-át kell befizetnie. Ez az intézmény véleményem szerint jól szolgálná azt a célt, hogy a munkáltatók ösztönözést érezzenek arra, hogy kis- és többgyermekes munkavállalókat foglalkoztassanak. A fiatalokat érintő elképzelések is szerepeltek a kormány tervezetében az ún. „diplomás GYED” elnevezéssel. Ez alapján a GYED-re való jogosultság szempontjából az egyetemen töltött idő is munkaviszonynak számítana. Az ellátás összegének megállapításánál az alapképzésben résztvevők esetében a tanulmányokkal eltöltött időszakot úgy veszik figyelembe mintha minimálbéres foglalkoztatott lenne. Abban az esetben, ha mesterképzésen vagy doktori képzésen végez, akkor ezt az időszakot a diplomás minimálbérrel vennék figyelembe. E személyi kör részére az elképzelések alapján kollégiumi és lakástámogatási kedvezményeket is adnának. Ezt tartom az egyik legkiemelkedőbb újításnak, hiszen ezzel talán előrébb tolódna a gyermekvállalás időszaka.

VII. Zárógondolatok

A téma összefoglalásaként fontosnak tartom megjegyezni azt, hogy a nők, a várandós és a gyermekes munkavállalók munkaerőpiacon való részvételének fokozása, emellett hatékony szociális ellátási rendszer kialakítása egy rendkívül sokoldalú témakör, ebből adódóan a problémák megoldása is szerteágazó. Ez azt jelenti, hogy nem lehet csak egy területre koncentrálni, hiszen hiába teremtik meg pl.: a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét a kisgyermekes munkavállalók számára a gyermeknevelés mellett, ha a gyermekek napközbeni ellátását biztosító rendszer nem működik megfelelően. Mind az esélyegyenlőség, mind a szociális ellátások oldaláról megközelítve, mind pedig az Mt. által biztosított kedvezmények tekintetében van csiszolni való, de napról napra történnek, még ha kis lépésekben is, de meghatározó tettek. Ilyennek tekinthető például az, hogy a jelenlegi kormány kinevezte az első nők munkaerő-piaci helyzetének javításáért felelős miniszteri biztost, Szalai Piroskát. Ez is jól példázza azt, hogy a pozitív előremozdulás érdekében az államnak kell a legjelentősebb lépéseket megtenni. Ugyanakkor a munkáltatók együttműködésére is szükség van, hiszen az állam által kitűzött célok, alternatívák megteremtése csak együttes közreműködéssel valósulhat meg. Az elmúlt hetekben, hónapokban több pozitív hírről is értesülhettünk e témával kapcsolatban, pl.: Szalai Piroska egyik nyilatkozatában kiemelte, hogy hazánk európai viszonylatokhoz mérve igen szép eredményeket ért el a női foglalkoztatás terén. Ehhez hasonló szintén kedvező előremozdulás várható, hiszen a kormány a 2014-es költségvetéséből az eddiginél kb. 1/3-dal több ráfordítást ígér a bölcsődei férőhelyek finanszírozására. Ez már régóta váratott magára, hiszen ezáltal csökken a gyermekes munkavállalók előtt eddig fennálló akadály mértéke. Véleményem szerint a nők jelentős része nem kívánja külön kérdésként kezelni a család- munka tárgykörét és nem is akarnak a kettő között választani. Úgy látom, ehhez hozzájárult az, hogy az elmúlt időszakban kiemelt figyelmet kapott e témakör nehézségeinek megoldása, valamint pozitív előrelépések szempontjából gazdag volt ez a pár hónap. Remélhetőleg hatékonyan meg tud valósulni minden tervezet és a még megoldásra váró problémák is orvoslásra kerülnek a közeljövőben.

Irodalomjegyzék

1. Felhasznált irodalom

1. Acsády Judit: Nők a magyar tudomány fellegvárában. In. Magyar Tudomány, 2010. 11. szám
2. Bagó József- Szauder Nóra: A részmunkaidős foglalkoztatás bővítésének eszközei és mai dilemmái Hollandiában. In. Munkaügyi szemle, 2011. 2. szám
3. Berke- Kiss: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez. Complex Kiadó, Budapest, 2012.
4. Blaskó Zsuzsa- Cseres-Gergely Zsombor- Reszkető Petra- Scharle Ágota- Váradi Balázs: Az 1-3 éves gyermekek napközbeni ellátásának bővítése: költségvetési ráfordítás és várható társadalmi hatások. In. Budapest Intézet, Budapest, 2009.
5. Bodnár Lilla: Az új Munka Törvénykönyve munkavállalóknak. Complex Kiadó, Budapest, 2012.
6. Czúcz Ottó: Szociális jog I. Unió Kiadó, Budapest, 2003.
7. Drjenovszky Zsófia: Kismamák a munkahelyen avagy, hogyan számíthat a munkahely a nőkre a gyermekvállalást követően. In. Munkaügyi Szemle, 2010. 2. szám
8. Fabók András- Prugberger Tamás: Társadalombiztosítási jog. Szent István Társulat, Budapest, 2009.
9. Futó Gábor: Társadalombiztosítás. PENTA UNIÓ Zrt., Budapest, 2012.
10. Frey Mária: Nők és férfiak a munkaerőpiacon- a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében. In. (szerk.) Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. TÁRKI-SZMM, Budapest, 2009.
11. Gyulavári Tamás (szerk.) Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
12. Hajdú József- Homicskó Árpád Olivér: Szociális jog II. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2010.

13. Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során. In. Munkaügyi Szemle, 2008. 3. szám
14. Horváth István: Az új Munka Törvénykönyve. Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban. VEZINFÓ Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest, 2012.
15. Jakab András: Az új Alaptörvény keletkezése és gyakorlati következményei. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2011.
16. Koltai Luca- Vucskó Bernadett: A munka- magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon. Fővárosi Esélyegyenlőség Módszertani Iroda, Budapest, 2007.
17. Komka Norbert: A nők foglalkoztatási helyzete Budapesten. In. Munkaügyi Szemle, 2005. 3. szám
18. Koncz Katalin: Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel (I. rész). In. Munkaügyi Szemle, 2005. 7-8. szám
19. Koncz Katalin: Munkaerő-piaci kirekesztettség, diszkrimináció, esélykülönbségek csökkentése, képzéssel (II. rész). In. Munkaügyi Szemle, 2005. 9. szám
20. Kovácsné Bárány Ildikó- Mátyai Katalin- Szakali Tibor: Minimumelvárások a házi gyermekfelügyeletben. In. Nemzeti Rehabilitációs és Szociális Hivatal, Budapest, 2012.
21. Lakatos Miklós: Az adatvédelmi biztos 2007. évi beszámolója. In. Statisztikai szemle, 2008. 12. szám
22. Mihály Ildikó: Csökkenhet-e a foglalkozási diszkrimináció hatósági úton? In. Munkaügyi Szemle, 2008. 1. szám
23. Nagy Andrea: Munkáltatók- szülők- gyermekek. In. Munkaügyi szemle, 2012. 4. szám
24. Nagy Krisztina: Egyenlő munkáért egyenlő bér? In. Munkaügyi Szemle, 2012. 1. szám
25. Orbán Zsófia- Papp Andrea Krisztina: Családtámogatási kézikönyv. Complex Kiadó, Budapest, 2012.

26. Primecz Henrietta- Csillag Sára- Bácsi Katalin- Szilas Roland- Kiss Csaba: Sokszínűség valamint a munka és magánélet egyensúlya. In. Munkaügyi szemle, 2008. 1. szám
27. Szombathelyiné dr. Nyitrai Ágnes- Vokony Éva (szerk.): A családi napközi működésének követelményei. In. Szociális és Munkaügyi Intézet Gyermekjóléti és Gyermekvédelmi Főosztály, Budapest, 2008.
28. Ternovszky Ferenc: Női foglalkoztatás, karrier. In. Munkaügyi szemle, 2012. 4. szám
29. Tóth Hilda (szerk.): Szociális jog. Társadalombiztosítási jog. Miskolci Egyetemi Kiadó, Miskolc, 2013.
30. Tudósítás: Nők a munkaerőpiacon. In. Munkaügyi Szemle, 2005. 6. szám
31. Veres Gábor: Gyermek után járó pótszabadság kérdése. In. Humánpolitikai szemle, 2012. 2. szám

2. Felhasznált jogforrás

1. 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
2. 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól
3. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
4. 2004. évi CXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról
5. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
6. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
7. Magyarország Alaptörvénye

3. Felhasznált internetes forrás

1. Végezethet-e terhességi tesztet az új Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató
<http://humanpolitika.hu/index.php/hr-hirek/munkahely/3087-vegezethet-e-terhessegi-tesztet-az-uj-munka-toervenyykoenyve-szerint-a-munkaltato> (2012. október 27.)
2. Az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről
http://www.egyenlobanasmod.hu/tt/TTaf_200702 (2012. október 27.)
3. <http://www.uni-miskolc.hu/meovi/> (2013. október 30.)
4. <http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/szocialis-csaladi-es-ifjusagugyert-felelos-allamtitkarsag/hirek/csaladbarat-munkahelyeket-dijazott-a-csaladugyi-allamtitkarsag> (2013. október 29)