

***Család és munka – munkajogi kérdések a gyermekvállalással
összefüggésben***

Mailáth György tudományos pályázat

*Közjogi, munkajogi és EU szekció
Bírósági tagozat*

Jelige: „Mediatrrix”

Budapest, 2014. szeptember

Köszönet

Prof. Dr. Bagdy Emőke, dr. Egerland Mária és Horváthné Dr. Angyal Boglárka részére
a saját szakterületükön nyújtott segítségért.

Tartalomjegyzék:

1. Gondolati és módszertani alapvetés	3
2. A család és munka egyensúlyát eredményező munkajogi szabályozás alapelvei	5
2.1. Szabályozottság és egyéniesítés	5
2.2. Együttműködés (mint rugalmasság és kiszámíthatóság) valamint önrendelkezés	6
2.3. Egyenlő bánásmód és a gyermekről való gondoskodás	7
2.4. A gazdasági érdekek védelme és a nem gazdasági természetű érdekek védelme	8
3. Az Mt. Bevezető rendelkezései.....	9
3.1. Az együttműködési kötelezettség	9
3.2. A méltányos joggyakorlás követelménye.....	11
3.3. Az egyenlő bánásmód követelménye	12
3.4. A joggal való visszaélés tilalma	17
3.5. A személyiségi jogok védelme	19
4. A munkaviszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések	21
4.1. A munkaviszony létesítése és módosítása	21
4.2. A munkaviszony megszüntetése.....	23
5. A szülői távollét jogintézményei.....	28
5.1. Rendes távollétek.....	30
5.2. Hosszabb tartamú rendkívüli távollétek	32
5.3. Rövidebb tartamú rendkívüli távollétek	39
6. Az atipikus munkaviszonyok szerepe a család és a munka egyensúlyának megteremtésében.....	41
6.1. Atipikusság a munkavégzés ideje vonatkozásában	42
6.1.1. A munkaidő hosszát érintő atipikusság.....	42
6.1.2. A munkaidő beosztását érintő atipikusság	45
6.2. Atipikusság a munkavégzés helye vonatkozásában	48
7. Összefoglalás és a kutatás további irányai.....	50
8. Irodalomjegyzék	53

1. Gondolati és módszertani alapvetés

Amikor valaki munkavállalóként munkaszerződést létesít, a munkaviszony klasszikus felfogása szerint életidejének egy részét – amely az ébrenléti időnek jellemzően tekintélyes hányada – a munkáltató rendelkezésére bocsátja, s arra vállalkozik, hogy ebben az időben (munkaidő) a munkáltató érdekében és javára, annak utasításai alapján fog munkát végezni. Szabadideje – tehát a munkaidőn kívül eső életidő-rész – fölött ezzel szemben maga rendelkezik. A munka és a magánélet azonban csak első ránézésre válik szét ilyen egyértelmű határ mentén: viszonyukat általában a legkevésbé jellemzi a tiszta elválaszthatóság.¹ A gyakorlatban *a munkavállalói és a családi szerepvállalás konfliktusba kerülhet egymással.*²

A *munkaidő mennyiségét* a munkaszerződés vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályok állapítják meg.³ A családos ember házasságának vagy párkapcsolatának minőségi fenntartása, a gyermekgondozás, -nevelés, a családi otthonért végzett munka is mind-mind időigényes tevékenység. Ha a munkaidő és a családra fordítandó idő összege meghaladná az egyén ébrenléti idejét, akkor valamelyiknek elsőbbséget kell adni a másik kárára. A munkára és a családra fordítandó idő nemcsak mennyiség, hanem az *időbeosztás* szempontjából is konkurálhat egymással. A munkajog a munkáltatónak főszabály szerint igen széles teret biztosít a munkavállalók munkaidő-beosztásának meghatározására.⁴ A gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok azonban gyakorta szintén meghatározott időponthoz kötöttek, így olyan helyzetekre is megoldást kell találni, amikor az egyént munkahelyi és családi kötelezettségei egyszerre két helyre parancsolnák. Az idődimenzióban jelentkező konfliktusokon túl egyéb téren is interferenciába kerülhetnek a munkahelyi és a magánéleti kötöttségek. Nehézségekhez vezethet a *térbeli* távolság, vagyis ha a munkavégzés helyszíne(i) túl távol van(nak) a családi kötelezettségek teljesítésének helyszíneitől (pl. óvoda, iskola, otthon, orvosi rendelő stb.). Az egyén *anyagi* helyzetét, életszínvonalát, létbiztonságát meghatározó két fő tényező szintén a munkahely – mint a jövedelemtermelés színtere – és a család – mint a jövedelemfogyasztás színtere. Továbbá az személyt a munkahelyén és az otthon érő élmények nyomán kialakuló *pszichés és szomatikus állapotokat* (elégedettség, elégedetlenség, stressz, szorongás, sikerélmény, izgalom, levertség, betegség, fáradtság, kipihentség, feltöltöttség stb.) sem teszi le az ember a küszöbön, hanem átviszi egyik helyszínről a másikra.

A munka és a magánélet közti tényleges és lehetséges konfliktusok akkor nem okoznak káoszt, ha az egyén képes a munkavállalói és a szülői életszerepeit nem egymást kizáró, hanem egymással egyensúlyba hozható szerepekként megélni.⁵ A *munka-magánélet egyensúlyt* annak mértékeként definiálhatjuk, hogy az egyén mennyire képes adott időben összhangba hozni a munkához és a magánülethez kapcsolódó kötöttségeket.⁶ Hosszútávon a kiegyensúlyozott életű ember tud a legjobban teljesíteni mind a családban, mind a munkahelyen, mivel ha az egyensúly bármelyik oldalra is felborul, idővel mindkét oldal kárát

¹ A szakirodalom a munka és a család összefüggésének hat különböző típusát azonosítja:

1. független (a személy a kettőt teljesen vagy majdnem teljesen külön kezeli),
2. kompenzáló (az egyikben akarja megvalósítani azt, ami a másiktól hiányzik),
3. inkompatibilis (nehezen feloldható konfliktus van a kettő között),
4. instrumentális (az egyik eszközként szerepel a másikban vágyott célok eléréséhez),
5. reciprok (kölsönösen befolyásolják egymást pozitívan vagy negatívan),
6. integratív (a kettő olyan szorosan összefonódik, hogy csaknem lehetetlen külön kezelni őket).

Ld. Roboz 2011

² A család és a munka közötti lehetséges konfliktusokról ld. még: Greenhaus – Beutell 1985

³ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről – a továbbiakban: Mt. – 43. §, 92. §

⁴ Mt. 96. §

⁵ Super 1980, Kártyás et al 2013, 13

⁶ Hill et al. 2010, Kártyás et al. 2013, 12

vallja.⁷ A munka és a család közti egyensúlynak tehát kulcsszerepe van *mikroszinten*, vagyis az egyén, családja és munkáltatója szintjén. Továbbmenve: a családok „a társadalom bölcsői”⁸, vagyis a családban dől el, hogy a felnövekvő, új generáció testi-lelki egészségnek örvend-e, kész és képes lesz-e majd munkát vállalni, szellemi és gazdasági szempontból gyarapodó társadalmat létrehozni. A családokban megvalósuló egyensúly mértéke tehát *makroszinten* is alapvetően meghatározza egy adott ország népegészségügyi, demográfiai, munkaerő-piaci, nemzetgazdasági jellemzőit.⁹

A munka és a családi élet egyensúlyba hozatalának feladata tehát nem terhelhető kizárólag az egyénre, aki két, magas igényeket támasztó szerep között lavíroz, hanem a *társadalom egészségének érdeke, hogy ebben segítséget nyújtson számára*. Az államnak intézményfenntartói és normaalkotói minőségében is részt kell vállalnia e folyamatban.

E dolgozat, amint címe is elárulja, arról értekezik, hogy a *munkajog miképpen vállalhat szerepet a munka és a családi élet egyensúlyának megteremtésében*. Fontos leszögezni, hogy a munkajog alakítása csupán azon állami tevékenységek egyike, amelyek e célra irányulnak. Ahhoz, hogy a munka és a családi élet egyensúlyban tartásához valóban ideális társadalmi, gazdasági közeg jöhessen létre, igen lényeges, hogy az adójog, a társadalombiztosítási és szociális jog intézményei, a családot és a munkáltatókat támogató intézkedések, a gyermeknevelést és közoktatást szolgáló intézmények is e szempontot figyelembe véve alakuljanak. S természetesen legalább ilyen lényeges, hogy a jogrendszer és az állami intézményrendszer alkotta kereteket kihasználva maguk a munkáltatók és a családok munkavállalók valamint társas környezetük (mindenekelőtt maga a nukleáris és nagycsalád, továbbá a civil szervezetek és a szakszervezetek) okosan, az egyensúly fontosságát szem előtt tartva, arra törekedve alakítsák mindennapi életüket. *A munkajog szerepe tehát e folyamatban lényeges, de messze nem kizárólagos*. A munkajog az előbb felsorolt jogágakkal, intézményekkel, az állami és a magánszféra tevékenységeivel együtt képezi azt a rendszert, amely mikroszinten elősegíti vagy gátolja az egyensúly megvalósulását. A munkajog egyes intézményeinek hatékonysága tehát csupán maguknak a jogintézményeknek a vizsgálatával korlátozottan elemezhető, hiszen ezek a többi rendszerrel való szinergiában valamint a munkaviszony alanyainak munkajogilag releváns cselekvése útján fejtik ki hatásukat.

Témám kifejtése során elsődleges *módszerként* a munkajog intézményeinek dogmatikai elemzése, kritikája szolgál, a jogalkalmazói és bírói gyakorlat figyelembevételével. E módszer korlátairól azonban már az előző bekezdésben szóltam. Előzetesen megjegyzem, hogy kizárólag terjedelmi okokból a *verseny- és non-profit szféra munkajogának* elemzésére fogok szorítkozni, nem tagadva a közszféra munkajoga azonos célú revíziójának fontosságát.

Kiegészítő módszerként szerepel továbbá a vonatkozó *magyar és külföldi szakirodalom feldolgozása*. Különösen a külföldi szakirodalom igen bőséges, ugyanis egyes nyugati országokban a munka és a magánélet egyensúlyának kialakítása – párhuzamosan a kapcsolódó gender-kérdéssel¹⁰ régebb óta és nagyobb figyelmet kap, mint hazánkban.¹¹ A téma az ILO valamint az Európai Unió normaalkotásában is egyre hangsúlyosabb.¹² Magyarországon az utóbbi néhány évben a munka és család összeegyeztethetőségért

⁷ V.ö. pl. Tárkányi 2012

⁸ Márki 1998

⁹ A munka és a család egyensúlyának mikro- és makroszintű jelentőségéről ld. még: Kártyás et al. 2013, 12-36; ILO é.n., Hein 2005, 1-12., Kopp 2007, Buda 2013⁶⁹

¹⁰ A munka és a család egyensúlyának kérdéséhez szorosan kapcsolódik a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének kérdése is. E tárgyban ld. pl.: Lehoczkyné 1998, Lehoczkyné 2004, ILO é.n., Rees 1992, Smithson et al. 2005, Drjenovszky 2009, Ternovszky 2012, Vanicsek 2008, Horváth 2012, Frey 2004, Fredman 2004, Csehné Papp 2012, Nagy, Á 2013.

¹¹ A téma feldolgozásának történetéről, irodalmi utalásokkal: Kártyás et al. 2013, 12; Hein 2005, 1

¹² E jogi normákra a dolgozatom későbbi részeiben konkrétan fogok hivatkozni.

érzékenyítő feladatot vállaló civil szervezetek¹³ munkássága valamint a munkajogi és a humán erőforrás-szakma tudományos tevékenysége révén keletkeztek kutatási anyagok.¹⁴

Annak érdekében, hogy megállapításaimat *empirikus adatokkal* is alátámaszthassam, online kitölthető kérdőív segítségével felmérést készítettem (a továbbiakban: „Felmérés”), melyben három csoport tagjai (N=249) nyilatkoznak a témánkhoz kapcsolódó tapasztalataikról, véleményükről. A három csoport a következő ismérvek szerint azonosítható: (1) olyan nők, akik korábban munkavállalóként vagy a közsféra alkalmazottaiként dolgoztak, de jelenleg szülési vagy gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságon vannak (a dolgozatban őket nevezem „*inaktív nőknek*”¹⁵; n₁=99); (2) olyan nők, akik munkatapasztalat után szülési vagy gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságon voltak, de munkavállalóként vagy közsférabeli alkalmazottként már visszatértek dolgozni (a dolgozatban őket nevezem „*aktív nőknek*”; n₂=75); (3) olyan férfiak, akik munkavállalóként vagy a közsférában alkalmazottként dolgoznak (n₃=75). Mindhárom csoport közös jellemzője, hogy tagjaik legalább egy, 0-16 éves¹⁶ korú gyermeket nevelnek. A felmérés nem reprezentatív. Az e dolgozatban ajánlott elméleti szempontjaimat azonban a válaszok figyelembe vételével alakítottam ki, ezért a felmérés eredményeire megfelelő helyen utalni fogok.

2. A család és munka egyensúlyát eredményező munkajogi szabályozás alapelvei

A családos munkavállalók munkajogi helyzetére vonatkozó rendelkezések részletes elemzését megelőzően tanácsos meghatározni azokat az alapelveket, amelyek mércéül fognak szolgálni a szabályozás megfelelőségéről való véleményalkotáshoz valamint a *de lege ferenda* javaslatok tételéhez.

2.1. Szabályozottság és egyéniesítés

A gyermekvállalással a szülő évtizedekre elkötelezi magát, hogy gyermeke testi, lelki jólétét, fejlődését garantálja egy előre kiszámíthatatlanul változó külső világ körülményei között is. A család anyagi és időbeosztási keretének fontos meghatározója a munkaviszony. Annak a szülőnek, aki bízni akar abban, hogy a család biztonságának alapot adó munkaviszonya fenn fog állni, mégpedig tartósan olyan keretek között, amelyek a gyermeknevelést lehetővé teszik, érdeke fűződik ahhoz, hogy *a munkajog a foglalkoztatás szabályait minél pontosabban, részletesebben adja meg*. A családos munkavállaló két életszerepe közötti szerepkonfliktusból¹⁷ adódó szorongást jelentősen csökkenti, ha lehetőleg mindkét szerephez adottak a világos, kiszámítható játékszabályok.

Figyelembe kell venni azt is azonban, hogy a munkajog nem tartalmazhat túl kazuisztikus szabályozást. Egyfelől a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény – a továbbiakban: Mt. – a piacon és a non-profit szférában előforduló valamennyi lehetséges munkáltatói tevékenységet szabályozza, e tevékenységek pedig végtelenül sokfélék, és

¹³ Mindenekelőtt fontos megemlíteni a „Három királyfi, három királylány” mozgalmat, melynek honlapján értékes szakmai anyagok találhatóak (www.haromkiralyfi.hu).

¹⁴ Az e dolgozatban is a későbbiekben felhasználandó – s a megfelelő helyen idézendő –, folyóiratokban megjelent tanulmányok mellett kiemelhető két, a dolgozatommal azonos tárgyban, a közelmúltban született munka: egy kiterjedt empirikus kutatás eredményeit is felvonultató kutatási tanulmány (Kártyás et al. 2013) valamint egy PhD-értekezés (Göndör 2012).

¹⁵ Természetesen csupán a munkaerő-piaci szempontú inaktivitásról szól ez a jelző, nem kissebbítve az otthon végzett munka mennyiségét és jelentőségét.

¹⁶ Az életkori határt azért a tizenhat éves kornál húztam meg, mert az Mt. eddig az életkorig tartalmaz speciális kedvezményeket a gyermeket nevelő szülőknél. V.ö. Kártyás et al. 2013, 48-49

¹⁷ A munkavállalói szerepkonfliktusról: Kártyás 2013, 25, Greenhouse – Beutell 1985, Greenhouse – Singh 2003, Kopp 2007, 34

végtelenül sokféle munkaerő-igényt támasztanak. Nem tilthatók meg például kategorikusan olyan munkarendek, amelyek a családos emberek többségének nagy nehézséget okoznának, hiszen vannak olyan tevékenységek, amelyek ellátásához ilyen munkarend szükséges. Másfelől nem lehet egységesnek kezelni a családos munkavállalók körét sem: az a munkarend, amely az egyik családnak ellehetetlenítené az életét, a másoknak éppen jó megoldást jelenthet. A munkarend szabályozásának kérdésén kívül például a szülői távollétek lehetőségeit is úgy kell szabályozni, hogy alkalmas legyen a kevesebb vagy a több otthoni kötöttséggel bíró szülők számára is. Minderre tekintettel *a törvénynek tágra kell nyitnia az egyéni munkaviszonyok feltételeinek kialakítására való lehetőséget.*

2.2. Együttműködés (mint rugalmasság és kiszámíthatóság) valamint önrendelkezés

Az *együttműködési kötelezettség* a munkajogban fontos alapelv, alapvető magatartási követelmény (Mt. 6. § (2) bek.). Lényege, hogy habár a munkáltatónak és a munkavállalónak gyakran egymással ellentétesek az érdekei, közös érdekük a munkáltató mint piaci egység sikeressége, s erre tekintettel egyéni döntéshozataluknál figyelembe kell venni az ellenpóluson álló fél álláspontját, érdekeit is. Az együttműködő magatartás két fontos alkotóeleme mindkét fél részéről a *rugalmasság* és a *kiszámíthatóság*¹⁸.

Annak érdekében, hogy az egyén a család és a munka által támasztott követelményeinek is meg tudjon felelni, gyakran szükséges, hogy a munkáltató rugalmas legyen olyan munkafeltételek meghatározásában, amelyek a munka eredményességét hosszútávon nem, vagy csak tűrhető mértékben csökkentik. A *munkáltatói rugalmasságra* nemcsak az előre meghatározott, *rendes munkafeltételek* megszabásakor van szükség, hanem számolnia kell azzal is, hogy a családos munkavállaló életében előállhatnak olyan helyzetek, amikor *rendkívüli módon* távol kell maradnia a munkától, vagy legalábbis át kell alakítani a munkavégzés körülményeit, kereteit.

A *kiszámíthatóság* szintén fontos munkavállalói igény. A munkakörülmények kiszámíthatósága – vagyis ha a szülő időbeli kötöttsége, várható jövedelme, térbeli mozgása előrelátható – a család és a munka határait plasztikussá teszi. Ez nemcsak csökkenti a munkavállalón lévő stresszt, hanem növeli az alkalmazkodókészséget is, hiszen így a család által támasztott követelmények teljesítésének is könnyebb keretet adni.¹⁹

Az együttműködés – mint rugalmasság és kiszámíthatóság – követelménye a munkavállaló irányába is fennáll. A munkavállaló nem követelheti meg, hogy a munkaszervezet egésze az ő érdekei körül forogjon, hanem amennyiben lehetséges, *rugalmasnak* kell lennie, s vállalnia kell azokat a munkaszervezési megoldásokat, amelyek számára talán nem a legkényelmesebbek, de megvalósíthatók. A *kiszámíthatóság* a munkavállaló oldalán a munkaviszony természetéből eredendően követelmény, hiszen a munkáltató széleskörű utasításadási jogának éppen az a rendeltetése, hogy a munkáltató saját érdekében a munkaviszonyra vonatkozó szabályok és a felek megállapodásai által meghatározott, de tág keretek között, belátása szerint irányíthassa a munkavállaló munkavégzését.

Az együttműködési kötelezettség mellett azonban érvényre kell juttatni a *munkavállaló önrendelkezéshez való jogát*. Az önrendelkezéshez való jog az emberi méltósághoz való

¹⁸ A rugalmasság és a kiszámíthatóság fogalompárja rokonságot a szabályozottság és egyéniesítés már elemzett párosával. Azonban míg a szabályozottság és az egyéniesítés elvei arra vonatkoznak, hogy a munkajog mennyire intenzíven avatkozzon be a felek szerződési szabadságába, a rugalmasság és a kiszámíthatóság elvei a felek egymás közti viszonyában kell, hogy érvényesüljenek.

¹⁹ V.ö. Kopp 2007, 26, Hein 2005, 10

alapvető és elidegeníthetetlen jogból vezethető le.²⁰ A legnagyobb családi döntések meghozatala során – például az egyén kiteljesedését jelentő élethivatás meghatározása, a családtervezés, a gyermek szükségleteihez mért gondoskodás formájának megválasztása, a házastársak közötti munkamegosztás alapkérdéseinek tárgyában – az egyén és egy család magánszférája, autonómiája feltétlen tiszteletet érdemel, és nem rendelhető alá szervezeti érdekeknek. A munkajognak tehát biztosítania kell, hogy a munkavállalók valódi döntési szabadságuk legyen e kérdésekben, a munkaviszony elvesztésének vagy ellehetetlenülésének kockáztatása nélkül.

2.3. Egyenlő bánásmód és a gyermekről való gondoskodás

Az *egyenlő bánásmód elve*, vagyis a nemi alapú diszkriminációnak tilalma sarokpontját képezi a család és a munka egyensúlyának megteremtésére irányuló munkajogi szabályozásnak. Jóllehet a család és a munka egyensúlyba hozatala mind az apák, mind az anyák számára feladat, a nőknek több szempontból is jobban meg kell küzdeniük az anyai és a munkavállalói szerepek konfliktusával.²¹ A hagyományos családi szereposztás, melyben a férfi a kenyérkereső, a nő pedig otthon látja el a családot és a háztartást, a II. világháborútól kezdődően egyre kevésbé tartható, hiszen egy fizetésből a legtöbb család nem tud megélni.²² A gender-irányzat – vagyis a társadalmi nemek tana – mint a nyugati világot egyre erőteljesebben befolyásoló szellemi áramlat fontos követelménye, hogy a férfiak és a nők társadalmi szerepvállalását ne a nemekhez kötődő tradíciók vagy a biológiai sajátosságok határozza meg, hanem saját döntésük.²³ A gender támogatja a férfiak és a nők esélyegyenlőségét előmozdító jogszabályok megalkotását. A nemzetközi és európai jog fejlődéstörténetében érdekes tendencia rajzolódik ki: míg a XX. század kezdetétől eleinte a nők munkahelyi védelmét garantáló normák születtek²⁴, addig a XX. század utolsó harmadától kezdődően a nők specifikus védelme visszaszorul, egyre inkább csak az anyává válással kapcsolatos életszakaszokhoz kötődik (várandósság, szülés, szoptatás), s megjelenik az igény arra, hogy a esélyegyenlőségi jogszabályok a családos munkavállalókat nem-
semlegesen kezeljék, ezzel lehetőség szerint kiegyenlítve az anyák és az apák otthoni valamint munkahelyi szerepvállalását.²⁵ Ezzel párhuzamosan egyre nagyobb az irodalma a család apaszükségletének, az apák munkahelyi védelme jelentőségének.²⁶

²⁰ V.ö. Alaptörvény, II. cikk, továbbá: pl. 7/1991. (XI. 8.) AB határozat, 1/1994. (I. 7.) AB határozat, 75/1995. (XII. 21.) AB határozat, 5/1996. (II. 23.) AB határozat, 11/1996. (III. 13.) AB határozat, 20/1997. (III. 19.) AB határozat, 4/1998. (III. 1.) AB határozat, 10/2001. (IV. 12.) AB határozat.

²¹ V.ö. ILO é.n., 1-2; Fredman 2004

Egy beszédes adat a Felmérésből: azon aktív édesanyák 45 %-a, akik (első) gyermekük megszületése óta voltak álláskereső, úgy vélte, hogy azért részesült hátrányban az álláskeresőnél, mert gyermeke(i) van(nak). Az inaktív édesanyák ugyanezen csoportjánál ez az arány 55 %, míg az édesapáknál 10 %.

²² ILO é.n., 1-2, Kártyás et al. 2013, 12-14, Hein 2005, 10-11

²³ Pl. Smithson – Stokoe 2005

²⁴ Az ILO nők szülés előtti és utáni foglalkoztatásáról szóló 3. sz. egyezménye (1919.); Az ILO anyák munkahelyi védelméről szóló 103. sz. egyezménye (1952.). Ld. még: Göndör 2012, 158-160; Murray 2001

²⁵ Jó példa erre, hogy míg az Európai Szociális Karta (1961.) a dolgozó nők munkahelyi védelméről rendelkezik (8. cikk), a Módosított Európai Szociális Karta (1996.) már a családos munkavállalókat helyezi védelembe (27. cikk), a nők védelmét kizárólag a várandósság idejére korlátozva. V.ö.: Göndör 2012, 171-175.

Hasonló tendenciát figyelhetünk meg az ILO egyezményeinek körében is. Az ILO említett 3. sz. és 103. sz. egyezményei után 1981-ben fogadta el a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 152. sz. egyezményt és 162. sz. ajánlást, amely normák az anyák munkahelyi védelmét megalapozó, korábbi egyezmények után a férfiak és a nők kiegyenlített otthoni és munkahelyi szerepvállalását szorgalmazzák. Az ILO 2000-ben külön egyezményt (183. sz.) fogadott el az anyaság védelméről (a továbbiakban: az ILO anyavédelmi egyezménye), amely viszont már csak a várandósság, szülés, szoptatás időszakáról rendelkezik. A nemi esélyegyenlőség a tárgya ezenkívül az ILO foglalkoztatási és a foglalkoztatásból eredő hátrányos

Bár a gender-irányzat lényege az, hogy a nemeket társadalmi és nem biológiai kategóriaként kell értelmezni, a gyermekszülés és a korai gyermekgondozás éppen az az élethelyzet, amely rávilágít e felfogás *korlátaira*. A várandósság, a gyermekszülés és a szoptatás a nők sajátja. Az édesanyák szerepe nemcsak a gyermek kihordása, a gyermekszülés és a szoptatás mint tevékenység végzése körében kizárólagos, hanem fejlődés-lélektani szempontból különösen a korai élethónapokban, életévekben kiemelkedő és nem helyettesíthető. Ez semmiképpen nem jelenti azt, hogy az apák szerepe a családban másodlagos vagy marginális lenne: éppen olyan fontos szerepet töltenek be ebben az időszakban is. Hangsúlyt kell fektetni tehát arra is, hogy *a munkajog az édesapák számára is biztosítsa a munkahelyi túlterheléstől való mentességet, a megfelelő mennyiségű és beosztású szabadidőt*. A gyermek növekedésével egyre kevesebb a gyermek körüli teendők közül az a feladat, amelyet kizárólag az édesanya végezhet el, így létjogosultságot nyer a szülők munkajogi helyzetének nem-semleges felfogása is.

Az Alaptörvény rögzíti a *gyermek jogát a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz* (XVI. cikk, (1) bek.), s a *szülők kötelezettségét a kiskorú gyermekükről való gondoskodásra* (XVI. cikk, (3) bek.).²⁷ A gondoskodás célja, hogy a csecsemő-, kisdéd- és egész gyermekkorra egészséges fizikai és mentális növekedést biztosító közegben teljék. A családok védelmét szolgáló munkajogi normák megalkotásának során a gender-szemléletet csak e jog érvényesítését biztosító korlátok között lehet érvényre juttatni.

2.4. A gazdasági érdekek védelme és a nem gazdasági természetű érdekek védelme

A munkáltató részéről a foglalkoztatás célja a *gazdasági érdek (non-profit szervezeteknél: a non-profit cél) előmozdítása*. Ebből a perspektívából nézve részéről minden olyan döntés racionális, amely kihasználja a munkavállaló maximális szellemi és fizikai terhelhetőségét. Minthogy a munkavállaló egzisztenciális alapját is a munkáltató piaci sikeressége biztosítja, mindkét fél érdekének megfelel, ha a munkáltató a gazdasági érdek előmozdításának fényében hozza döntéseit. A munkavállalónak azonban nem csupán közvetett módon érdeke, hanem munkajogi kötelezettsége is a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme (Mt. 8. §) Ha a kérdést *makroszinten* vizsgáljuk: a nemzetgazdaság eredményességét is az szolgálja, ha a munkáltatók mint piaci szereplők profitorientáltan tevékenykednek.

megkülönböztetéséről szóló 111. sz. egyezményének (1958.) valamint a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló 100. sz. egyezményének (1951.). Ld. még: Göndör 2012, 162-167.

Az Európai Unió normáiról: Göndör 2012, 176-213. A vonatkozó uniós normák közül kiemelendő a Tanács 2010/18/EU irányelve (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: Szülői szabadság irányelv) is, amely szintén a nem-semlegesség elvét kívánja érvényre juttatni a szülőséggel összefüggő távollétek terén. Itt említendő továbbá az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Természetesen az uniós jog is tartalmaz olyan normákat, amelyek kifejezetten az anyává válással kapcsolatos védelmére összpontosítanak (pl. a Tanács 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről – a továbbiakban: Anyavédelmi irányelv), de ez csak a várandósság, a szülés és a szoptatás életszakaszaiban lévő nőkre vonatkozik. Az Európai Unió joggyakorlatában a nők kiemelt védelmének álláspontja felől a nők és a férfiak egyenlő munkahelyi és családi szerepvállalását ösztönző pozíció felé történt elmozdulásról: Göndör 2012, 194-198.

Ld. még. Lehoczkyné 1998

²⁶ Dommermuth – Kitterød 2008; Fox et al. 2009; Bevan – Jones 2003

²⁷ Ez utóbbi alapvető jogokhoz és állampolgári kötelezettséghez igazodóan különféle munkajogi tárgyú előírásokat tartalmaz a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény (4. §, 15-21. §) – a továbbiakban: Csvt. –, amely sarkalatos törvényként megszabja a családos munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályozás alapvető követelményeit.

Ha a családos munkavállaló megfelelő mértékig helyt akar állni családi kötelezettségeiért is, ez csökkenti a munkáltató által igénybe vehető idejét, erejét, energiáját, s ez gyakran a profittermelő tevékenység rovására megy. Hosszútávon azonban mind mikro-, mind makroszinten *hasznosnak* bizonyul, ha *a munkáltatók ésszerű mértékig le tudnak mondani a rövidtávú gazdasági hasznokról. Mikroszinten* is kimutatható, hogy a munkáltatói szervezet érdekében áll a munkavállalók kiegyensúlyozott – vagyis a családot és a munkát összeegyeztetni képes – életvitele, ugyanis az egyén életében a munka túlzott térnyerése egy idő után kontraproduktívvá válik.²⁸ *Makroszinten* is igazolható a nem anyagi természetű érdekek védelmének fontossága. A magyar jogrendben a házasság, a család és a gyermekvállalás alaptörvényi védelemben részesített érték.²⁹ A társadalmi folyamatok nem mérhetőek csupán gazdasági mutatókkal: a felnövekvő generáció testi-lelki egészsége önmagában álló érték. Nem kétséges ugyanakkor, hogy az egészséges társadalom gazdasági produktivitása is nagyobb.

A fentiek szerint párba rendezett *alapelvek jól láthatóan feszültségben állnak egymással*. Nem is lehetne ez másként, hiszen a család és a munka egyensúlyba hozataláról van szó, vagyis egymásnak feszülő érdekek és értékek közötti kompromisszumteremtésről. A *munkajog feladata*, hogy meghaladja az alapelvek közötti, első látásra antagonisztikusnak látszó ellentéteket, és *szintetizálja az alapelvek mögött húzódó érdekeket és értékeket*. Ebből az is következik, hogy a végeredmény – vagyis a tényleges szabályozás – egyik vagy másik alapelv felől nézve mindig kritizálható lesz, de ha nem így lenne, az azt jelentené, hogy valamely érdek vagy érték szélsőségesen érvényesül ellentétpárja kárára, s ez a helyzet az egyensúly felborulásával fenyegetne.

A továbbiakban az Mt. azon rendelkezéscsoportjait fogom elemezni, amelyek a családos munkavállalókra vonatkozó speciális szabályokat tartalmaznak, vagy különös relevanciával bírnak e munkavállalók körére.

3. Az Mt. Bevezető rendelkezései

Az Mt. Bevezető rendelkezései között található a munkajog alanyaira vonatkozó általános magatartási követelményekről valamint a személyiségi jogok védelméről és az egyenlő bánásmód követelményéről szóló szabályok. Ezek közül emelem ki azokat, amelyeknek különös jelentősége van a család és a munka egyensúlyának megteremtése szempontjából.

3.1. Az együttműködési kötelezettség

A 2. pontban az együttműködést alapelvi követelményként említettem. Az Mt. megfogalmazása szerint a feleknek a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. (Mt. 6. § (2) bek.).

Az együttműködésnek különös jelentősége van akkor, amikor a családos munkavállaló családi kötelezettségei rövidebb vagy hosszabb ideig nem teszik lehetővé azt, hogy a munkavállaló teljesítse munkaviszonyból származó kötelezettségeit. Munkavállalói jogát gyakorolja, amikor beteg gyermekével otthon marad keresőképtelen állományban; amikor szülési szabadságon valamint gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságon tartózkodik; amikor különleges méltánylást érdemlő családi ok (pl. saját esküvő, gyermek ballagása,

²⁸ A munkamániáról: Kártyás et al. 2013, 27. Ld. még Tárkányi 2012 (a dolgozat folyamán még később elemzendő forrás).

²⁹ Alaptörvény, L) cikk (1)-(2) bek., Csvt. 1. §

keresztelője stb.) okán mentesül a munkavégzés alól; amikor apasági pótszabadságát tölti stb.. E jogait azonban nem gyakorolhatja korlátozás nélkül, a joggyakorlás során teljesítenie kell pl. az együttműködési kötelezettségét. A bírói gyakorlat a keresőképtelenséget okozó betegséggel összefüggő *távollét haladéktalan bejelentését* az együttműködési kötelezettségre hivatkozva kéri számon a munkavállalótól.³⁰ Analóg módon alkalmazandó ez azokra az esetekre is, amikor a munkavállalót nem saját betegsége, hanem a családi kötelezettségek ellátásával kapcsolatban jogosítja fel a törvény a távollétre, adott esetben a sürgős eltávozásra.

Kérdés, hogy *meddig terjed a munkavállaló együttműködési kötelezettsége*, vagyis saját érdekeit félretéve, milyen határig köteles a munkáltatója érdekeit szem előtt tartani. Az együttműködésnek korlátját képezi a munkavállaló magánszférája védelméhez való alapvető joga³¹, melynek alapján kizárható a családi élet alapvető döntéseibe való külső beavatkozás³². Idetartoznak a gyermekvállalás, a szülői szerepek felosztása, a gyerekekről való gondoskodás módja tárgyában hozott döntések. Káros és jogellenes például, mely szerint a munkáltató a munkavállalót informális nyomásgyakorlással arra bírja rá, hogy hamarabb szakítsa meg szülési vagy gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságát (Mt. 127. §, 128. §), mint ahogyan ezt a családi érdeket követő belátása diktálná.³³

Az Mt. a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénnyel – a továbbiakban: rMt.-vel – szemben már nem ismeri a munkaviszony szünetelésének kategóriáját (v.ö. rMt. 112. § (3) bek., 130. § (2) bek). Így nem kérdés, hogy a *tartósabb távollétek* (pl. gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a gyermek betegsége miatti hosszabb keresőképtelenség) *alatt is terheli a feleket az együttműködési kötelezettség*.³⁴ Igaz ez továbbá arra a munkaviszony létesítése és kezdete közötti időszakra is (Mt. 48. §), hiszen az Mt. 6. § (2) bekezdése nem köti az együttműködési kötelezettséget a munkaviszony fennállásához. Az együttműködési kötelezettség tehát megköveteli a gyermekgondozás, gyermekápolás miatt távollévő szülőtől, hogy a munkáltatójával tartsa a kapcsolatot és előre egyeztetően várható visszatérésének időpontjáról oly módon, hogy a munkáltató gondoskodni tudjon a helyettesítésről, illetve a helyettes munkavállaló sorsának jogszerű rendezéséről.³⁵

Az együttműködési kötelezettség fontos szerephez jut, amikor *a várandós vagy egy éven aluli gyermeket nevelő nő egészségügyi állapota miatt nem töltheti be eredeti munkakörét*. Az Mt. 60. §-ában meghatározottak szerint a munkaszerződés-módosításról való tárgyalás során a munkavállalót fokozottan terheli az együttműködési kötelezettség, tehát el kell fogadnia a felajánlott és számára egészségügyileg alkalmas munkakört még akkor is, ha ez neki más okokból esetleg kényelmetlenséget okoz (pl. hosszabb utazási idő, szakmailag alacsonyabb kihívást biztosító munka stb.), s nem tagadhatja ezt meg csupán azért, hogy felmentsék a munkavégzési kötelezettség alól.³⁶

Az együttműködési kötelezettség speciális formájaként kezeli az Mt. a *tájékoztatási kötelezettséget*, mely szerint a felek kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése

³⁰ Tekintettel arra, hogy az együttműködési kötelezettségről szóló rendelkezés azonos tartalommal a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény – a továbbiakban rMt. – hatálya alatt is fennállt, az Mt. hatálybalépését megelőzően keletkezett bírói gyakorlat is irányadó. V.ö. BH 2001.138., BH 2002.204.

³¹ Alaptörvény, VI. cikk, (1) bek.

³² V.ö. 7/2014. AB határozat [29]; 32/2013. AB határozat

³³ A Felmérésben megkérdezett aktív anyák 4 %-a azért szakította meg előbb a szülési vagy fizetés nélküli szabadságát, mert munkáltatója formálisan vagy informálisan nyomást gyakorolt rá evégett.

³⁴ V.ö. BH 1999. 573.

³⁵ Hasonló álláspontot képvisel: Kártyás et al. 2013, 43, Kardkovács 2012, 227.

³⁶ V.ö. MK 57. II. pont

szempontjából lényeges (Mt. 6. § (4) bek.). E kötelezettség a személyiségi jogok védelmével kapcsolatban vet föl kérdéseket, ezért e témáról a személyiségi jogvédelem kapcsán lesz szó.

3.2. A méltányos joggyakorlás követelménye

Az Mt. 6. § (3) bekezdése szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a *méltányos mérlegelés* alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

E követelmény tehát csak a *munkáltatóra* vonatkozik. Minden olyan döntése során méltányosan figyelembe kell vennie a munkavállaló érdekeit, amelyet *mérlegelési jogkörében* hoz meg. Mérlegelési jogkörben hozott döntésnek számít az, amelynek a jogszabály legfeljebb a kereteit és a mérlegelési szempontjait határozza meg, de egyébként a munkáltatónak több – akár végtelen számú – jogszerű döntési lehetősége van. A mérlegelési jogkörben hozott döntések korlátját képezte már az rMt. hatálya alatt is a rendeltetésszerű joggyakorlás kötelezettsége (rMt. 4. §) és az egyenlő bánásmód követelménye (rMt. 5. §). Az Mt. három ilyen alapvető követelményt állít a munkáltatói mérlegelés korlátjául: a joggal való visszaélés tilalmát (Mt. 7. §)³⁷, az egyenlő bánásmód követelményét (Mt. 12. §) és a méltányos joggyakorlás követelményét. Az új alapelv arra hív fel, hogy a munkáltató döntése során ne csak a munkaszervezet érdekei továbbá a munkavállaló teljesítményének értékelése kapjon szerepet, hanem egy teljesen a munkaviszonyon kívül eső szempont, a munkavállaló magánérdeke is. A rendelkezés kifejezetten a munkavállalói teljesítéssel kapcsolatos döntéseket érinti. A *teljesítés módjának egyoldalú meghatározásáról* van szó például a munkavállalók munkaidő-beosztásának kialakításakor, a munkaszerződésben foglaltaktól ideiglenesen eltérő módon (pl. más helyen, más munkakörben) való foglalkoztatás esetén, a munkavégzés módjára, eszközeire, eredményére vonatkozó utasításadás során. E döntések meghozatalakor tehát nem okozható a munkavállalónak aránytalan sérelem.³⁸

Az arányosság mindig két érdek közötti viszonyban mérhető kategória. *Aránytalan* akkor tartható a sérelem, ha a munkavállaló oldalán nagyobb sérelmet okozna, mint az a munkáltatói előny, amelyet a munkáltatói döntés eredményez. Vagyis: a jogszabály nem tiltja, hogy a munkavállalónak akár súlyos érdeksérelem okozzon a munkáltató, de ennek feltétele, hogy valamilyen még súlyosabb, jogos munkáltatói érdek csak így legyen elérhető. Például nem ütközik jogszabályba, ha a többgyermekes munkavállalót karácsony estéjén éjszakai portaszolgálatra osztják be, amennyiben váltótársa megbetegedett, és nélküle őrizetlenül maradna az épület. De ha van más beosztható személy is, akinek kevésbé okoz sérelmet a karácsonyi esti munkavégzés, akkor a munkáltatónak kötelező őt választania.

E jogszabályhelyhez egyelőre nem fűződik publikált kúriai döntésekben megjelenő értelmezési gyakorlat, így a későbbiek során fog majd kirajzolódni mi tartozik az aránytalan sérelem kategóriájába.

A méltányos joggyakorlás követelményére való hivatkozás fontos lehet a családi munkavállalók számára *különösen a munkaidő-beosztásról szóló munkáltatói döntéseknél*. A munkaidő aszociális időre³⁹ történő beosztása súlyosabban érinti a családi munkavállalókat, mint a család nélkül élőket. Az alapelvnek jelentősége lehet még a *munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás* eseteinél (pl. vidéki vagy külföldi kiküldetéseknél) is.⁴⁰

³⁷ E követelmény lényegében megfelel a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye korábbi szabályának.

³⁸ V.ö. Halmos 2012

³⁹ A fogalom magyarázatát ld. a 6.1.2. pontban.

⁴⁰ V.ö. EBH2009. 1979. E döntés még az rMt. hatálya alatt keletkezett, és a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalmára valamint a kiküldetéssel járó aránytalan sérelemkötés tilalmára (rMt. 83/A. § (2) bek.) való hivatkozást tartalmaz, de az Mt. hatálya alatt ugyanezt a tényállás már a méltányos joggyakorlás követelménye alapján kellene megítélni.

Figyelmet érdemel, hogy a méltányos mérlegelés elve *nem csupán a gyermekek irányába fennálló családi kötelezettségek terén áll fenn*. A gyermek munkajogi fogalma egyébként is szűkebb a vérszerinti gyermekeknél⁴¹. Bármely családi kapcsolat (pl. nagykorú gyermek, testvér, idős szülő, beteg rokon felé) alapján fennálló kötelezettség jelenthet olyan magánérdeket, amely munkáltatói oldalon megalapozza a méltányos joggyakorlás elvét.⁴²

A méltányos mérlegelés követelményéről szóló jogszabályszöveg nyelvtani értelmezése *egy, a fent kifejtettektől eltérő, szélesebb interpretációs lehetőséget is magában rejt*. Az Mt. 6. § (3) bekezdése ugyanis két tagmondatot tartalmaz, melyek egymástól teljesen elválasztva is értelmezhetők, szemben a fentiekben vázolt értelmezéssel, amely szerint a második tagmondat lényegében magyarázza, pontosítja az első tartalmát. A két tagmondatot elválasztó interpretáció szerint csupán a második tagmondat szűkíti le a munkáltató méltányossági kötelezettségét a teljesítés egyoldalú meghatározásával kapcsolatos döntésekre. Az első tagmondatban nincs ilyen specifikáció, vagyis *minden munkáltatói döntés során szükséges méltányos módon figyelembe venni a munkavállaló magánérdekeit*. Ez az értelmezés odáig vezethetne, hogy a munkaviszony létesítésénél, módosításánál, megszüntetésénél is figyelembe kellene venni a munkavállaló családi, szociális helyzetét, amely merőben új szempontokat vinne például egy csoportos létszámleépítés során az elbocsátandó munkavállalók kiválasztásának folyamatába. Nem is lenne összeférhetetlen a munkajog logikájától ez a felfogás, ugyanis például a német munkajog munkaviszony-megszüntetési szabályai alkalmazzák a szociális kiválasztás elvét.⁴³ A magyar jogirodalom nem támogatja ezt az értelmezést, s e körben arra a szintén német – de az előbb hivatkozottól különböző – magánjogi szabályra hivatkozik, amely kifejezetten az egyoldalú teljesítménymeghatározás aktusainál írja elő a teljesítés módját meghatározó félnek a méltányosság követelményét.⁴⁴ Álláspontom szerint a két tagmondatot elválasztó értelmezésnek azonban nincs akadálya, hiszen a magyar munkajogi szabály alkalmazásakor nem elfogadott értelmezési módszer a külföldi, párhuzamos jogintézményekkel való összevetés. A bírói gyakorlat fogja eldönteni, hogy melyik interpretációs változat fog érvényre jutni. A két tagmondatot elválasztó értelmezés a családos munkavállalók számára minden bizonnyal nagyobb fokú védelmet biztosítana, ugyanakkor a munkáltatókra nagyobb terhet róna..

3.3. Az egyenlő bánásmód követelménye

Mint a korábbiakban arra már utaltam, a család és a munka egyensúlyára irányuló törekvések között tekintélyes szerepet foglal el a nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségéért folytatott küzdelem, hiszen ahhoz, hogy mind az apa, mind az anya életében egyensúlyba kerüljön a munkában és a családban való részvétel, szükséges, hogy a nők mind nagyobb részt vállalhassanak a munka világában, a férfiak pedig az otthoni teendőkben. A nők, s köztük kiváltképp a várandós nők vagy a családanyák munkaerő-piaci hátrányos helyzetét a friss kutatások is megerősítik.⁴⁵ A probléma világszerte ismert jelenség, így a nők, különösen az anyák foglalkoztatási esélyegyenlőségéért a nemzetközi és az uniós jog is fellép.⁴⁶ A

⁴¹ V.ö. Mt. 294. § (1) bek. c) pont

⁴² V.ö. Kártyás et al. 2013, 49-50

⁴³ Kündigungsschutzgesetz, § 1 Abs. 1.

⁴⁴ Bürgerliches Geretszbuch, § 315., v.ö. Gyulavári 2012, 77

⁴⁵ Az e csoporttal szembeni munkahelyi előítéletességről végzett felmérés eredményeiről: Drjenovszky 2009, 19-37; Horváth 2012, 62; Vanicsek – Borbély 2012, 38; Koltai – Vucskó 1-21., Ternovszky 2012, 4

⁴⁶ Kiemelendő az ILO foglalkoztatási és a foglalkoztatásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló 111. sz. egyezménye (1958.) valamint a férfi és női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló 100. sz. egyezménye (1951.); az uniós jog normái közül pedig az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról valamint a Tanács 2000. november 27-

tényleges esélyegyenlőség előmozdításának sok eszköze van, ezek közül az egyik az egyenlő bánásmód követelményének jogi normává tétele.

Az Mt. 12. §-a az *egyenlő bánásmód követelményét csak kevéssé* – elsősorban a béregyenlőség vonatkozásában – *részletezi*, azonban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény – a továbbiakban: *Ebktv.* – részletesen meghatározza, hogy mit kell érteni a munka világában a diszkrimináció tilalmán, vagyis az egyenlő bánásmód követelményén.⁴⁷

Az egyenlő bánásmód szintén olyan általános magatartási követelmény, amelyet a munkáltatónak a *mérlegelési jogkörében hozott döntései során* kell érvényesítenie. Döntését a foglalkoztatással lényegileg összefüggő szempontok kell, hogy vezéreljék, nem pedig egyes, negatívnak tekintett tulajdonságokhoz – ún. védett tulajdonságokhoz – fűződő előítéletek. A várandósság, szülőség is ilyen védett tulajdonságnak minősül az *Ebktv.* szerint. Vagyis ha valaki ezek alapján részesül a foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggésben kedvezőtlenebb bánásmódban, mint más, vele összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, részesülne, ez – mint *közvetlen hátrányos megkülönböztetés* – jogsértőnek minősül (*Ebktv.* 8. § 1) pont)). Az *Ebktv.* 21. §-ában foglalt, a foglalkoztatás területére vonatkozó speciális szabályok felsorolják, hogy különösen milyen munkáltatói intézkedések, rendelkezések során tilos negatívként értékelni a szülői illetve várandós minőséget.

Az MK 95. sz. állásfoglalás a rendeltetésszerű⁴⁸ joggyakorlás követelménye kapcsán mondja ki, hogy e követelmény be nem tartása jogellenessé teszi a munkáltatói felmondást. Minthogy az említett követelményhez hasonlóan az egyenlő bánásmód követelménye is a munkáltatói mérlegelés korlátját képezi, az *MK 95. esetleges revíziója során szükséges lenne kiegészíteni a megszüntetés jogellenességét okozó tényállások sorát ezzel az esettel is.*

Az egyenlő bánásmód követelményének be nem tartása alapján azonban jogellenesnek minősülnek olyan munkáltatói döntések is, *amelyeket* – a felmondó nyilatkozattól eltérően – *nem kötelező megindokolni.* Így diszkriminációnak számít az is, ha a munkáltató a várandós nő, édesanya *határozott idejű jogviszonyát* e körülményre tekintettel nem hosszabbítja meg, vagy nem létesít vele ismételten jogviszonyt.⁴⁹ Ugyanígy diszkriminatív a *próbaidő* alatti azonnali hatályú felmondás, ha ennek – ki nem mondott – motívuma a szülőség.⁵⁰ A bírói gyakorlat rögzíti a nemek közötti egyenlő bánásmód szerinti *bérezés* megállapításának szempontjait.⁵¹ Gyakori a béregyenlőség szabályának megsértése a gyermekgondozás miatt tartósan távollévő szülőkkel szemben, amikor a *béren kívüli juttatások* közül nem kapják meg azokat, amelyek nem kifejezetten a munkavégzéshez kapcsolódóan járnak (pl. SZÉP-kártya, munkáltatói lakáscélú támogatás, reprezentációs ajándékok stb.).⁵² Hasonlóképpen diszkriminatív az az elterjedt munkáltatói gyakorlat is, hogy a szülési szabadság, gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság után visszatérő munkavállalótól automatikusan *megvonják a vezetői megbízását.*⁵³

i 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról.

⁴⁷ Szétfeszítené e tanulmány kereteit a nők foglalkoztatási hátrányos megkülönböztetéséről írt könyvtárnyi irodalom összefoglalása, ehelyett csupán néhány szempontra szeretném felhívni a figyelmet az Mt. és az *Ebktv.* szabályának alkalmazásával és lehetséges továbbfejlesztésével kapcsolatban.

⁴⁸ Az Mt. hatályos terminológiája szerint: visszaélésszerű.

⁴⁹ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 108/2008. sz. ügye

⁵⁰ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 585/2012. sz. ügye

⁵¹ KGD 2013.5.

⁵² V.ö. Mt. 12. § (2) bek. az antidiszkriminációs jog bérfogalmáról; illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság 758/2010. sz. ügye.

⁵³ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 134/2013. sz., 122/2010. sz. ügyei

Nem jelenti ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét, ha a munkáltató a megkülönböztető intézkedésének alátámasztására valamilyen, a *munka jellege vagy természete alapján indokolt, lényeges és jogszerű feltételre tud hivatkozni* (Ebktv. 22. § (1) bek.).⁵⁴ A várandósság vagy a szoptatás valóban eredményezhet olyan állapotot, amely foglalkozás-egészségügyi szempontból kizárja az adott munkakörben való foglalkoztatást. Azonban a *várandósság ideiglenes állapot*, s annak kockázatát, hogy a munkavállaló várandóssága, szoptatása miatt ideiglenesen nem tudja a munkakörét ellátni, a munkáltató viseli.⁵⁵ Így diszkriminációs szempontból általában nem menthető ki, ha a munkáltató a várandósságra tekintettel tagadja meg a felvételt az állásra jelentkező hölgytől, még akkor sem, ha várandóssága kizárja az adott munkakörben való foglalkoztatást. *Kivételként* elképzelhető, ha a létesítendő munkaviszony határozott időre, a várandósság (szoptatás) leteltét megelőző ideig szólna, hiszen ekkor az adott munkaviszony egyáltalán nem tölthetné be rendeltetését.

A *közvetlen hátrányos megkülönböztetésen kívül más diszkriminációs tényállásokat* is említ az Ebktv. (közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás – Ebktv. 9-10. §). E tényállások részletesebb ismertetésétől terjedelmi okokból eltekintenek, csupán egyetlen, gyakori esetre hívom fel a figyelmet. *Zaklatásként* diszkriminációs tényállásnak minősül, ha a munkavállalót várandósságával kapcsolatban obszcén, szexuális tartalmú megjegyzésekkel illeti munkáltatója, vagy az ő tudomásával és hallgatólagos jóváhagyásával munkatársai.⁵⁶ A zaklatás definíciójára figyelemmel azonban csak akkor valósul meg a tényállás, ha e megjegyzés(ek) következtében az áldozattal szemben ellenséges, megfélemlítő, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet jön létre.⁵⁷ Amennyiben azonban egy állásinterjún tesznek ilyen megjegyzést egy várandós nőre, a magatartás pontszerű voltára tekintettel nem állapítható meg a zaklatás.⁵⁸ Az interjún részt vevő személy számára marad a személyiségi joga megsértésére való hivatkozás, amely bonyolultabb jogérvényesítési lépéseket igényel, mintha a diszkriminációtílalom megsértésére is alapíthatna igényt.

Témánk szempontjából jelentősége van egy további védett tulajdonságnak is: a törvény ekként tartja számon a *részmunkaidős vagy határozott idővel való foglalkoztatást* is (Ebktv. 8. § r) pont). A kisgyermeket nevelő, de munkába visszatérő édesanyák gyakrabban válnak részmunkaidős foglalkoztatottakká válnak, mint a férfiak.⁵⁹ Az Mt. nem tartalmazza az rMt.-ben rögzített szabályt, miszerint a munkabér és egyéb juttatások részmunkaidős foglalkoztatás esetén időarányosan járnak, ha a juttatásra való jogosultság a munkaidő mértékével függ össze

⁵⁴ A foglalkoztatási diszkrimináció esetén a munkáltató ezen indokra hivatkozva mentheti ki magát, mely szigorúbb mentesülési feltételeket szab, mint az Ebktv. 7. § (2) bekezdésében foglalt, tárgyilagos mérlegelés szerinti, az adott jogviszonnnyal összefüggő, ésszerű indok kritériuma. Az Ebktv. 22. § (2) bekezdésének alkalmazása tehát a *lex specialis*-szabály alapján, továbbá a vonatkozó uniós irányelvi szabályokból levezethető módon megelőzi az Ebktv. 7. § (2) bekezdését. (Ld. részletesen: Kádár é.n., 13)

⁵⁵ V.ö. a később (4.1. pont alatt) még részletesen elemzendő Mt. 60. §-ában foglalt szabály, továbbá a várandós nőre vonatkozó felmondási tilalomról szóló rendelkezést (Mt. 65. § (3) bek. a) pont).

⁵⁶ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 805/2011. sz. ügye

⁵⁷ Ebktv. 10. § Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

⁵⁸ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Hatóság 611/2006. sz. határozata. Megjegyzendő, hogy az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 384/5/2008.(IV.10.) TT. sz., a zaklatás és a szexuális zaklatás fogalmának tartalmáról szóló állásfoglalása nem zárja ki, hogy a zaklatás egyszeri alkalommal tanúsított magatartás útján is megvalósulhasson, amennyiben ezen egyszeri magatartás hatására alakul ki a zaklatás definíciójában foglaltak szerinti környezet. Mivel azonban az állásinterjú után – ha a személyt nem veszik fel – a felek kapcsolata többnyire megszakad, nem lehet szó ilyen környezet kialakulásáról.

⁵⁹ A részmunkaidős foglalkoztatottak nemi megoszlásáról friss statisztikai adatok: Fordam 2013, 60-76.

(rMt. 78/A. § (2) bek.), az Ebktv. e rendelkezése azonban megvédi a részmunkaidős munkavállalókat – többek között – a munka díjazása terén elkövethető diszkriminációval szemben.⁶⁰ Akár kettős diszkriminációs tényállás fennállása is megállapítható lehet – a részmunkaidős foglalkoztatás alapján történő közvetlen hátrányos megkülönböztetés valamint az anyaság okán történő közvetett hátrányos megkülönböztetés –, amennyiben a munkáltatónál a részmunkaidős foglalkoztatottak többsége családi helyzete miatt választotta a részmunkaidőt. Nem ritka továbbá, hogy a részmunkaidővel foglalkoztatott munkavállalókat más vonatkozásban sem tekintik „teljes értékű” munkatársnak, és egyéb vonatkozásokban is hátrány érheti őket (pl. nem vehetnek részt a munkavállalóknak rendezett képzéseken, szabadidős programokon) – ezek szintén tilalmas magatartások az Ebktv. hivatkozott rendelkezése szerint.

A diszkrimináció ellen való védelem alapvető hiányossága a magyar jogban *a szankciós rendszer elégtelen volta*.⁶¹ Az Mt. 12. § (1) bekezdése csupán annyit rögzít, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének orvosolása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével vagy csorbításával. Arra tehát sem bíróság, sem az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtt nincs lehetőség, hogy a *munkaviszony-létesítés diszkriminatív megtagadása* esetén a munkáltatót kötelezzék a felvételre a jogsértő módon felvett munkavállaló elbocsátásával. Megjegyzendő, hogy más jogterületen van arra példa, hogy a felvétel elutasítása esetén „létszámon felül” kötelező jogviszonyt létesíteni a diszkriminatív módon elutasított jelentkezővel,⁶² így akár megfontolható lenne ezzel párhuzamos kötelezettség előírása a munkajogban is. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság által alkalmazható szankciók (Ebktv. 17/A. §) vagy represszív jellegűek, vagy a jogsértés jövőbeli megakadályozására irányulnak, azonban *nem alkalmasak a már elszenvedett kár, sérelem reparációjára*. A hatóság nem kötelezheti a munkáltatót sem a jogviszony létesítésére vagy helyreállítására, sem pénzügyi kompenzáció megfizetésére. Figyelembe véve, hogy a munkaerő-piacon diszkriminatív módon hátrányba került családok emberek gyakran időbeli és anyagi erőforrásai is igen szűkösek, csökkenti a jogérvényesítési hajlandóságukat az a tény, hogy közvetlen előnyük az eljárásból nem várható. Számukra az eljárás legjobb várható kimenete az lehet, ha a diszkriminatív módon eljáró munkáltatók – leginkább a nyilvánosságra hozatal szankciójától vagy a pénzbírságtól tartva – egyezséget kötnek velük, és valamiképpen kárpótolják az elszenvedett sérelemért. De ezért a közvetlen és bizonytalanul elérhető előnyért nem feltétlenül lépnek a jogérvényesítés útjára. A diszkrimináció okán elszenvedett *személyiségi jogsértésért* bírósági úton követelhetnek sérelemdíjat⁶³, vagy a *munkáltatói kötelezettség-szegések egyéb jogkövetkezményeivel* élhetnek (pl. jogellenes munkaviszony-megszüntetés esetén a jogviszony helyreállításra is igényt tarthatnak⁶⁴), ha pedig káruk is származott a jogsértésből, *kártérítést* kérhetnek⁶⁵. A jogviszony létesítésére a bíróság sem kötelezheti a munkáltatót. Azonban a hosszas, energia- és költségigényes bírósági utat sok család nem tudja, vagy nem hajlandó vállalni, számukra kedvezőbb feltételeket kínálna az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti igényérvényesítés.⁶⁶ A szankciós rendszerre vonatkozóan tehát érdemes újragondolni a jogi szabályozást, hiszen az Egyenlő Bánásmód Hatóság által

⁶⁰ V.ö. Kártyás et al. 2013, 61

⁶¹ Részletesebben: Halmos 2009b, 111

⁶² Ld. a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, 79. § (6) bekezdése

⁶³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:43. § c) bek., 2:52. § és az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján.

⁶⁴ Mt. 82-83. §

⁶⁵ Mt. 166-178. §

⁶⁶ A diszkriminációval szembeni védelem jogi útjainak (különösen: a bírósági út és az Egyenlő Bánásmód Hatóság előtti igényérvényesítés) összehasonlításáról: Halmos 2009b, 64-65.

alkalmazható reparatív jogkövetkezmények bevezetésével növelni lehetne a diszkrimináció elleni védelem hatékonyságát.

Az egyes országok antidiszkriminációs jogában és a jogirodalomban is kétféle nézet érvényesül a diszkrimináció ellen való védelem célcsoportjairól: az egyik szerint a védelem csupán a kisebbségi helyzetben lévő társadalmi csoportokra terjed ki, a másik szerint az adott ismérv szerinti bármilyen megkülönböztetés tiltott. Az Ebktv. szövege ez utóbbi pozíciót tükrözi: nem alapján valamint családi állapot alapján nyújt védelmet a diszkrimináció ellen (Ebktv. 8. § a) és l) pont). Vagyis a *férfiak, férjek, édesapák is számíthatnak védelemre* a törvény alapján. A Felmérés adatai egyértelműen mutatják, hogy az édesapák a gyermekgondozási, gyermekápolási célú távollétekből jóval kisebb részt vállalnak, mint az édesanyák.⁶⁷ Ennek számos oka lehet (a hagyományos családi szerepfelfogás, a családi összjövedelem növelése stb.), de kétségtelen, hogy munkáltatói oldalról kevesebb tolerancia mutatkozik az apák családi okból történő hiányásaival szemben, mint az anyákéival. A munkáltató ellenlépése adott esetben nem is a munkaviszony megszüntetésében, hanem olyan hátrányok okozásában áll, amelyek vonatkozásában a munkavállaló igényérvényesítési lehetőségei igen gyengék.⁶⁸ A munkaügyi ellenőrzés során ezekre a rejtve maradó diszkriminációs esetekre fontos odafigyelni.

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatban utolsó gondolatként szeretnék rámutatni a szabályozás egyik *elvi hiányosságára*, és javaslatot teszek az ennek pótlására alkalmas *új jogintézmény bevezetésére*. Az egyenlőség az igazságosság alapeleme. Az igazságosság azonban nemcsak a hasonló – az antidiszkriminációs jog nyelvezetén: összehasonlítható helyzetben lévő – személyek hasonló módon való kezelését foglalja magában, hanem a *különböző helyzetű személyek különböző módon történő kezelését* is.⁶⁹ A gender-irányzat azt hangsúlyozza, hogy a nők és a férfiak (úgy is mint édesanyák és édesapák) hasonló helyzetűek, a köztük való különbségtétel a foglalkoztatásban önkényes, csupán a társadalom elavult, káros konvencióin alapul. Mint a 2.3 pontban arra már elvi élel kitértem, ez az álláspont különösen a gyermekszüléssel, kisgyermek-gondozással kapcsolatos szülői szerepek nemi szempontok szerint történő különbözőségei okán csak korlátozottan érvényesülhet. A törvény egyes rendelkezései méltányolják is, hogy az anyák szerepe, szükséglete – biológiai és lélektani tényeket figyelembe véve – bizonyos élethelyzetekben más, mint az apáké, továbbá más, mint a nem szülő munkavállalóké. Nem tartható tehát diszkriminatívnak az a szabályozás, amely a várandós, csecsemőt gondozó édesanyákat megkülönböztetetten védi. Továbbfolytatva e gondolatot hasznos lenne, ha – az egyenlő bánásmód részeként – nemcsak az összehasonlítható helyzetben lévő személyek hátrányos megkülönböztetése esne általános tilalom alá, hanem a *nyilvánvalóan különböző helyzetben lévő személyekkel való azonos bánásmód* is. E követelmény generálklauzula szintjén történő kimondása megoldást jelentene

⁶⁷ A válaszadó apáknak mindössze 8 %-a tartózkodott gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságon, s közülük csak egyetlen édesapa vállalta a gyermekgondozás teljes idejét. A válaszadóknak mindössze 5 %-a nyilatkozott úgy, hogy a gyermek betegsége esetén nagyobb részt vagy mindig ő megy táppénzre, és nem a párja.

⁶⁸ Egy általam ismert esetben a férj néhány hónapig gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságot vett igénybe, mivel a második gyermeküket váró édesanya veszélyeztetett várandós volt, és az első kisgyermek még nem járt intézménybe. A férj távollétét biztosították, de visszatérése után megvonták tőle azt a két hét rendes szabadságot, amelynek kiadását már korábban jóváhagyták a gyermek születése utáni hetekre arra hivatkozva, hogy ő már „kipihente magát”.

⁶⁹ A Strasbourg-i Emberi Jogi Bíróság joggyakorlata alkalmazza is ezt az elvet. A bíróság így értekezik a *Thlimmenos*-ügyben hozott ítéletében: „Az Egyezményben [Emberi Jogok Európai Egyezménye – beszáras tőlem] foglalt jogok diszkriminációmentes élvezetéhez való jogot az állam nemcsak akkor sérti meg, ha különbözőképpen bánik összehasonlítható helyzetben lévő személyekkel anélkül, hogy objektív és ésszerű módon igazolná a különbségtételt, hanem akkor is, amikor objektív és ésszerű igazolás nélkül nem kezel különbözően olyan személyeket, akik különböző helyzetben vannak.” (*Thlimmenos v. Greece*, ECHR, Application no. 34369/97, 6 April 2000.)

azokra a helyzetekre, amikor valamely szülő a nem szülőhöz képest, illetve – amennyiben ezt biológiai kötöttségei indokolják – az anya az apával szemben megkülönböztetett bánásmódra szorul ahhoz, hogy másokkal azonos alapon tudjon részt venni a szakmai életben.

A legtöbb ország antidiszkriminációs jogában létezik olyan jogintézmény, amelynek célja az előbb kimondott elv kifejezésre juttatása. A fogyatékosághoz mint védett tulajdonsághoz számos jogrendszerben kapcsolódik az *ésszerű alkalmazkodás követelménye*. E jogintézmény célja éppen az, hogy a munkáltatónak kötelessége legyen megtenni azokat az alkalmazkodási lépéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy – felismerve a fogyatékos személy foglalkoztatásainak kurrens akadályait – lehetővé tegye számára a másokkal azonos alapon történő munkavállalást, amennyiben ez a munkáltató számára aránytalan terhet nem jelent.⁷⁰ A várandóssággal járó speciális élettani helyzet – különösen veszélyeztetettség esetén – vagy a szülői léttel járó kötöttségek a munka világába történő beilleszkedésnek alkalmasint ugyanolyan, az egyén önerejéből leküzdhetetlen akadályát képezik, mint a fogyatékos személyek akadályozottsága. E körülménynél fogva tehát a két védett személyi kör munkajogi helyzete analóg módon szabályozható.⁷¹ *Indokolt lehet tehát a családos munkavállalók vonatkozásában egy, az ésszerű alkalmazkodáshoz hasonló követelmény bevezetése.* Hangsúlyozandó, hogy nem előnyben részesítésről (pozitív diszkriminációról, megerősítő intézkedésekről) van szó, hanem pusztán az azonos bánásmódban rejlő hátrányokozás kiegyenlítéséről.⁷²

3.4. A joggal való visszaélés tilalma

A joggal való visszaélés tilalma 2014. március 15-i hatállyal lépett a korábbiakban is általános magatartási követelményként megfogalmazott, rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye helyébe. A módosítás célja az Mt. és a Polgári Törvénykönyvről szóló 2012. évi V. törvény – a továbbiakban: Ptk. – összhangjának megteremtése volt, s tartalmilag lényegében érintetlenül hagyta a korábban, illetve már az rMt. hatálya alatt is fennállt alapelvet.⁷³ Így a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményéhez fűződő joggyakorlat alkalmazandó a joggal való visszaélés tilalmának értelmezésekor is.

Ez az alapelv (Mt. 7. §) arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkáltatói és a munkavállalói jogoknak – hasonlóképpen a kollektív munkajog alanyai jogainak – társadalmilag elismert, elfogadott céljuk, „rendeltetésük” van. Akkor mondhatjuk, hogy valaki az adott joggal él, ha *joggyakorlás módja és célja összhangban van azzal, ami e jog munkaviszonybeli rendeltetése, célja lehet.* Ellenkező esetben a joggal való visszaélésről beszélünk. Jogszerűnek csak az a

⁷⁰ Az ésszerű alkalmazkodás definiálásáról: Halmos 2014a, 121-122

⁷¹ Mielőtt az olvasó a fogyatékoság és a várandósság/szülőség párhuzamba állítását túl mesterségesnek vagy akár sérelmesnek érezné, kitérnék arra, hogy e témával kapcsolatban mi ment végbe az Egyesült Államok antidiszkriminációs jogában. Az Egyesült Államokban 1978 óta létezik törvény a várandósság alapján való diszkriminációval szembeni védelemről (*Pregnancy Discrimination Act*), ez azonban nem tartalmazza az ésszerű alkalmazkodás követelményét. Csak nemrégiben fogadták el a várandós munkavállalókkal való tisztességes bánásmódról szóló törvényt (*Pregnant Worker Fairness Act 2013*), amely már az ésszerű alkalmazkodás követelményéről is szól, valamint egyes további, speciális diszkriminációs tényállásokat szabályoz a várandós munkavállalók tekintetében. E törvény hatálybalépéséig azonban több helyen fellelhető volt a jogirodalomban az az álláspont, hogy a várandósság tényénél fogva is biztosítani kell az amerikai fogyatékos személyekre vonatkozó antidiszkriminációs törvény (*Americans with Disabilities Act*) alapján az ésszerű alkalmazkodást. Az antidiszkriminációs hatóságok és a bíróságok ezt az álláspontot nem tudták magukévá tenni, de azt elismerték, hogy a terhességből eredő egészségügyi állapot meghatározott esetekben alkalmazkodást igényelhet.

Ld. Williams et al. 2013

⁷² Az ésszerű alkalmazkodás és az előnyben részesítés fogalmi különbségéről: Halmos 2009a, 24-26, 29-30, 32, 39-40

⁷³ Itt megjegyzendő, hogy az Mt. 7. § (2) bekezdésében foglalt szabály – a jognyilatkozat megtagadása útján megvalósított joggal való visszaélésről – 2014. március 15-t megelőzően nem képezte az alapelv tartalmát.

magatartás tartható, amely nemcsak formailag a törvényben meghatározott jogok szerint megy végbe, hanem tartalmilag is célszerű, rendeltetészerű. A joggal való visszaélés tilalma tehát szintén a *mérlegelési jogkörben* történő munkáltatói döntéshozatal korlátját képezi: valamely jog gyakorlásának lehetséges módjai közül csak azok megengedettek, amelyek ennek az elvnek is megfelelnek. Az Mt. 7. § (1) bekezdése példákat is sorol arra, hogy leggyakrabban miként valósul meg a visszaélészerű joggyakorlás tilalmának sérelme.

A jogalkalmazói gyakorlat számára *lényeges a visszaélészerű joggyakorlás és a diszkriminatív magatartás közötti különbségtétel alapjának tisztázása*. A diszkriminációtilalom előírásának tapasztalati háttere az, hogy a társadalomban – így különösen a foglalkoztatásban is – meghatározott tulajdonságokkal (ún. „védett tulajdonságokkal”) rendelkező egyének és csoportok e tulajdonságuk okán gyakran hátrányt szenvednek. A helyes és jogszerű magatartás az lenne, ha a munkáltató egyes jogainak gyakorlásakor (például munkaviszony-létesítés és -megszüntetés, béremelés, előléptetés, fegyelmezés stb.) a munkaviszonnyal objektíve összefüggő, ésszerű okok alapján hozna döntéseket. A tapasztalat ezzel szemben azt mutatja, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező személyekkel, munkavállalókkal kapcsolatos döntéseikben nem ritkán szerepet játszik az e tulajdonsághoz fűzött előítélet, és ez képezi a döntő motívumot cselekedeteik mögött, amely végül a kérdéses személyekkel való kedvezőtlen bánásmóddhoz vezethet. A visszaélészerű joggyakorlást megvalósító tényállásokkal tehát rokonságot mutatnak a diszkriminációs tényállások, amennyiben mindkét esetben valamilyen jog gyakorlásáról, illetve annak meghatározott módjáról van szó. A joggyakorlás nem lehet visszaélészerű és diszkriminatív. Vagyis nem irányulhat a jog társadalmi rendeltetésétől eltérő célra, és nem dönthet valaki hátrányára csak azért, mert valamely védett tulajdonsággal rendelkezik.

Egyes elméleti megközelítések szerint a *diszkrimináció felfogható a visszaélészerű joggyakorlás részahalmazaként* is, ugyanis a védett tulajdonságok alapján történő hátrányos megkülönböztetés tulajdonképpen a lehetséges visszaéléses motívumok egyike.⁷⁴ Ha a diszkriminációt ekként, a visszaélészerű joggyakorlás speciális eseteként tekintjük, azzal magyarázatot kapunk arra is, hogy miért szerepel külön jogintézményként a diszkriminációtilalom ahelyett, hogy a visszaélészerű joggyakorlás tilalmának egyik alosaete lenne. Kiindulópontunk az volt, hogy a diszkriminációval kapcsolatos tilalmak egy általános társadalmi tapasztalatra épülnek, azaz arra, hogy a védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket előítéletek veszik körül, és ezek mentén gyakran hátrány éri őket. A törvény e ténytet megragadva rendelkezik úgy, hogy amennyiben egy védett tulajdonsággal rendelkező személy a munka világában hátrányt szenved, ez esetben mintegy vélelmezni kell, hogy a hátrányos megkülönböztetés – valamint a hasonló hátrányok – az e tulajdonság által keltett előítéletek miatt történt. Ekkor a munkáltatónak kell (lehet) bizonyítania azt, hogy ő valójában a munkaviszonnyal lényegileg összefüggő indokok alapján döntött a kérdéses személy hátrányára (*fordított bizonyítási teher*, Ebktv. 19. §), s bizonyítás sikertelensége őt terheli. Ezzel szemben a visszaélészerű joggyakorlás eseteiben a *bizonyítás főszabálya érvényesül*: mindig a hátrányt szenvedett félnek kell bizonyítani, hogy az őt ért hátrány a másik fél visszaéléses motívumaiból fakadt.⁷⁵ Ennek bizonyítása persze a gyakorlatban igen nehéz. A diszkriminációs esetekben más a helyzet: a munkáltató számára nem könnyű önmaga kimentése, mégis a fordított bizonyítási teher teszi lehetővé általában a jogviták igazságos lezárását, ugyanis ennek hiányában a munkavállalónak gyakorlatilag lehetetlen lenne igazolni, hogy a munkáltatói döntést diszkriminatív motívum vezérelte. A két tényállás ekként való megkülönböztetésének oka, hogy a visszaélészerűség nem kapcsolódik rendszeresen és jól

⁷⁴ V.ö. az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.9.) TT. sz. állásfoglalása az egyéb helyzet meghatározásával kapcsolatban

⁷⁵ 1952. évi III. törvény a polgári perrendtartásról, 164. § (1) bek.

azonosíthatóan a szenvedő alany valamely tulajdonságához vagy egyéb helyzetéhez, így nem állítható fel a diszkriminációtilalomnál említetthez hasonló vélelem.

A fenti elméleti elhatárolást következőképpen vonatkoztathatjuk a várandóssághoz vagy a szülői minőséghez kapcsolódó esetekre. A *várandósság és a szülői minőség* az Ebktv. szerint *védett tulajdonság*, vagyis az érintett személyek fokozottan ki vannak téve a sztereotíp hátrányokozás veszélyének. Ezért amennyiben a munkáltató kifejezetten a várandósság vagy szülői minőség okán gyakorolja valamely jogát a munkavállalóra nézve hátrányt okozó módon, ez – bár megfelelne a visszaélésszerű joggyakorlás tilalmában foglalt esetnek is –, *diszkriminatív* tényállásnak minősül. Ekként kell elbírálni, az Mt. 12. §-ában valamint az Ebktv.-ben foglalt rendelkezések szerint, különös tekintettel a fordított bizonyítási teher szabályára, ami a felperesnek/kérelmezőnek könnyített eljárási pozíciót eredményez.

Hogy *mi tekinthető a jogos érdekek csorbításának (hátránynak)* a joggal való visszaélés szempontjából, az mindig az adott személy, család szubjektív perspektívájából ítélandó meg. Gondolhatnánk, hogy a túlmunka elrendelése hátrányos helyzetet eredményez egy család részére, így ha egy munkáltató változtat munkaidő-beosztási gyakorlatán, és a korábbiaktól eltérően nem rendel el túlmunkát a munkavállalója részére, akkor ezzel előnyösebb helyzetbe hozta őt. Azonban ha bizonyítható, hogy a munkavállaló számára a rendszeres túlmunka jelentette azt a pótlólagos anyagi forrást, amely szükséges volt családjá eltartásához, és a munkáltatói intézkedésre a munkavállaló valamely negatív véleménynyilvánítása miatt került sor, megállapítható a joggal való visszaélés.⁷⁶

A joggal való visszaélés gyakori esetének gyakran előforduló példájára hívja fel a figyelmet az MK 6. sz. állásfoglalás, amely ugyan még az rMt. hatálya alatt keletkezett, de az Mt. vonatkozó szabályának (Mt. 193. (4) bek.) alkalmazásához is irányt mutat. Az állásfoglalás aláhúzza, hogy *érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás*, ha a munkáltató jogos érdekeinek csorbítására vezetne, s ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni. Az állásfoglalás példaként említi azt az esetet, amikor egy várandós nő elesik a munkajogi védelemtől azáltal, hogy a munkáltató jogos érdek nélkül köti ki vele ismételten a határozott időtartamot. „A jogoknak ilyen, nem rendeltetésszerű gyakorlása az Mt. 4. §-a⁷⁷ értelmében nem megengedett, s a munkavállalót, akinek a terhére ez az intézkedés történt, hátrány nem érheti. A megállapodásnak ez a része érvénytelen, s a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.”

A joggal való visszaélést – ellentétben a diszkriminatív tényállásokkal – nemcsak a munkáltató, hanem a *munkavállaló is megvalósíthatja*. Különösen a várandóssággal, szülői kötelezettségekkel kapcsolatos olyan *távollétekhez való jogok gyakorlásánál* fordulhat elő ez az eset, amelyeknek időpontját, hosszát, időbeli ütemezését a munkavállaló bizonyos keretek között megválaszthatja. Ilyen például a várandósgondozással kapcsolatos kötelező orvosi vizsgálat okán való munkavégzés alóli mentesülés ideje (Mt. 55. § (1) bek. c) pont), az apasági pótszabadság (Mt. 118. § (4) bek.), a szülési szabadság szülésig tartó időszaka (Mt. 127. § (1), (3) bek.), a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság (Mt. 128-130. §). Ha a munkavállaló kifejezetten arra tekintettel, azzal a céllal határozza meg valamilyen módon a távollét időpontját, hogy a munkáltatónak bosszúságot, hátrányt okozzon, megállapítható a visszaélésszerű joggyakorlás, és a távollét igazolatlannak tekintendő.

3.5. A személyiségi jogok védelme

⁷⁶ V.ö. BH 2002. 242.

⁷⁷ Az rMt. 4. §-ában szerepelt a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye.

Az Mt. a Ptk. vonatkozó szabályaira valamint az Mt. kártérítési fejezetére való utalással rögzíti a személyiségi jogok védelmének általános kötelezettségét (ld. részletesen: Mt. 9. § (1) bek.). Témánk szempontjából a *személyes adatok védelmével* kapcsolatos rendelkezések elemzendők különös hangsúllyal.

Az Mt. 10. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkavállalótól csak olyan *nyilatkozat* megtevéle vagy *adat* közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan *alkalmassági vizsgálat* alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Míg az rMt. kifejezetten tiltotta a *terhességi teszt* alkalmazását (rMt. 77. § (2) bek.), az Mt. 10. § (1) bekezdésének második mondatában szereplő szabály bizonyos az esetekben megengedi a tesztelés megkövetelését. Összhangban az együttműködési kötelezettség részét képező tájékoztatási kötelezettségről korábbiakban írtakkal (3.3 pont), álláspontom szerint ez a módosítás részben megalapozott, de pontosításra szorulna. Annak kockázatát ugyanis, hogy a munkavállaló gyermeket foganhat, és emiatt akadályozva lehet a munkaköre ellátásában, a munkáltató viseli. Olyan esetekben azonban, amikor a munkavállaló pl. projekt munkára szerződik, tehát határozott idővel, meghatározott feladat ellátására – ami egyre gyakoribb jelenség a munka világában –, s a várandósság teljesen, vagy túlnyomórészt ellehetetlenítene a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének teljesítését, fennáll az Mt. 10. § (1) bekezdésének második mondatában írt szükség. Más esetben azonban a teszt szükségtelen beavatkozásnak minősülne a munkavállaló magánszférájába.⁷⁸ (Figyelmet érdemel, hogy míg az általános személyiségi jogvédelem eseteiben a munkáltatói korlátozások mércéjéül a szükségességi-arányossági teszt szolgál – Mt. 9. § (3) bek. –, az adatvédelem esetén csupán a szükségességet kell igazolni.)

Az *állásinterjún feltehető kérdések* jogszerűségével kapcsolatban a korábbi adatvédelmi biztos állásfoglalást bocsátott ki. Az ombudsman megállapította, hogy a munkáltató kérdése adatvédelmi szempontból jogellenes, ha az érintett személy adatainak cél nélküli adatkezelését célozza. A gyermekek számára, vagy a gyermekvállalási tervekhez kapcsolódó kérdéssel ilyenek minősül. A dokumentum szerint e kérdésekre megtagadható a válaszadás, illetve nem szankcionálható, ha a munkavállaló a személyiségi jogait sértő kérdésre nem valós választ ad.⁷⁹ Ugyanebben a témában elfogadott állásfoglalást az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület is, amely az egyenlő bánásmód követelménye szempontjából vizsgálja az interjúkon feltehető kérdéseket.⁸⁰ Az állásfoglalás szerint önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Ez csak akkor állapítható meg, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. Ehhez az is kell, hogy az erre adott válasz miatt a jelentkezőt hátrány érje. Például, emiatt ne vegyék fel, vagy erre tekintettel ajánljanak neki rosszabb munkafeltételeket, mint más, összehasonlítható helyzetben lévő jelöltnek (pl. csak határozott idejű jogviszonyt).⁸¹

⁷⁸ Kivételt nem engedő, a teszt használatát kizártnak tartó álláspontot fogad el: Kártyás et al. 2013, 51, Göndör 2012, 147. E források is utalnak a teszt tilalmát kimondó, az ILO anyavédelmi egyezményre. Ezen egyezmény 9. cikkének (2) bekezdése azonban egyes esetekben – a munkakör vagy a magzat illetve az édesanya speciális körülményeire tekintettel, jogszabályi felhatalmazás alapján – megengedi a teszt alkalmazását. Az általam kifejtett értelmezés összhangban lenne az egyezmény szövegével.

⁷⁹ 900/A/2006–3. sz. állásfoglalás.

⁸⁰ az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről

⁸¹ A két jogvédő szerv állásfoglalásáról ld. még: Kártyás et al. 2013, 52

Látható, hogy a munkavállaló személyes adatainak védelme a személyiségi jogvédelem részeként *átfedésben van a diszkriminációtilalom által védett értékekkel*, azonban a két jogterület szabályozásának koncepciója nem ugyanaz. Egészen pontosan a diszkriminatív magatartások részhalmazát képezik a személyiségi jogsértő magatartásoknak, hiszen a családi állapotra, családtervezésre történő rákérdezés mindig személyiségi jogsértő, míg diszkriminatívnak csak – ahogyan azt az antidiszkriminációs tanácsadó testület kifejtette – további feltételek teljesülése esetén minősíthető.⁸²

Az adatvédelemmel kapcsolatos, idézett rendelkezés (Mt. 10. § (1) bek. első mondata) és az együttműködési kötelezettség részeként szabályozott *tájékoztatási kötelezettség* (Mt. 6. § (4) bek.) viszonya is vizsgálendő. Mindkét rendelkezés – egyebek mellett – a munkaviszony létesítése és teljesítése (jogok gyakorlása, kötelezettségek teljesítése) szempontjából lényeges adatokról való tájékoztatásról szól. A két rendelkezés összevetése alapján megállapítható, hogy ezekről az adatokról nemcsak joga van a munkáltatónak tájékozódni, hanem a *munkavállalónak kötelezettsége* is – akár kérdés nélkül – ezek közlése. A munkaviszony szempontjából lényeges adatok körébe általában nem tartoznak a munkavállaló várandósságával vagy családi viszonyaival, kötelezettségeivel kapcsolatos információk, hiszen az ezen élethelyzetek okozta akadályozottság – mint már arra többször utaltam – a munkáltató terhére esik. Az előzőekkel kifejtett álláspontomat továbbfejtvé abban a szűk esetkörben mégis elképzelhető, hogy a munkaviszony létesítése, teljesítése szempontjából lényegesnek minősülnek ezek az adatok, ha az adott élethelyzet a munkaviszony teljesítését részéről *teljesen vagy túlnyomórészt ellehetetlenítené* (pl. ha egy kétéves gyermeket nevelő nő jelentkezne egy éjszakai szórakozóhely, egy nyár erejéig meghirdetett bármixer munkakörére⁸³). Ilyen esetek főképp határozott idejű munkaviszony létesítésénél képzelhetők el, hiszen a családi állapottal kapcsolatos munkajogi akadályozottság, munkavédelmi szempontból való sérülékenység rendszerint idővel elhárul.

4. A munkaviszony létesítésével, módosításával és megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések

4.1. A munkaviszony létesítése és módosítása

A munkaviszony létesítésének szakaszában a várandós, családos munkavállalók védelmét elsősorban a *diszkriminációtilalom* és a *személyiségi jogvédelem* intézményei szolgálják, melyeket a dolgozat korábbi részeiben már részletesen elemeztem.

Témánk szempontjából figyelmet érdemelnek a munkaszerződés *kötelező módosításának* esetei (Mt. 59-61. §). A szüléssel, gyermekgondozással, hozzátartozó tartós ápolásával kapcsolatos távollét (Mt. 127-132. §) után a munkavállaló *bérkorrekcióra* jogosult az Mt. 59. §-ában meghatározottak szerint. Fontos aláhúzni, hogy a törvényszöveg munkabérről, és nem alapbérről beszél, így az alapbéren felüli egyéb bérelemek felemelésére is igényt lehet tartani. Hiányolni lehet azonban, hogy a *béren kívüli juttatások* tekintetében a törvény nem írja elő a módosítási kötelezettséget. Amennyiben van (volt, lenne) a munkavállalóval a béregyenlőség elve (Mt. 12. §) szempontjából összehasonlítható helyzetben lévő személy, úgy a bérdiszkrimináció tilalmára hivatkozással a béren kívüli juttatások felemelése is követelhető. Ha azonban nincs, úgy a béren kívüli juttatások érintetlenül maradnak. A szakirodalomban fellelhető olyan nézet, mely azt kifogásolja, hogy a munkáltató kötelezettsége az Mt. 59. §-ának szövege szerint csupán az ajánlattételre terjed ki, s ha a munkáltató kizárja az ajánlati

⁸² V.ö. Ptk. 2:43. § c) bek., 2:52. § és az Mt. 9. § (1) bekezdése

⁸³ Az Mt. 113. § (1) bek a) és (3) bekezdése alapján e személy számára éjszakai munka nem rendelhető el.

kötöttséget, könnyen elkerülheti végül a béremelést.⁸⁴ Álláspontom szerint, ha ez megtörténne, az *ajánlati kötöttség kizárása feltétlenül joggal való visszaélésnek minősülne* (Mt. 7. § (1)-(2) bek.), hiszen más jogának, jogos érdekének csorbítására szolgál, s ezzel a jog rendeltetésével össze nem férő célra irányul. Így az ajánlati kötöttség kizárása érvénytelen.

A *várandós illetve kisgyermekes munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakör biztosítása* is munkaszerződés-módosítási kötelezettséget eredményezhet az Mt. 60. §-ában foglalt szabályok szerint. Szerződésmódosításra csak akkor van szükség, ha a munkavállaló munkakörén belül maradva, munkáltatói utasítási jogkörben nem módosíthatók megfelelően a munkakörülmények.⁸⁵ Álláspontom szerint, ha a munkavállaló alaposan feltételezheti, hogy munkakörében, adott foglalkoztatásának körülményei között várandósságára tekintettel nem foglalkoztatható, együttműködési kötelezettsége alapján *köteles mihamarabb tájékoztatni* a munkáltatót arról, hogy gyermeket vár. Ugyanis e körülmény az Mt. 60. §-ában foglalt munkáltatói kötelezettség gyakorlásához lényeges információ. E kötelezettség munkavédelmi jellegű, ezért a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény 60. § (3) bekezdésében foglalt együttműködési kötelezettség is terheli a munkavállalót. Az együttműködési kötelezettségnek e törvényhellyel való összefüggését a korábbiakban már elemeztem (3.1. pont).

Ez az előírás a vonatkozó *nemzetközi és európai jogi normáknak való megfelelést* is szolgálja.⁸⁶ E jogforrások vizsgálata és az egyéniesítés elvét szem előtt tartó józan megfontolás alapján egy fontos kritikával illelhető a hatályos törvénytörvény. A munkakör-módosítási kötelezettséget az Mt. a gyermek egyéves koráig írja elő. A hivatkozott források azonban a szülés utáni védelmet kifejezetten a szoptatásra való tekintettel, annak tartamára írják elő, hiszen a kedvezőtlen munkakörülmények egészségvédelmi okból a szoptatás végéig hathatnak a munkavállalón keresztül a kisgyermekre, illetve a szoptatás fenntartásához fűződő érdek is megköveteli a női szervezet kíméletét. A szoptatás befejezése nem feltétlenül kötődik a gyermek egyéves korának eléréséhez. Így előállhat akár olyan helyzet, hogy a módosított munkakörben való foglalkoztatásnak már semmi indoka nincs, ennek ellenére – valamely fél hozzájárulása híján – nem lehet visszatérni az eredeti munkakörhöz⁸⁷, továbbá olyan eset is előfordulhat, hogy a gyermek még szopik, de az eredeti munkakört vissza kell állítani.⁸⁸ A nemzetközi és uniós jogi normáknak is jobban megfelelne, illetve e helyzeteket is kiküszöbölhetővé tenné, ha az Mt. 60. §-ában megfogalmazott kötelezettség a szoptatás fenntartásáig állna fent.⁸⁹ A szoptatás fenntartásáról való nyilatkozattétel – vagy az erről kért orvosi, védőnői igazolás – ugyan beavatkozás a munkavállaló magánszférájába, de úgy

⁸⁴ Göndör 2012, 149

⁸⁵ Az rMt. párhuzamos, 85. §-a ez utóbbi esetre is előírta a szerződésmódosítási kötelezettséget, ehhez képest adminisztratív egyszerűbb és logikusabb szabályt tartalmaz az Mt.

⁸⁶ Ilyenek: az ILO anyavédelmi egyezménye (2000.), 3. cikk; Módosított Európai Szociális Karta 8. cikkének 5. pontja; Anyavédelmi irányelv, 6. cikk

⁸⁷ A felek megállapodásuk útján a munkavállaló javára eltérhetnek az Mt. 60. §-ában foglalt szabálytól (Mt. 43. §). Ha valamely fél indok nélkül tagadja meg a hozzájáruló nyilatkozatot, s ezzel megakadályozza e megállapodás létrejöttét, felmerül a joggal való visszaélés (Mt. 7. §) gyanúja, de a nyilatkozat – lévén, hogy nem jogszabály által megkívánt nyilatkozat, hanem szerződésmódosító megállapodáshoz lenne szükséges – bírói ítélettel az Mt. 7. § (3) bekezdése alapján sem pótolható (v.ö. BH 1997. 522.).

⁸⁸ Ez utóbbi helyzetben a munkavállaló segítségére lehet a méltányos joggyakorlás elve (Mt. 6. § (3) bek.), de a gyakorlatban kétségtelenül hatékonyabb jogvédelmet jelentene egy konkrétan megfogalmazott, tiltó szabály, mint egy elvont, a munkáltatók és a munkavállalók számára gyakran nehezen értelmezhető, s kevésbé evidenciában tartott alapelvi rendelkezés.

⁸⁹ Egyúttal a Csvt. 16. § (2) bekezdésének megfelelő módosítására is szükség lenne.

vélem, hogy a fenti anomáliák kiküszöbölése érdekében szükséges és arányos követelmény lehet.⁹⁰

Megjegyzést érdemel még, hogy az rMt. párhuzamos szabályához (rMt. 85. §) fűződő *bírói gyakorlat részben elavult*. Az e tárgyban született, MK 57. sz. állásfoglalás szerint a várandós nő átlagkeresete nem csökkenhet a módosítás útján. Ez megfelelt az rMt. 85. §-ában foglaltaknak, azonban az Mt. 60. § csak az alaphér változatlanul tartását írja elő, így a munkakörhöz, munkakörülményekhez igazodó egyéb bérelemek (pl. pótlékok) elvonhatók. Sajnos a hivatkozott nemzetközi és uniós jogforrások nem tartalmazznak utalást ez esetben a munkabér színvonalának megtartására.

A munkaszerződés-módosításhoz kapcsolódik az Mt. 61. §-ában foglalt rendelkezés is, amely a *rész- és teljes munkaidő* valamint a *tipikus munkafeltételek és a távmunka* továbbá a *határozott és a határozatlan idejű foglalkoztatás közti átmenetről* szólnak. E rendelkezés értékeléséről az atipikus munkaviszonyok elemzésénél még részletesebben szó lesz (6.1., 6.2. pont).

4.2. A munkaviszony megszüntetése

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos rendelkezések közül a várandós illetve kisgyermekes szülőket érintő *felmondási védelem* jogintézményét szükséges górcső alá venni. A várandós és kisgyermekes nők munkaviszonyának védelme nemzetközi és uniós jogforrásokban előírt kötelezettség.⁹¹ A szülők munkahelyi védelmét az Alaptörvény is előírja (Alaptörvény, XVIII. cikk), a Csvt. 18. §-a pedig ennek bővebb tartalmi kifejtését adja a felmondási védelem tárgyában. Ez utóbbi rendelkezéshez igazodik az Mt. részletes szabályozása is.

A felmondási védelemnek két típusát ismeri a magyar munkajog: a felmondási tilalmakat (vagyis az *abszolút felmondási védelmi eseteket*, amelyben a munkáltatói felmondást jogellenes) és a felmondási korlátozásokat (vagyis a *relatív felmondási védelmi eseteket*, amelyekben a munkáltatói felmondás meghatározott korlátok között jogszerű).⁹² Abszolút felmondási védelem illeti meg a várandós és a szülési szabadságon lévő nőt, a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságon lévő személyt valamint az emberi reprodukcióra irányuló kezelésem részt vevő nőt, maximum hat hónapig – a várandósság és a reprodukciós eljárás esetében ennek feltétele a munkáltató tájékoztatása az okot adó körülményről (Mt. 65. § (3) bek. a)-c), e) pont). A felmondási korlátozások között több rendelkezéscsoportot tarthatunk számon. Egyrészt ide sorolhatók azok a szabályok, amelyek szerint a dolgozó anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának munkáltatói felmondása az általánosnál súlyosabb indokok fennállása esetén jogszerű (Mt. 66. § (6) bek.)). Másrészt a beteg gyermek otthoni ápolása miatti keresőképtelenség valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság alatt közölt felmondás esetén a felmondási idő csak a munkába való visszatérés után kezdődik el (Mt. 68. § (2) bek. b)-c) pont). Harmadrészt az Mt. 60. §-ában foglalt, a korábbiakban elemzett szabály is felfogható felmondási korlátozásként, ugyanis gátat szab a munkakörre való egészségügyi alkalmatlanság okán történő felmondásnak.

⁹⁰ Egyébiránt az Mt. 55. § (1) bekezdésének e) pontjában meghatározott szoptatási idő is a szoptatás tartamára jár, így a szoptatásról való információkérést ez a szakasz is szükségessé teszi (ld. részletesen: 5.3. pont). Tekintettel arra, hogy az rMt. is hasonló tartalommal ismerte a szoptatási munkaidő-kedvezmény intézményét (Mt. 138. § (6) bek.), a szoptatásról való tájékoztatás kérése nem új követelmény a magyar munkajogban.

⁹¹ Az ILO anyavédelmi egyezménye, 8. cikk; Anyavédelmi irányelv, 10. cikk; Módosított Európai Szociális Karta, 8. cikk, 2. pont, 27. cikk, 1. c) pont

⁹² A terminológiát ld.: 16/2014. AB határozat, [12]

A hivatkozott nemzetközi és uniós jogforrások valamint a magyar állam Alaptörvényben vállalt kötelezettségei alapján nem kérdés, hogy a várandós nőknek, kisgyermekes szülőknek biztosítandó felmondási védelem munkajogi intézményeit *fenn kell tartani*. A felmondási védelem alanyi és tárgyi hatályának, a védelem mértékének (relatív vagy abszolút voltának) kérdéseiről azonban a *jogalkotó széles körű mérlegelési jogkörében dönt*. Az Európai Unió vonatkozó dokumentumai és munkajog fejlesztése kívánatos irányának témájáról fellelhető szakirodalom egyre kevésbé támogatja a felmondási védelem intézményét. Ehelyett az állásbiztonságnak azt a formáját preferálják, melyben az adott munkaviszony kevesebb védelmet élvez, viszont a munkáját elveszített személy gyorsabban, könnyebben, biztosabban juthat új munkához.⁹³ Az erős felmondási védelem ugyan növeli a már foglalkoztatott egyén állásának stabilitását, de összességében hátrányosan hathat a munkaerőpiacon sérülékeny személyi körök foglalkoztatásba való bekapcsolódására, hiszen a munkáltatók a kiválasztásnál a kevésbé védett csoportokat fogják előnyben részesíteni. A jogalkotó az Mt. megalkotásánál is figyelembe vette ezt a tendenciát, s az rMt. felmondási védelmi rendszeréhez képest csökkentette a védelmi színvonalat. Az Mt. hatályba lépésekor hatályban volt szövege szerint a várandósságot és az emberi reprodukciós eljárást csak akkor lehetett figyelembe venni tilalmat eredményező körülményként, ha előre közölték a munkáltatóval.⁹⁴ A beteg gyermek ápolásának ideje alatt korábban abszolút védelem volt hatályban, az Mt. viszont csak a fentiekben említett, relatív védelmet fogalmazza meg.⁹⁵ Más típusú, de a korábbi abszolút helyett szintén relatív védelem vonatkozik a szülési szabadságot, fizetés nélküli szabadságot igénybe nem vevő, három éven aluli gyermeket nevelő szülőkre.⁹⁶ Felmondási tilalom terjedt ki a szülést követő három hónapra, s a reprodukciós eljárás hat hónapot meghaladó, egész időtartamára is – e tilalmak az Mt.-ben már nem szerepelnek.⁹⁷

Az Alkotmánybíróság a várandósság és az emberi reprodukciós eljárásról való részvétel, felmondási tilalmat megalapozó, előzetes bejelentési kötelezettségének alkotmányosságát vizsgálta a 7/2014. AB határozatban. Ebben kifejtette, hogy a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető *szabad felmondás joga* az a kiindulópont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák.⁹⁸ Az Alkotmánybíróság az Alaptörvényben foglalt egyes alapjogok valamint állami intézményvédelmi kötelezettségek összefüggésében tárgyalta a kérdést. Rámutatott arra, hogy a családtervezéssel kapcsolatos döntések és az ezekről adott tájékoztatás – az információs önrendelkezési jog (Alaptörvény, VI. cikk, (2) bek.) részeként – a *magánszféra védelméhez való alapjoghoz* (Alaptörvény, VI. cikk, (1) bek.) kapcsolódnak, mely jog igen szoros összefüggésben van az emberi méltósághoz való joggal.⁹⁹ Viszont az államnak egyéb alaptörvényi rendelkezések¹⁰⁰ okán *intézményvédelmi kötelezettsége* áll fenn abban a tekintetben, hogy többletvédelmet biztosítson munkaviszonyuk elvesztésével szemben a várandós, reprodukciós eljárásban részt vevő nőknek. Az Alkotmánybíróság

⁹³ V.ö. Kok 2003, Európai Bizottság 2006.

Ld. még: Veneziani 2009; Rogowski et al. 2011, 229-242; Countouris 2007, 57-86

⁹⁴ rMt. 90. § (1) bek. d) pont; Mt. 65. § (3) bek. a), e) pont; BH 2004. 521.; EBH2005. 1242., BH2005. 366., a Kúria (akkor. Legfelsőbb Bíróság) Mfv. I.10.372/2009/3. számú ítélete

⁹⁵ rMt. 90. § (1) bek. b) pont; Mt. 68. § (2) bek. b) pont

⁹⁶ rMt. 90. § (1) bek. e) pont, (6) bek.; Mt. 66. § (6) bek.

⁹⁷ rMt. 90. § (1) bek., d) pont

⁹⁸ 7/2014. AB határozat [13]; 11/2001. AB határozat [154, 158]; 15/1991. (IV. 13.) AB határozat [49, 42]

⁹⁹ 7/2014. AB határozat [29]; 32/2013. AB határozat,

¹⁰⁰ Az intézményvédelmi kötelezettség az Alaptörvény XV. cikkének (4) bekezdésében foglalt, pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotásra való felhatalmazása alapján, az Alaptörvény XV. cikkének (3) bekezdésében foglalt, a férfiak és nők egyenjogúságának biztosítására, valamint - a várandósság esetében - az Alaptörvény II. cikkének az élethez való jog objektív (tárgyi) oldalából következően áll fenn. (7/2012. AB határozat, [36])

hangsúlyozta, hogy e többletvédelem sokféle formát ölthet, ennek megválasztásában a jogalkotónak széles mérlegelési jogköre van, azonban meg kell, hogy feleljen az alapjogok korlátozhatóságára vonatkozó, szükségességi-arányossági tesztnek.¹⁰¹ A határozat végkövetkeztetése szerint a várandós, reprodukciós eljárásban részt vevő személyek felmondási védelmének realizálásához szükséges, hogy a munkavállaló e tényről tájékoztassa a munkáltatót, azonban aránytalan korlátozást jelentett az Mt. hatálybalépésekor hatályban volt azon rendelkezése, amely szerint a tájékoztatásnak a felmondás közlését megelőzően kellett megtörténnie. Az Alkotmánybíróság tehát megsemmisítette az előzetességre vonatkozó szövegrészt, és a törvényszöveg a korábban idézett formában maradt hatályban.

Az Alkotmánybíróság e határozatából tehát leszűrhető, hogy a felmondási védelem fenntartása önmagában nem minősül sem alapjognak, s nem szükségszerű folyamánya az állam valamely intézményvédelmi kötelezettségének. Így fenntartása, s részletszabályainak kialakítása a jogalkotó döntésétől függ. Ha az Alaptörvény alapján tehát nem is, de a Csvt.-ben megfogalmazott jogok és a már hivatkozott nemzetközi valamint uniós jogforrások alapján a felmondási védelem intézménye valamilyen szinten kötelezően fenntartandó. A kérdés tehát az, hogy – a munkajog modernizálásának aktuális trendjeit követve – célszerű-e a családot tervező, várandós, családos munkavállalók felmondási védelmét a nemzetközi, uniós és alkotmányos keretek által meghatározott szükséges minimumra redukálni, vagy vonatkozzék-e továbbra is viszonylag széles, vagy még szélesebb védelem e csoportra. Álláspontom kialakításához felhasználtam a Felmérés eredményeit is. Az állás elvesztésétől való félelmet meghatározó problémának tarthatjuk a családos munkavállalók körében.¹⁰² Ugyan – kontrollcsoport híján – arra nem terjedhetett ki a felméréses vizsgálat, hogy a családos állapot mennyire befolyásolja az állás elvesztésétől való félelmet, az feltétlenül megállapítható, hogy amennyiben a családos ember elveszíti az állását, több személy létbiztonságát fenyegető helyzet jön létre, mintha gyermektelen személy kerül hasonló helyzetbe. A munkaerőpiac jelenlegi körülményei között tehát a felmondási védelem viszonylag magas színvonalú biztosítását indokoltnak tarthatjuk, hiszen a jelenlegi felmondásvédelmi rendszer az aktív munkaerő-piaci szolgáltatásokkal párosulva nem biztosít megfelelő biztonságérzetet a családfenntartók számára. Az állásbiztonság hiányának következtében fellépő krónikus szorongás pedig önmagában is jelentékeny kárt okoz a család mentálhigiénés állapotában.¹⁰³ A felmondásvédelmi színvonal csökkentésére csak a munkaerőpiacon maradást, arra visszalépést szolgáló munkaerő-piaci eszközök fejlesztése, hatékonyságának javítása mellett van lehetőség, de mivel ez utóbbi állami tevékenység elemzése nem tartozik e dolgozat tárgyához, a felmondási védelem intézményeinek vizsgálatakor a munkaerő-piaci szolgáltatások jelenlegi rendszerét állandónak tekintem.

E szempontokat figyelembe véve lehet értékelni az Mt. bevezetése kapcsán egyik legneuralgikusabb pontnak tekintett változást, miszerint *egyed-egy védett csoportok az abszolút védelemben részesített körből a relatív védelem hatálya alá kerültek*. Ide tartoznak a beteg gyermek, beteg hozzátartozó ápolása miatt valamint a szülési illetve gyermekgondozási

¹⁰¹ Alaptörvény, I. cikk, (3) bek.; 7/2014. AB határozat, [37, 39, 45].

¹⁰² A válaszadó családapák 71 %-a nyilatkozott úgy, hogy problémának érzi az állásának bizonytalanságát, ezen belül 8 %-uk nagyon súlyos problémaként éli meg ezt. A válaszadó, jelenleg aktív anyák esetében hasonló értékek jöttek ki: 67 % illetve 7 %.

Az eredmények értékeléséhez fontos szempontként hozzá kell tenni, hogy többségében budapesti vagy Budapest agglomerációjában élő (nők: 76 %, férfiak: 73 %), illetve felsőfokú végzettséggel rendelkező (nők: 84 %, férfiak: 87 %) válaszadókról van szó, vagyis olyan személyekről, akiknek a munkalehetőségei az országos átlagnál jobbak. Egy országosan reprezentatív felmérés tehát valószínűleg még magasabb bizonytalanságról számolna be.

¹⁰³ Részletesen ld.: Kopp 2007, 29-32

fizetés nélküli szabadságot igénybe nem vevő, három éven aluli gyermeket nevelő szülők. Az *előbbi csoport* kapcsán a módosítás vélhető – bár a miniszteri indokolásban meg nem jelenő – igazolása az volt, hogy ők valójában nem kerültek ezáltal kiszolgáltatottabb helyzetbe, mint az rMt. által biztosított felmondási tilalom hatálya alatt voltak¹⁰⁴, mivel ha a felmondás már a védett időszak alatt megtörténik, a munkavállaló fel tud készülni arra, hogy a védett időszak után nem lesz munkaviszonya. Ez pedig számára is sokkal jobb annál, mintha a visszatérés napján szembesülne a felmondó okirattal. Ha ebből indulnánk ki, rögtön feltehetnénk a kérdést, hogy akkor – a nemzetközi, uniós kötelezettségeknek való megfelelésen túl – miért kell fenntartani a felmondási tilalom akár egyetlen esetét is. Igaz, hogy rendkívül nehéz helyzetet jelent a munkavállaló számára, amikor a visszatérést követően röviddel kapja meg a felmondását, amelyet a munkáltató vélhetően már a védett időszak alatt elhatározott. E sokkhatással szemben azonban az abszolút tilalom fenntartása mellett is megfelelő védelmet biztosítana, ha a munkáltató, akiben már a védett időszak alatt kialakul a felmondás szándéka, együttműködési kötelezettségét komolyan véve ezt idejekorán jelezné a munkavállalónak. Sőt kívánatos lenne, ha a felmondási tilalom – elsősorban a gyermekvállalással kapcsolatos távollétet követő – a *visszatérést követő ésszerű időre* (években mérhető távollét esetén egy hónapra, ennél rövidebb távollét esetén rövidebb időre) *is megilletné a visszatért szülőt* annak érdekében, hogy a feleknek legyen alkalmuk megbizonyosodni arról, hogy a munkavállaló megváltozott családi körülményei mellett is megfelelően el tudja-e látni a munkáját, s e kérdésről a munkáltató ne az előzetes, esetleg sztereotíp megfontolásai alapján döntsön.¹⁰⁵

A relatív védelmi kategóriába átkerült *másik* – az rMt. 90. § (1) bekezdésének e) pontja alatt védett személyi körrel átfedő, de nem egészen azonos – *csoportra* vonatkozó módosítás értékelését a rendelkezés céljának figyelembe vételével végezhetjük el. Megkérdőjelezhető, hogy a munkába már visszatért szülőnek – az előző bekezdésben foglalt indokon túlmenően – van-e szüksége akár abszolút, akár relatív védelemre. Ennek egyetlen indoka képzelhető el: a kisgyermekes léttel járó plusz terhek (pl. gyermekbetegség okán való távollét, intézményi beszoktatás, szülőprogramok stb.) gyengíthetik a szülő munkahelyen történő helytállását, így munkaviszonya sérülékenyebbé válhat. Ha ezt tekintjük a védelem indokának, akkor viszont a következő kritikákkal illelhető a jelenlegi szabály. (1) A munkába visszatért szülők *nemi alapú esélyegyenlőségét sérti*, hogy a teljes családban élő apák nem élveznek ilyen védelmet, hiszen ez csökkentheti hajlandóságukat, lehetőségüket arra, hogy a kisgyermek körüli teendőkben egyenlő részt vállaljanak. (2) Az óvodáskorú gyermek legalább annyi plusz terhet ró a szülőkre, mint a bölcsődéskorú, így nincs *ésszerű indoka annak, hogy a védelem az esetek nagy részében hároméves korban véget ér*.

A 7/2014. AB határozat megállapításainak tanulmányozásával szempontokat kereshetünk a *felmondási védelemre vonatkozó szabályozás gyakorlati értelmezéséhez, alkalmazásához* is. Fontos kérdés, hogy mikor minősül *időszerűnek* a munkáltató várandósságról, emberi reprodukciós eljárásról való tájékoztatása a felmondási tilalom érvényesítése érdekében. Sem a törvény, sem a 7/2014. AB határozat nem szól arról, hogy ezt a nyilatkozatot meddig lehet megtenni a védelem joghatásának elérése céljából. A tájékoztatási kötelezettség esedékességének időpontját az *együttműködési kötelezettség* (Mt. 6. § (2), (4) bek.) fényében

¹⁰⁴ Nem számítva azt, hogy szintén el lett törölve a felmondási idő kezdetére vonatkozó 15 illetve 30 napos moratórium (rMt. 90. § (2) bek.).

¹⁰⁵ Munkáltatói vélemények szólnak arról, hogy a gyermekgondozási szabadságról visszatérést követő néhány hónapot kívánatos mindkét félnek átmeneti időszaknak tekinteni, amelyben a felek megfelelő időt és türelmet szánnak a megváltozott körülmények között való munkavégzés kereteinek megszilárdulásához. Mivel ezzel a felfogással nem minden munkáltató tud azonosulni, célszerű a munkavállalónak ebben az időszakban magasabb szintű munkajogi védelmet nyújtani. (V.ö. Kártyás et al. 2013, 80)

kell meghatározni, hiszen a felmondási jog munkáltatói gyakorolhatóságához szükséges, hogy a munkáltató tudatában legyen a jogszerűséget befolyásoló körülményeknek.¹⁰⁶ A 7/2014. AB határozat ugyanakkor rámutat arra, hogy a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény (felmondás közlése) bekövetkezik, de legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul¹⁰⁷. Azonban a 7/2014. AB határozat nyomán hatályban lévő törvényszöveg már nem kívánja meg az előzetes közlést. Álláspontom szerint amennyiben a munkavállaló közvetlenül – tehát nemcsak folyosói pletykákból, hanem például a munkáltatói jogkör gyakorlójának szóbeli bevezetéséből – megbizonyosodik arról, hogy a munkáltató szándékában áll a felmondás, elvárható, hogy közölje a szóban forgó tényeket. Bekövetkezhet az a helyzet, hogy a munkáltató már közölte a felmondást, amely ezzel hatályosult, azonban – a helyzet váratlanságából adódóan – a munkavállalónak nem nyílt alkalma közölni a védelem alapjául szolgáló tényt. Véleményem szerint ez esetben a munkavállalónak haladéktalanul kell közölnie a terhesség, reprodukciós eljárásról való részvétel tényét. Amennyiben a már fennálló várandósságnak még nincs tudatában, az erről való tudomásszerzéstől kezdve haladéktalanul fennáll a tájékoztatási kötelezettség.¹⁰⁸

Problémát jelent, hogy minden olyan esetben azonban, amikor – akár tudott a várandósságról az érintett munkavállaló, akár nem – nem került sor az erről való tájékoztatásra a felmondás közléséig, a felmondás joghatályosnak tekinthető. Amennyiben azonban a várandósság tényét a munkavállaló időben – tehát a közlés szükségességének felismerését követően haladéktalanul – közölte, a felmondás jogellenes. A jogellenességet így nem önmagában a várandósság ténye alapozza meg, hanem ehhez az is szükséges, hogy a munkavállaló tájékoztatása megfelelő időben megtörténjék. Így tehát nem csupán a jogellenesség utólagos megállapításáról, hanem *utólagosan bekövetkező jogellenességről van szó*, ami a *magyar magánjog rendszerében ismeretlen*, s a jogbiztonság követelményével ellentétes alakzat.¹⁰⁹ Ráadásul a munkáltató könnyen kerülhet abba a helyzetbe, hogy jobb tudomása ellenére jogellenes felmondást közölt. A törvény azonban jelenleg nem ad lehetőséget arra, hogy felmondó nyilatkozatát egyoldalúan visszavonja, s ezzel egyoldalúan hatálytalanítsa a felmondást. A felmondás hatálytalanítására a bírói gyakorlat szerint csak a munkavállaló hozzájárulásával kerülhet sor.¹¹⁰ Az előbb írtakra tekintettel úgy vélem, a 7/2014. AB határozat által módosított törvényszöveg jelenlegi formájában nem rendezi kielégítően, a normavilágosság, a jogbiztonság és a dogmatikai koherencia követelményeinek megfelelően a várandósság okán fennálló felmondási tilalom érvényesítésének módját. *A törvényben támpontot kellene adni* arról, hogy a várandósság, reprodukciós eljárás tényéről *mikor kell tájékoztatni a munkáltatót*; továbbá *rendelkezni kellene az utólagosan, a munkáltató jobb tudomása ellenére beállt jogellenesség lehetséges rendezésének módjáról*. Ennek egyik módja lehetne az, ha a munkáltató ilyenkor egyoldalúan visszavonhatná felmondó nyilatkozatát, vagy ha jogszabály mondaná ki, hogy a felmondás a munkavállaló hozzájárulásával visszavonható (ilyen esetben a visszaélészerűen megtagadott munkavállalói hozzájárulást bírói ítélet is pótolhatná az Mt. 7. § (3) bekezdése alapján).

¹⁰⁶ V.ö. a Kúria (akkor: Legfelsőbb Bíróság) Mfv.I.10.551/2008/2. számú ítélete

¹⁰⁷ 7/2014. AB határozat, [37, 39]

¹⁰⁸ Itt újabb problémát jelenthet, hogy mi számít a terhességről való tudomásszerzés időpontjának. Hiszen a pozitív terhességi tesz még nem jelent feltétlenül várandósságot, ettől kezdődően még eltelhet két-három hét is a terhesség orvosi igazolásáig. Kiterjed-e az együttműködési kötelezettség arra, hogy a munkavállalónak, amennyiben a terhesség korai jeleit érzékeli, minél hamarabb el kell mennie megbizonyosodnia a várandósság tényéről, vagy saját döntése szerint akár még egy-két hónapot is várhat ezzel?

¹⁰⁹ Siklósi 2013, 18

¹¹⁰ V.ö. BH 1997.606

A felmondási tilalmak gyakorlati alkalmazása szempontjából gondot jelenthet még az *emberi reprodukciós eljárások fogalmának értelmezése* is. E fogalom tartalmát az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény – a továbbiakban: Eütv. – 162. § (1) bekezdése adja meg.¹¹¹ A definíció értelmezésének fő problémája, hogy nem derül ki pontosan, mikor veszi kezdetét a reprodukciós eljárás. Ideértendő az a szakasz, amikor az érintett párt még csak kivizsgálás céljából nyilvántartásba veszi a kezelő intézmény, vagy csak az első beavatkozástól kezdődik a védelem? A másik gond, hogy az idézett bekezdés e) pontja az „*egyéb módszer*” fordulatot alkalmazza, amely alapján nemcsak az általánosan ismert és hatósági engedéllyel végzett meddőségkezelési eljárások vonhatók a reprodukciós eljárások körébe, hanem bármely olyan – akár az alternatív medicina körébe tartozó – terápia, amely erre a célra irányul. Igaz, hogy reprodukciós eljárás csak működési engedéllyel rendelkező szolgáltatónál végezhető (Eütv. 167. § (5) bek.), azonban indokolt lenne, hogy a munkajogi védelem azokat is megillesse, akik – pl. lelkiismereti okból vagy bizalomhiány okán – nem meddőségi centrumokban keresnek megoldást a kívánt gyermekáldáshoz, hanem egyéb szolgáltatóknál. A munkajogi védelemnek ugyanis nem az a célja, hogy preferencia-sorrendet állítson fel a meddőségkezelés egyes módjai között, hanem hogy azok munkaviszonyának stabilitását garantálja, akik az aktív családtervezés akadályainak leküzdése végett külső segítséghez folyamodnak.

A *munkaviszony megszűnéséről, megszüntetéséről szóló további munkajogi rendelkezések* közül csupán néhányat szeretnék kiemelni, melyek relevánsak lehetnek dolgozatom témájának szempontjából.

Visszaülök a *határozott idejű munkaviszony megszűnése utáni újralétesítésének* diszkriminatív alapú megtagadásával kapcsolatban korábban kifejtettekre (2.3. pont).

A *jogellenes munkáltatói munkaviszony-megszüntetés jogkövetkezményei* közül kiemelendő, hogy a felmondási tilalomba valamint a diszkriminációtalomba ütköző felmondás esetén elrendelhető a munkaviszony helyreállítása (Mt. 83. § (1) bek. a)-b) pont). Helyeselhető, hogy az Mt. által a korábbi szabályozáshoz képest szűkebbre vont, a helyreállításra igényt támasztani jogosult körben bent maradtak a családi körülményeikkel közvetett vagy közvetlen módon összefüggően munkájukat elveszített személyek. A jogosulti körből azonban álláspontom szerint alaptalanul maradnak ki a relatív védelemben részesülő, családos személyek, különösen azon indokoknál fogva, amelyet az egyes korábbi tilalmak korlátozássá történő átsorolásával kapcsolatban e pont korábbi részeiben kifejtettem.

5. A szülői távollét jogintézményei

Elvi kiindulópontunk, a család és a munka egyensúlya nem azt jelenti, hogy a családos munkavállaló életének minden napján a családra és a munkára fordítandó időtartamnak egyenlőnek kell lennie. Az *egyensúly* állapotába belefér az, hogy időnként a munka, időnként a család kap nagyobb hangsúlyt, azonban a két életterületre fordítandó idő egy nagyobb időbeli perspektívában megfelelő arányba kerül. Minél hosszabb periódust szemlélünk, annál

¹¹¹ Eütv. 162. § (1) Emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárásként (a továbbiakban: reprodukciós eljárás)
a) testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés,
b) a házastárs, illetve élettárs ivarsejtjeivel vagy adományozott ivarsejttel végzett mesterséges ondóbevitel,
c) ivarsejt adományozásával történő testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés,
d) embrióadományozással végzett embrióbeültetés,
f) a női ivarsejt megtermékenyülését, illetőleg megtermékenyíthetőségét, valamint a megtermékenyített ivarsejt megtapadását, fejlődését elősegítő egyéb módszer alkalmazható.

nagyobb az egyik vagy másik életterület felé történő hangsúlyeltolódásokkal kapcsolatos tolerancia. Ha az egész emberi életet tekintjük, akkor belefér, hogy akár több évet kizárólag vagy túlnyomórészt a családnak avagy a munkának szenteljünk. Ha időbeosztásunkra éves szinten tekintünk, fennállónak tarthatjuk az egyensúlyt akkor is, ha bizonyos hetekben szabadságon voltunk, bizonyos hetekben pedig annyit dolgoztunk, hogy alig láttuk a családukat. Ugyanígy meg kell lennie valamilyen szinten az egyensúlynak egy-egy héten, napon belül is. Véleményem szerint az az ember képes hosszútávon kiegyensúlyozott életet élni, munkahelyi és családi elfoglaltságait összeegyeztetve, aki a kisebb időegységek (napok, hetek, hónapok) időbeosztásánál is képes hosszútávon gondolkodni, és szükség szerint egyik vagy másik életterületnek nagyobb figyelmet, több időt szentelni, számolva ugyanakkor azzal, hogy hosszútávon az egyensúlyt helyre kell majd állítania.

A munkaidő, pihenőidő, szabadidők szabályozásánál a munkajog az *egyenletesen teljesítő*, az egyes időegységekre vonatkoztatva *egyenletes pihenési időket* igénybe vevő személy koncepciójából indul ki.¹¹² A családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállaló azonban nem ilyen. Ennek egyszerű oka az, hogy a családi kötelezettségek olykor feltétlen jelenlétet igényelnek a szülő részéről, amely az adott időre ellehetetleníti a munkavégzést. E családi körülmények előfordulása pedig kiszámíthatatlan, fennállása hosszantartó is lehet.

A munkaviszony teljesítése a munkavállaló szerződéses kötelezettsége, azonban a családi kötelezettségekért való helytállásnak – túl e kötelezettségek biológiai és erkölcsi meghatározottságán – is van jogi alapja. Az Alaptörvény rendelkezik arról, hogy minden gyermeknek joga van a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéshez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz. A szülőknek állampolgári kötelezettségük a kiskorú gyermekükről való gondoskodás (Alaptörvény XVI. cikk, (1) és (2) bek.). Ezen *alapvető jog gyakorlásának és kötelezettség teljesítésének a feltételeit az állam köteles biztosítani*. A szülő gondoskodási kötelezettségének legalapvetőbb része, hogy a kisgyermeket ne hagyja felügyelet nélkül. A gondoskodásnak azonban ugyanilyen fontos eleme az is, hogy a gyermek egyéni szükségleteit figyelembe véve testi-lelki egészségét, fejlődését, jólétét garantálja. A gondoskodás tehát nem csupán a gyermekfelügyelet bármi módon történő megoldását foglalja magában, hanem a szülő személyes, odafigyelő, válaszkész, a gyermek szükségleteihez igazodó jelenlétét is. A munkáltatóknak tehát számolniuk kell azzal, hogy a családos munkavállalók életében lesznek olyan rendes és rendkívüli időszakok, amikor a gyermekükről való gondoskodás miatt okvetlenül távol kell lenniük. A *munkajog feladata* annak biztosítása, hogy a családos munkavállalók *munkajogi kötelezettségeik sérelme nélkül* eleget tehessenek a gyermekről való gondoskodással kapcsolatos állampolgári kötelezettségüknek. Így intézményesítenie kell azokat a távolléti formákat, amelyek a szülők rendes vagy rendkívüli eltávozásainak jogi keretet adhatnak. Ezek kialakításakor elsősorban a *rugalmasság és az egyéniesítés elveit* kell szem előtt tartani tekintettel arra, hogy a gyermekek nem uniformizálhatók az igényelt szülői jelenlét szempontjából (nem ugyanolyan hosszú otthoni gondozásra van szükségük első élet éveikben, különböző mértékben szenvednek el betegségeket, baleseteket stb.).

A szülői távolléteknek *több típusát ismeri a munkajog*. Az általam alkotott csoportképzési szempont szerint beszélhetünk rendes és rendkívüli távollétekről. A *rendes távollétek* között azokat tarthatjuk számon, amelyekkel mind a családos munkavállaló, mind a munkáltató előre számolni tud. A távollétek e formái azt méltányolják, hogy a családos munkavállalónak több szabadidőre van szüksége a családi kötelezettségeire tekintettel. A *rendkívüli távollétek* azokat

¹¹² Igaz, a kötetlen munkarendben vagy az egyenlőtlen munkaidő-beosztással ez a kép sokat módosulhat, de tekintsük most e munkaidő-szervezési formákat kivételnek, mint ahogyan az Mt. is annak kezeli őket. – v.ö. az Mt. 96. § (1) bekezdésének és (2) bekezdésének valamint a 97. § (2) bekezdésének és (3) bekezdésének „főszabály-kivétel” viszonya.

a hosszabb vagy rövidebb tartamú időszakokat jelölik, amelyek – előfordulásuk hirtelenségére vagy egy-egy kivételes családi élethelyzetre tekintettel – időszakosan a munkavállaló fokozott jelenlétét igénylik a családban, de ezek elmúltával a munkaviszony teljesítése folyhat tovább a rendes körülmények között. A két csoport elhatárolása azért hasznos, mert *más-más szabályozási elvek* kerülnek előtérbe az egyes csoportokra való munkajogi normák megalkotásánál. A rendes távollétek esetén a szabályozottság és a kiszámíthatóság dominanciája érvényesítendő. A rendkívüli távollétek esetén pedig a rugalmasság elvének kell szóhoz jutnia, hiszen mindkét fél számára fontos látni, hogy az egyensúly megteremtésének érdekében fokozott türelemre, együttműködésre, alkalmazkodási képességre van szükség ahhoz, hogy a munkából történő ideiglenes kiesést átvészelje a munkaviszony, s utána folytatódhasson annak teljesítése.

5.1. Rendes távollétek

Helyesnek tarthatjuk azt a törvényi megoldást, amely szerint a szülői szereppel kapcsolatos rendes távollétek főként a *szabadság egyes elemeiben* jelennek meg, hiszen a (fizetett) szabadság a munkavállaló pihenésére, magáncélú tevékenységére, regenerálódására szolgáló alapvető munkajogi kategória. Az Mt. ide tartozó jogintézményei a következők: a gyermekek után járó pótszabadság (Mt. 118. § (1)-(3) bek.), a szülési szabadság és a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság első fél éve alatt járó szabadság (Mt. 115. § (2) bek. c)-d) pont) valamint az apasági pótszabadság (Mt. 118. § (4) bek.).

A *gyermekek után járó pótszabadsággal* kapcsolatban megfontolandók a Felmérés adatai: a családapák 69 %-a valamint az aktív családanyák 73 %-a tartja problémának, hogy éves szinten túl kevés szabadnappal rendelkezik (nagyon súlyos problémaként értékelte ezt a családapák 10 %-a és az aktív családanyák 23 %-a). Számottevő igény mutatkozna tehát a gyermekek után járó szabadnapok számának esetleges megnövelésére. A gyermekneveléssel éves szinten kiszámíthatóan jelentkező, kötelező távollétek száma ugyanis jóval több, mint a pótszabadság-napok száma.¹¹³ Különös problémát jelent ez a nagycsaládosok számára, hiszen három fölötti gyermekszámnál nem jár arányosan több szabadság, míg a gyermekekkel járó, sok esetben szabadságkivételt igénylő teendők arányosan nőnek. A számszerű növeléssel – mely egyértelműen munkáltatói többletterhet jelentene – közel azonos vagy azonos eredményt lehetne elérni a szabadság kiadásának, kivételének rugalmasabbá tételét célzó intézkedésekkel. Az Mt. csupán egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén teszi lehetővé azt, hogy a szabadságot a munkáltató órákban tartsa nyilván, egyébként csak teljes munkanapok vehetők ki (Mt. 124. § (4) bek). A felek megállapodása vagy kollektív szerződés ugyan a munkavállaló javára eltérhet ettől (Mt. 43. § (1) bek., 135. § (2) bek. l) pont), és lehetővé teheti a *szabadság fél napos vagy ennél kisebb egységben történő elszámolását*, azonban hasznos lenne ezt törvényi szinten is elismerni, hiszen talán több munkáltató fedezné fel a szabadság kis egységekben történő nyilvántartásának előnyeit is. A gyermek körüli, szabadságkivételt igénylő teendők (pl. egy iskolai eseményen való megjelenés) gyakran nem igényelnek egésznapos távollétet, s ilyenkor mindkét félnek előnye származhatna abból, ha nem kellene egy egész nap szabadságot kivenni. A Felmérésben válaszadók közül a családapák 44 %-ának, az aktív anyák 47 %-ának van lehetősége fél nap vagy ennél kisebb

¹¹³ Egy átlagos óvodás, iskolás gyermeknél ezek a következő eseményekhez kötődhetnek: évi két szülői értekezlet, évnnyitó, évváró, anyák napi ünnepség, karácsonyi ünnepség, gyakran több szakorvosi vizsgálat, nevelésmentes és egyéb intézményi szünnapok stb. A legnagyobb problémát pedig a nyári szünet jelenti, különösen az óvodáskorúak szüleinél, ugyanis ezek a gyermekek még nem küldhetők táborba, és érzékenyebben reagálnak a megszokottól eltérő felügyeleti megoldásokra. A fogyatékos gyermeket nevelő szülők számára ugyan két-két nappal több pótszabadság jár, de amennyiben a gyermek rendszeres fejlesztésre szorul, ez szintén rendkívül kevés.

egységben szabadságot kivenni. 54 %-uk illetve 81 %-uk jelezte, hogy segítséget jelent(ene) nekik a kis egységekben történő elszámolás. A nők javára történő eltérés magyarázható azzal, hogy a gyermekek körüli feladatokból még mindig az anyák veszik ki a nagyobb részt¹¹⁴, s így vélhetően nagyobb terhet jelent számukra az egésznapos szabadságkivétel, mint a férfiaknak.

A gyermekek után járó pótszabadság céljára (t.i. a gyermekek kötelező elkísérésével járó programokon való szülői jelenlét biztosítása) tekintettel tanácsos lenne, ha a pótszabadság kiadását a munkáltató számára kötelező lenne *a munkavállaló kívánságának megfelelően való kiadása*. A munkavállaló kívánsága szerint kiadandó hét munkanap szabadságot (Mt. 122. § (2) bek.) ugyanis legfeljebb két részletben igényelheti, a gyermekekhez kötődő, fent említett programok pedig rendszerint kevesebb, mint egy napot vesznek igénybe. A gyakorlatban sokszor problémát jelent a szabadság kiadására vonatkozó igény *tizenöt nappal* előbb történő jelzésének kötelezettsége is (Mt. 122. § (4) bek.), hiszen a szülő gyakran csak röviddel a megjelenési kötelezettségével járó programot megelőzően értesül annak időpontjáról. Mivel a munkáltató módosíthatja más munkavállaló munkaidő-beosztását négy nappal későbbi időpontra (Mt. 97. § (5) bek.), s így gondoskodni tud a távollévő szülő helyettesítéséről, a tizenöt napos határidő ehhez igazodóan csökkenthető lenne a pótszabadság vonatkozásában.

A szülési szabadság és a gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság alatt felgyűlt (több gyermek esetén akár több hónapra is rúgó) *szabadságot* természetben kell kiadni, mégpedig a munkába való visszatérést követően hatvan napon belül. A gyakorlatban problémát jelent a *hatvannapos szabály értelmezése*. Hogyan kell eljárni akkor, ha a kiadandó szabadság tartama meghaladja a hatvan napot? Csak megkezdeni kell a szabadság kiadását hatvan napon belül? Jelenleg csupán az általános magatartási követelmények segítségével hívásával értelmezhető e rendelkezés (méltányos joggyakorlás követelménye, joggal való visszaélés tilalma, együttműködési kötelezettség), kívánatos lenne azonban a törvényszöveg pontosítása. E technikai kérdésen túlmenően a kiadandó nagy mennyiségű szabadság felhasználásának hatékonyságával kapcsolatban nagyobb problémák is felmerülnek. Az ilyen szabadság egy részét a legtöbb esetben arra fordítja a szülő, hogy a gyermekét beszoktassa abba az intézménybe, ahová majd járni fog, esetleg arra, hogy a beszoktatás időpontját kissé kitolják (pl. nyári születésű gyermekeknél szeptemberig). Azonban sokszor előfordul, hogy a szabadság második része alatt a szülő gyermek nélkül van otthon, és hetekig várja még a munkába állást. Nyilvánvalóan sokak számára fontos egy ilyen feltöltődési időszak az újabb életmódváltás előtt, mások azonban másként tudnák jobban felhasználni a felgyűlt szabadságot. Itt ismét jó megoldás lenne, ha a munkajog intézményesítené a *félnapos szabadságot* is, és lehetőséget adna, hogy a munkába visszatérő szülő számára legyen egy átmeneti időszak, amikor fél-fél munkanapot dolgozva vagy tanulva, megismerkedhetne a megváltozott munkahelyi viszonyokkal, felfrissíthetné ismereteit, átvehetné a helyettes munkavállalótól munkakörét. Vagy részt vehetne egy reorientációs tréningen, illetve – amennyiben régi munkaköre már nem létezik, és a munkáltató újat ajánl fel – beletanulna az új munkakörébe. Így a visszatérés egyik fél számára sem lenne sokkhatásos, s közben a család is fokozatosan adaptálódhat a szülő munkába való visszatéréséhez. A felgyűlt szabadság felhasználásának másik hasznos módja lehetne a *hatvannapos kiadási határidő kitolása akár több évre*.¹¹⁵ A tömbösített szabadságfelhasználáshoz képest sok családnak bizonyára előnyösebb lenne, ha inkább a gyermekek után járó plusz szabadnapok száma éves szinten nőne. Ez a megoldás válasz lehetne a szülők által panaszolt szabadsághiány problémájára. A felgyűlt szabadság ily módon történő felaprózása mellett érdemes lenne

¹¹⁴ V.ö. Csehné Papp 2012 (adatok az anyák és az apák otthoni teendőiben való részvételének arányairól)

¹¹⁵ A felgyűlt szabadságoknak a gyermek tízéves koráig történő kiadhatóságát javasolta a 2009-ben az MTA elnökének kezdeményezése alapján létrehozott Népesedési Kerekasztal is. (Frey – Pulay 2011)

bevezetni e *szabadság megoszthatóságát* az anya és az apa között. Mivel túlnyomórészt az anyák tartózkodnak gyeden, a későbbi években így kiegyenlítődhetne a gyermekek miatt való szabadságkivételek aránya a két szülő közt¹¹⁶

Az *apává válással kapcsolatos távollétet* az Mt. *pótszabadsággá* minősítette, eltérve az rMt. párhuzamos rendelkezésétől (138/A. §), mely az egyéb munkaidő-kedvezmények közé sorolta az apa szabadnapjait. Az apa ez időre járó távolléti díjának megtérítésére továbbra is lehetőség van.¹¹⁷ A szabadsággá való átminősítés ugyanakkor több jogalkalmazási problémát is felvetett tekintettel arra, hogy az alap- és pótszabadságra vonatkozó szabályokat egységesen rendezi a törvény. Jogszabály-módosítás orvosolta e problémák egyikét, amely abból adódott, hogy az eredeti szabályozás szerint az évközben kezdődő vagy megszűnő munkaviszony esetén az apasági szabadságot is időarányosan kellett kiadni (Mt. 121. § (1) bek.): 2013. augusztus 1-től kezdődően e szabály alól kivételt képez az apasági pótszabadság. A problémák többsége azonban továbbra is fennáll. Például a törvény nem rendezi megnyugtatóan azt a helyzetet, hogy az apasági pótszabadságot is arányosan csökkenteni kell-e, ha nem a teljes év számít munkában töltött időszaknak (v.ö. Mt. 115. § (1)-(2) bek.). Az a kérdés is nyitott, hogy mi történik olyankor, ha az apa – például keresőképtelensége folytán – nem tudja kivenni a pótszabadságot a szülést követő második hónap végéig. Nem életszerű az sem, hogy az apasági pótszabadságra is vonatkozik a kivételre irányuló szándék tizenöt nappal előre történő bejelentésének kötelezettsége (Mt. 122. § (2) bek.).¹¹⁸ Mindezen *jogalkalmazási nehézségek elvi gyökere*, hogy az apasággal kapcsolatos eltávozás a *rendkívüli távollétek* körébe tartozna, s nem a gyermekneveléssel összefüggően kiszámíthatóan jelentkező, rendes távollétek közé. A rendes munkavállalói távollétek jogi keretétől szolgáló szabadság ebből következően nem alkalmas arra, hogy az apasággal kapcsolatos távollét jogi alapjául is szolgáljon, hiszen a szabadság számítására és kiadására vonatkozó egységes szabályok alól számos kivételre vagy speciális rendelkezésre lenne szükség ahhoz, hogy az apasági távollét betölthesse funkcióját. Megoldás lehetne, ha az apasági távollét – visszatérve az rMt. felfogásához – ismét átkerülne a rendkívüli távollétek közé. Az Mt. már nem ismeri az egyéb munkaidő-kedvezmények kategóriáját, így az apasági távollét szerepelhetne a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteként (Mt. 55. § (1) bek.).¹¹⁹

5.2. Hosszabb tartamú rendkívüli távollétek

A hosszabb tartamú rendkívüli távollétekhez sorolhatjuk a gyermekvárással és -szüléssel kapcsolatos távolléteket, azaz a várandósság alatti és a gyermek egyéves koráig tartó, munkavégzés alóli mentesítést (Mt. 60. §), a veszélyeztetett várandósság okán való

¹¹⁶ Több szerző is amellet érvel, hogy a szülési szabadság és a gyermekgondozási szabadság alatt ne lehessen jogot szerezni szabadságra, hiszen – állításuk szerint – e szabadság semmilyen tényleges munkavállalói hátrányt nem kompenzál, ellenben jelentősen növeli a munkáltatók ellenérzéseit a visszatérő szülőkkel szemben. (Kártyás et al. 2013, 42; Göndör 2012, 125). Vitatva ezt az álláspontot, az előzőekben kifejtett véleményem szerint a távollét alatt szerzett szabadságnak, a kiadásra vonatkozó szabályok fentiek szerinti átalakításával fontos funkciója lehet a munkavállaló reintegrációjában, a gyermekneveléshez szükséges plusz szabadidő fedezésében valamint a nemi esélyegyenlőség előmozdításában.

¹¹⁷ Ennek részletes szabályait a gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 420/2012. (XII. 29.) Korm. rendelet rendezi.

¹¹⁸ Az apasági pótszabadsággal kapcsolatos jogalkalmazási problémákról bővebben és részletesebben szól: Kovács 2013.

¹¹⁹ Az rMt. által ismert szoptatási munkaidőkedvezmény (rMt. 138. § (6) bek.) is épp ilyen transzformáción ment keresztül, és került – álláspontom szerint – rendszertani szempontból megfelelő helyre (Mt. 55. § (1) bek. e) pont).

keresőképtelenséget (Mt. 55. § (1) bek. e) pont¹²⁰), a szülési szabadságot (Mt. 127-129. §) és a gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot (Mt. 130. §, 133. §). E kategóriába esik még a hozzátartozó tartós otthoni ápolása céljából igénybe vett, legfeljebb két év tartamú fizetés nélküli szabadság (Mt. 131. §, 133. §). Ez utóbbi távolléti típus elemzésére most terjedelmi okokból nem fog sor kerülni. Utalok továbbá arra, hogy az Mt. 60. §-a szerinti távollétről a dolgozat korábbi részeiben írtam (3.1., 4.1., 4.2. pont).

A gyermekszüléssel kapcsolatos távollétek között elsőként általában a *veszélyeztetett várandósság okán fellépő keresőképtelenség* miatti távollét jön szóba. Az Mt. továbbítte az rMt. 2011. május 1. óta hatályba volt szabályát (rMt. 137. §), mely szerint a veszélyeztetett várandósság okán fennálló keresőképtelenség nem esik egy tekintet alá a betegség miatti keresőképtelenséggel a betegszabadságra és az ez időre járó mérsékelt összegű távolléti díjra való jogosultság szempontjából, hanem a munkavállaló csak táppénzfizetésre lehet jogosult. Megkérdőjelezhető e megkülönböztetés létjogosultsága. A betegszabadság és a hozzá fűződő járandóság célja ugyanis, hogy a munkáltató is részt vállaljon a munkavállaló keresőképtelenségének kockázatából.¹²¹ Ez a munkajog szociális funkciójának egyik hagyományos megnyilvánulási formája.¹²² Ebből a szempontból összehasonlítható helyzetben van a várandósság és a betegség okozta keresőképtelenség. A munkajog egyéb intézményei ugyanis kifejezésre juttatják, hogy a munkáltatónak kell viselnie annak a kockázatát is, ha a várandósságból eredően a munkavállaló nem tudja ellátni munkakörét (v.ö. pl. Mt. 60. §, 65. (3) bek. a) pont). Az ILO anyavédelmi egyezményének valamint az Anyavédelmi irányelvnek a vonatkozó cikkei rugalmasan határozzák meg a veszélyeztetett várandósság miatti munkaképtelenség esetére fizetendő juttatást, de az semmiképpen nem lehet kevesebb, mint a betegség miatti keresőképtelenség esetére biztosított járandóság.¹²³ Így módon a *veszélyeztetett várandósok betegszabadságból való kizárása nem helytálló, illetve nemzetközi és európai jogi kötelezettségeket sértő jogalkotási megoldás*. A szakirodalomban fellelhető ellentétes álláspont is arra a helyzetre, amikor a gyermekgondozási szabadságról frissen visszatért, de már következő gyermekét munkavállaló akként akarja áthidalni az újabb szülési szabadsáig eltelt időt, hogy „kiíratja magát táppénzre”.¹²⁴ Ilyenkor azonban valójában a keresőképtelenség jogellenes megállapításáról van szó, tehát nem magát a jogintézményt kell kritika alá vonni. Más kérdés, hogy valóban problémát jelenthet mind a munkavállaló, mind a munkáltató részére, ha néhány hónapra kell csupán visszaállítani a munkavállalót dolgozni. Nincs annak jogi akadálya, hogy a munkáltató fizetés nélküli szabadságot biztosítson erre az időre a munkavállalónak, vagy a munkaszerződés határozott ideig – a következő gyermekre tekintettel elkezdett hosszabb tartamú távollétig – tartó módosításával más munkakörben, esetlegesen részmunkaidővel történjék a foglalkoztatás.

Az egybeépülő *szülési szabadság* és a *gyermekgondozási fizetés nélküli szabadság* jellemzően a leghosszabb tartamú távollét. A szülési szabadság biztosítására kiterjedő nemzetközi jogi és európai jogi előírások célja a szülést közvetlenül megelőző időszak, a szülés és a gyermekágyi regeneráció zavartalanságának, ezalatt pedig az anya állása megóvásának és jövedelmének biztosítása.¹²⁵ Az Anyavédelmi irányelv legalább tizennégy hetes szülési szabadságot rendel kiadni, melyből két hétnek a szülés várható időpontja elé kell

¹²⁰ Ld. még: 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól – a továbbiakban: Ebtv. –, 44. § (1) bek. b) pont

¹²¹ V.ö. Gyulavári 2012, 307, Kiss 2000, 136

¹²² A munkavállaló betegségének idejére történő, meghatározott ideig tartó bérfizetési kötelezettséget sok állam munkajoga ismeri (pl. Németország, Ausztria, Ausztrália, Izland, Svédország, Dánia, Finnország stb.). A munkáltató által fizetett betegszabadságról összehasonlító elemzés: Heymann et al. 2007

¹²³ Anyavédelmi irányelv, 11. cikk, 3. pont; ILO anyavédelmi egyezménye, 5-7. cikk

¹²⁴ Frey – Pulay 2011

¹²⁵ ILO anyavédelmi egyezménye, 4. cikk, 6-7. cikk

esnie.¹²⁶ Az ILO anyavédelmi egyezményében szintén tizennégy hét a kötelező minimum, e dokumentum viszont a szülést követő hat hét kiadását írja elő kötelezően.¹²⁷ Az Mt. vonatkozó rendelkezései e követelményeknek bőven megfelelnek. Probléma a *szülési szabadság kiadásának kezdő időpontjával* kapcsolatban merülhet fel. Ezen időpontot ugyanis főszabály szerint a munkáltató határozza meg, az erre vonatkozó korlátok között (legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé kell, hogy essen – v.ö. Mt. 127. § (4) bek.). Ettől a felek csak megállapodás útján térhetnek el. Álláspontom szerint javasolt lenne a szülő nőnek nagyobb szabadságot biztosítani a szülési szabadság kezdetének meghatározásában, hiszen a várandósság utolsó heteiben a nők igen változó terhelhetőséggel bírnak, illetve a szülésre való fizikai és pszichikai felkészülésre szánandó idő hossza is mindenkinél más. Ennek megítélésére viszont egyedül a szülésre váró nő képes, akit a jelenlegi szabályozás akár arra is kényszeríthet, hogy a szülés napjáig dolgozzon. Nyilvánvalóan a szülési szabadság kiadásakor is figyelembe kell vennie a munkáltatónak a méltányos joggyakorlás elvét, de – a szabályozottság elve alapján – a szülés előtt álló nők védelmét bizonyára jobban garantálná, ha kívánságuknak megfelelő időpontban kellene kiadni a szülési szabadságot. További szabályozási hiányosságként értékelhető, hogy a szülési szabadság kiadásának *túl korai kezdőidőponttal való megállapítása ellen sem véd a törvény*, hiszen a szöveg szerinti értelmezést követve akár hónapokkal a szülés előtt is megkezdhető a távollét. Ennek az értelmezésnek a bírói gyakorlat vetett gátat, amely az intézmény céljára tekintettel tilalmazza a túl korai kezdőnap meghatározását.¹²⁸ Célszerű lenne azonban, ha a jogszabály is tartalmazna erre vonatkozó korlátozást.

Habár a szülési és a gyermekgondozási szabadságot általában egybefüggően veszik igénybe, a *kétféle távollétnek eltérő célja van*. Míg a szülési szabadság kifejezetten a szülőanyához – vagy örökbefogadó szülőhöz – kötődik, a gyermekgondozási szabadság a kisgyermek otthoni gondozását, nevelését szolgálja. A nemzetközi és uniós jogforrások között sem az anyaság védelmét célzó normák között találunk erre vonatkozó rendelkezéseket, hanem más jogforrásokban.¹²⁹

Magyarországon a *gyermekgondozási szabadság lehetséges tartama nemzetközi viszonylatban igen hosszú*¹³⁰: főszabály szerint a gyermek hároméves koráig tart, ikergyermekek esetén azonban a tankötelessé válásig, tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetén pedig tízéves korig tarthat.¹³¹ A vonatkozó statisztikai adatok kimutatják, hogy a szülők általában élnek is a hosszas távollét lehetőségével, s így akár több évig is kimaradnak a munkavégzésből.¹³² Habár a gyermekgondozási szabadság akármelyik

¹²⁶ Anyavédelmi irányelv 8. cikk

¹²⁷ ILO anyavédelmi egyezménye, 4. cikk

¹²⁸ V.ö. a Kúria (akkor: Legfelsőbb Bíróság) Mfv.III.10.137/2010/4. sz. ítélete.

¹²⁹ a Módosított Szociális Karta 27. cikk, 3. pont; Szülői szabadság irányelv

¹³⁰ Az európai országokban hatályban lévő szabályozások összehasonlításáról: Surányi – Danis 2009, 111-116

¹³¹ Mt. 128. §; 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról (a továbbiakban: Cst.), 20. § (1) bek. c) pont

¹³² A KSH adatai szerint 1997. és 2005. között a gyermekvállalással kapcsolatos tényleges távollét (az esetleges várandósság alatti táppénzes állományba vételtől a tényleges visszatérésig) átlagosan 4,7 év volt. Két gyermek esetén az átlagérték 5,3 év, három gyermeknél 7,5 év, négy gyermeknél 10,8 év volt. Forrás: Köllő 2008

A Felmérésben a jelenleg is inaktív anyák 46 %-a öt évnél több időt töltött szülési vagy gyermekgondozási szabadságon, s csupán 6 %-uk nyilatkozott úgy, hogy fél évnél kevesebbet maradtak. 34 %-uk nyilatkozott úgy, hogy szeretné kihasználni a jogszabályban meghatározott idő maximumát, mert jobban érzi magát otthon a gyerekekkel, mintha dolgozna. 39 %-uk azért szeretné kihasználni a jogszabályban meghatározott idő maximumát, mert bár már vágya vissza dolgozni, úgy véli, gyermekeinek ez jár. Az aktív anyák 42 %-a kihasználta a jogszabályban meghatározott maximális távolléti időt. A munkájukba hamarabb visszatért aktív anyáknak 56 %-a még szeretett volna otthon maradni, csak különféle okokból erre nem kerülhetett sor. Egy másik felmérés szerint a nők 53 %-a tért vissza hamarabb dolgozni, mint szeretett volna (Csehné Papp 2012).

szülő által igényelhető – sőt a törvény nem zárja ki, hogy akár egyidejűleg mindkettő igénybe is vegye –, továbbra is igaz a tradicionális trend, miszerint túlnyomórészt az édesanyák maradnak otthon a gyermekeikkel.¹³³

Nem véletlen, hogy a hosszú gyermekgondozási szabadság a magyar munkajognak az az eleme, amely *a legtöbb szakirodalmi kritikát kapja a nők és a férfiak esélyegyenlősége szempontjából*.¹³⁴ A hosszú távollét alatt a munkakészségek erodálódnak, a munkakapcsolatok gyengülnek, és ezek nehezen épülnek vissza, ami sérülékennyé teszi a munkába visszatérő munkavállaló munkaviszonyát, illetve csökkenti a visszatérésre való motiváltságot. Mivel javarészt az édesanyák maradnak otthon a gyerekekkel, a visszatérési hajlandóság illetve a visszailleszkedési folyamat nehézségei társadalmi méretekben vezetnek a nők munka világában elszenvedett hátrányaihoz.¹³⁵ Külföldi kimutatások szerint a távollét hosszával arányosan nő a férfiak és a nők bérezése közötti különbség.¹³⁶ A munkáltatók hajlandóságát a fiatal nők alkalmazására éppen az csökkenti a leginkább, hogy gyermekük szülehet, és ezzel kapcsolatban hosszabb időre kieshetnek a munkából.¹³⁷ A szakirodalmi kritikák mellett az OECD küldöttségének 2007-ben tett látogatása után javasolta a hosszú távollétről szóló szabályozás felülvizsgálatát, tekintettel a kisgyermekes anyák foglalkoztatási arányának nemzetközi viszonylatban kimutatható igen alacsony voltára.¹³⁸

A hároméves fizetés nélküli szabadságot 1961. óta ismeri a magyar munkajog, s az ez időre járó ellátást, a gyermekgondozási segélyt 1968-ban vezették be.¹³⁹ A hároméves, szociális ellátással fizetett távollét intézménye mára meggyökeresedett a köztudatban¹⁴⁰, a családtervezés külső körülményeit képező alapvető tényezővé vált, s ez önmagában igen *nehéz politikai kérdéssé* teszi az esetleges módosítás szükségét. Ugyanakkor felvethető, hogy a „gyes” olyan társadalmi és gazdasági rend terméke, amely ma már nem létezik, és munkaerőpiac valamint a nők esélyegyenlőségének követelményei elavulttá tették. A hosszú, és javarészt a nők által vállalt távollét hátrányai ebből a perspektívából egyértelműek.¹⁴¹

A szülői távollét *újraszabályozását ösztönzi a Szülői szabadság irányelv is*, amelynek teljes körű átültetése hazánk európai jogi kötelezettsége.¹⁴² Az irányelv ugyanis előírja, hogy a mindkét szülőnek alanyi jogon járó, legalább négy hónap hosszúságú szülői szabadságból egy át nem ruházható a másik szülőre¹⁴³. Az irányelv preambuluma felhívja a figyelmet arra, hogy a családpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, a a családpolitikát [...] a női munkavállalás ösztönzésének és a nők és férfiak között a gondozási feladatok megosztásának összefüggésében kell vizsgálni.¹⁴⁴ Az Mt. szabályozása ugyan *formálisan megfelel az irányelv szabályozásának*, mert mindkét szülő számára átruházhatatlan alanyi jogként biztosítja a gyermekgondozási szabadság igénybe vételét, azonban *semmilyen*

¹³³ Felmérésben a férfi nyilatkozók mindössze 6 %-a válaszolt úgy, hogy ő is volt gyermekgondozási szabadságon, és csupán egyetlen válaszadó vállalta az összes otthon töltött időnek több, mint a felét. Az inaktív nők 2 %-a, az aktív nők 14 %-a nyilatkozta, hogy férje/párja is tartózkodott gyeden, de ez utóbbi csoportból is csupán egyetlen apa töltötte több, mint az összes gyermekgondozási idő felét otthon.

¹³⁴ Göndör 2012, 138-139; Kártyás et al. 2013, 43; Frey 2004; Bálint – Köllő 2008

¹³⁵ Bálint – Köllő 2008, 16-20; Frey 2004; Djermovszky 2010; a nemzetközi adatokról áttekintést ad: Hegewisch – Gornick 2011, 123

¹³⁶ Bálint – Köllő 2008, 22-24; a nemzetközi adatokról áttekintést ad: Hegewisch – Gornick 2011, 125

¹³⁷ Horváth 2012, 45

¹³⁸ Idézi: Bálint-Köllő 2008, 3-4; Göndör 2012, 138-139

¹³⁹ Göndör 2012, 58-62

¹⁴⁰ V.ö. Bálint – Köllő 2008, 7; Kártyás et al. 2013, 40.

¹⁴¹ A munkaerő-piaci hatások átfogó elemzését nyújtja: Bálint – Köllő 2008

¹⁴² Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ), 288. cikk

¹⁴³ Szülői szabadság irányelv, 2. cikk, 2. bek.

¹⁴⁴ Szülői Szabadság irányelv, Preambulum, 8. pont

rendelkezés nem mozdítja elő, hogy a férfiak is lehetőség szerint egyenlő mértékben részt vállaljanak a gyermekek otthoni gondozásából.

Nem lehet fel olyan forrás, amely a nők munkaerő-piaci részvételének szempontjából pozitívan ítélné meg a gyakran jó néhány évre nyúló távollét lehetőségét. Fontos azonban megvizsgálni, hogy *egyéb szempontokat mérlegelve célszerű-e fenntartani a hosszas gyermekgondozási távollét lehetőségét*. Ilyen egyéb szempontként értékelhető *a gyermek és az anya jólléte*. Külföldi elemzések – igazodva a szülői szabadság általános tartamához – általában a legfeljebb egy éves szülői szabadság gyermekre gyakorolt hatását elemzik. Ezek a tanulmányok egymással ellentmondó eredményre jutnak az otthon gondozott valamint a nappali ellátásban gondozott gyermekek fejlődésének, fizikai és mentális állapotának összehasonlítása során. Egyetlen elemzés vizsgálta a 2-4 éves korukig otthon illetve otthonukon kívül gondozott gyermekek fejlődését, s ez arra a következtetésre jutott, hogy a bölcsődében gondozott gyermekek az agresszió, a félelem, az idegesség és a hiperaktivitás magasabb szintjét mutatják, mint az otthon gondozottak.¹⁴⁵ A magyar felmérések eredményei szerint az anyának a gyermek egyéves kora előtti munkába állása nagy eséllyel káros lehet a gyermek fejlődésére nézve. Az 1-3 éves kor közötti időszakban történő munkába állás esetén a munkavállalásnak az anya jóllétére gyakorolt hatása bizonyult döntő fontosságúnak a gyermek jólléte szempontjából. Vagyis a 2-3 éves korig történő otthoni gondozás igen jó lehet a gyermeknek, de csak akkor, ha a vele otthon lévő szülő (legfőképpen az anya) nem érzi magát bezárva. Hiányoznak azonban olyan hazai longitudinális vizsgálatok, amelyek a hároméves kor alatti munkába állás esetleges hosszútávú hatásait elemeznék.¹⁴⁶

A fejlődépszichológiai irodalom számos darabja érvel amellett, hogy a gyermeknek a korai években szüksége van a szülők szinte folyamatos jelenlétére ahhoz, hogy kialakuljon közöttük a *biztonságos kötődés*, amely mintát képez minden későbbi társas kapcsolatuk létesítéséhez, és mentális készségeik megfelelő fejlődéséhez. Amely gyermeknél a korai életkorban sérül ez a folyamat, egész életében nehézségei lehetnek az emberi kapcsolatok kialakítása terén.¹⁴⁷ A biztonságos kötődéshez fontos az intenzív testkontaktus, amely nyilvánvalóan csak fizikai jelenlét mellett valósítható meg.¹⁴⁸ A gyermekről való gondoskodás – mint a szülők Alaptörvényben meghatározott alkotmányos kötelezettsége – a gyermekfelügyelet megoldásán túlmenően azt is magában foglalja, hogy a szülők biztosítsák a megfelelő háttérrel a gyermek életkészségeinek fejlődéséhez. Az első három életévet szokták különösen érzékeny, kritikus szakasznak tekinteni a személyiségfejlődés szempontjából, de természetesen minden gyermek más ütemben fejlődik, más és más igényekkel rendelkezik a szülői jelenlétre vonatkozóan. Feltétlenül fontos azonban, hogy *a munkajog azon gyermekek szülei számára is biztosítsa a megfelelő hosszúságú távollétet*, akik az átlagosnál érzékenyebbek, hosszabb ideig igénylik az intenzív szülői jelenlétet, s a túl korán elkezdődő, napi több órás szeparáció maradandóan károsítaná szociális készségeiket. *Fontos lehetővé tenni a visszatérést* azok számára, akik károsnak érzik a hosszas távollétet, de – tekintettel arra a korábban hivatkozott megállapításra, miszerint a gyermek jólléte az anya jóllétének függvénye –, azon anyáknak, akik az otthoni gondozást szívesen vállalva ezt érzik a gyermek legmegfelelőbb gondoskodási formájának, szükséges lehetőséget adni az otthonmaradásra.¹⁴⁹

¹⁴⁵ Irodalmi összefoglaló hivatkozásokkal: Bálint – Köllő 2008, 4. Nagy Ágnes a külföldi vizsgálatok eredményeinek magyar viszonylatokra történő adaptálását csak erősen korlátozottan fogadja el (részletesen ld. Nagy, Á. 2013, 37).

¹⁴⁶ Bass et al. 2007; Benedek et al. 2007; Nagy, Á 2013, 37-43 (irodalmi összefoglalóval); Blaskó 2008a; Blaskó 2008b; Blaskó et al. 2009; Blaskó 2011; C. Molnár 1996

¹⁴⁷ A kötődésmélet alapvető műve: Bowlby 1958.

¹⁴⁸ Harlow 1959, 68-74; Mérei – V. Binét 2003, 14-36

¹⁴⁹ V.ö. Ross et al. 1983

Fontosnak érzem, hogy néhány adatot, gondolatot hozzáfűzzek ahhoz a törekvéshez – mely világosan megnyilvánul a Szülői szabadság irányelvben –, hogy szülői szabadságot lehetőség szerint a nemi esélyegyenlőség szempontjainak figyelembe vételével, a nők és a férfiak azonos szerepvállalása mellett kelljen kiadni. Amint az előbbieken hivatkozott empirikus adatok mutatják, a fizetés nélküli szabadság nem-semleges, alanyi jogon történő biztosítása még messze nem elegendő annak az évezredek tradíciójának a megtöréséhez, mely szerint a gyermekekkel az édesanyák maradnak otthon, s amely általában kiindulópontját képezi mindkét szülő illetve a munkáltatók tervezésének. Ehhez az eredményhez közelíthetne például az a jogi előírás, mely szerint a hároméves korig tartó szülői szabadságból 1-1,5 évet csak az apák vehetnének ki, s amennyiben nem veszik ki, ez az idő elveszik.¹⁵⁰ Kérdés persze, hogy ez azzal az eredménnyel járna-e, hogy az apák ki is veszik a szabadságot, vagy pedig inkább a szabadság elvesztése lenne-e a gyakoribb kimenet. Még fontosabb kérdés, hogy van-e szükség, van-e valós igény arra, hogy a munkajog ösztönözze, megkövetelje a szülői szabadság nemi esélyegyenlőségi alapú igénylését. Ha a munkaerő-piaci szempontokat vesszük figyelembe, a válasz – következően a fent írtakból – egyértelmű igen. Érdekes azonban egy pillantást vetni azokra a felmérésekre is, amelyek a szülők e tárgyban kifejezett kívánságainak feltérképezésére irányultak. Az általam végzett Felmérés keretében válaszadó inaktív anyák 93 %-a tartotta fontos szempontnak az anyák hagyományos családmodell szerinti szerepét annál a döntésnél, hogy miért nem ment a férjük/párjuk gyedre/gyesre, s ebből 43 % úgy nyilatkozott, hogy ez nagyon fontos szempont volt.¹⁵¹ Az aktív anyáknál ezek az értékek: 82 % illetve 43 %, a válaszadó apáknál pedig 97 % valamint 49 %.¹⁵² A magasabb családi összjövedelem elérése valamint az apa karrierjének előresorolása az anyához képest minden csoportnál kisebb prioritást kapott a döntéshozatalban. Azon aktív anyák közül, akiknek a férje/párja nem vállalt részt a szülői szabadságból, 73 % nyilatkozott úgy, hogy nem is szeretne volna, ha legalább részben az apa marad otthon a gyerek(ek)kel. A szoptatás mint fontos döntéshozatali tényező kiemelten jelent meg mindhárom csoportnál. A szoptatásnak mint kizárólag az anyákhoz kötődő feladatnak a közfelfogásban egyre nagyobb jelentőséget tulajdonítanak. A szoptatást a WHO hatályos ajánlásaira¹⁵³ alapítva a szoptatási és laktációs szakma féléves korig kizárólagos, egyéves korig meghatározó táplálási formának javasolja, illetve a szoptatás legalább kétéves korig való fenntartását ajánlja. A szoptatás nem csupán az anyatejjel való táplálást jelenti – amely akár az anya helyettesítésével is megoldható lenne –, hiszen a szoptatásnak mint tevékenységnek jelentős, hosszútávú fiziológiai és pszichológiai hatásai mérhetők.¹⁵⁴ A szoptatás témáját túlhaladva az édesanya első hónapokban, években kimutatható, kiemelt szerepéről szintén találunk adatokat a gyermekpszichológiai szakirodalomban.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Lehoczky dr. Kollonay Csilla szóban kifejtett ötlete

¹⁵¹ A válaszadók szövegesen megfogalmazott indokainak többsége is erre utal. Pl. „Igény szerinti szoptatás.” „Mindenképpen én szeretném nevelni a gyermeket két éves koráig.” „Apuka nem tud szoptatni, és a gyerek az anyjához kötődik a legjobban, főleg az elején.” „Egyszerűen fel sem merült bennünk ez a három kérdés: Ő férfi, én nő, nők az anyák. Ő diplomás, én nem Ő jobban keresett, mint én Ezek adott dolgok voltak, ezért nem ültünk le megbeszélni, mert nem volt mit.” „Nem gondolkoztunk rajta, hogy melyikünk marad otthon, fel sem merült, hogy nem én.” „Természetes volt, hogy az anya otthon gondoskodik a gyermekekről, míg az apa a munkahelyen áll helyt. Ez nem volt kérdés.” A tizenkét szöveges válaszból kettő szólt arról, hogy az édesanya munkahelyi viszonyai miatt volt így kedvezőbb.

¹⁵² Az aktív anyák által adott szöveges válaszokban 7:3, a válaszadó apáknál 9:5 arányban szerepelnek a hagyományos szerepfelfogásra valamint az egyéb okokra történő hivatkozások.

A jelenleg inaktív és aktív anyák anaszerephez való viszonyulása kérdésében a felmérésünkkel hasonló eredményre jut: Drjenovszky 2010.

¹⁵³ pl. WHA63.23 sz. ajánlás

¹⁵⁴ W. Ungváry 2011, 5-7

¹⁵⁵ Carver – Scheier 2006, 280-287 (irodalmi összefoglalóval)

A fentiekből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy az édesanyákban túlnyomórészt megvan az igény arra, hogy maguk lehessenek a gyermekekkel az első években, a várható munkaerő-piaci hátrányokkal számolva is. A szoptatás, amelyet csak az édesanya tud végrehajtani, a csecsemő és a kisgyermek fejlődéséhez fontos támogatást jelent. Mindezek alapján úgy vélem, *felesleges és káros lenne olyan munkajogi szabályozást alkotni, amely az édesanyák saját szerepfelfogása és a gyermekükről való megfelelő gondoskodásról alkotott elképzeléseik ellenére, elvonja a szülőktől a döntési lehetőséget abban a kérdésben, hogy ki maradjon otthon a gyermekkel.* Mint láttuk, a gyermeklélektan irodalma elegendő indikációt nyújt ahhoz, hogy a hosszúságú távollét – a szülők választása szerint – lehetővé váljon az édesanyák számára. A korábbi visszatérés – legalábbis elvi – lehetősége mindenki számára adott, így a hosszú távollét a szülők szabadságát tágítja életstratégiájuk megválasztásában, a gyermeknevelés módjának meghatározásában, s ennek során lehetővé teszi a gyermek egyéni szükségleteinek figyelembevételét.¹⁵⁶

A hosszú távollét biztosítása nem lehet teljes a megfelelő társadalombiztosítási és szociális támogatás, valamint a *munkába való visszailleszkedés* munkajogi, foglalkoztatáspolitikai, szociális támogatása nélkül.¹⁵⁷

A munkajog biztosítja a szülési szabadság illetve a gyermekgondozási szabadság alatti *felmondási védelmet* (v.ö. 4.2. pont).

Az e távollétekről visszatérő szülőnek *joga van arra, hogy eredeti munkakörében foglalkoztassák*, eltekintve a munkaszerződés kötelező módosításának Mt. 60. §-a szerinti esetétől (v.ö. 4.1. pont). A visszatérés lehetősége azonban sajnos sok esetben *csak elvi szinten adott*, hiszen a piac körülményeihez igazodóan, dinamikusan alakuló munkáltatók esetén gyakori, hogy a munkavállaló eredeti munkaköre már megszűnt.¹⁵⁸ További problémát jelent, hogy a gyermekgondozási szabadságon lévő szülők jó része – megváltozott családi körülményeire tekintettel – nem tudja folytatni a munkáját az eredeti munkavégzési feltételek mellett.¹⁵⁹ Álláspontom szerint indokolt lenne a visszatérő munkavállaló javára – végzettségének, képesítésének megfelelő – *állásfelajánlási kötelezettséget előírni a munkáltatónak*, amennyiben eredeti munkaköre már megszűnt.

Megoldást jelenthetne továbbá a dolgozatom korábbi részében az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban (3.3. pont) már kifejtettek szerint, ha létezne a családi munkavállalók vonatkozásában is a fogyatékos személyekre vonatkozó *ésszerű alkalmazkodási követelményhez hasonló, generálklauzula jelleggel meghatározott munkáltatói kötelezettség*. Ez alapján a munkáltatónak kötelező lenne megtennie minden olyan alkalmazkodási lépést (pl. munkakör-módosítás, részmunkaidő, távmunka stb. biztosítása), amely a munkavállaló reintegrációjához szükséges, amennyiben ez a munkáltatóra nézve aránytalan terhet nem jelent. Utalnék még a korábban felvetettek szerint a visszatérő munkavállalóra kiterjedő, ésszerű időre *meghosszabbított felmondási védelemre* vonatkozó javaslatomra (4.2. pont).

¹⁵⁶ A Népesedési Kerekasztal javaslatai szerint is szükséges, hogy az édesanyák számára mind a háztartásbeli tevékenység, mind a munkavállalás egyformán értékelt és egyformán lehetséges életpálya legyen. A kerekasztal is a hároméves szülői szabadság fenntartása mellett foglalt állást. (Frey – Pulay 2011)

¹⁵⁷ Tekintettel dolgozatom címére, most nem elemzem a támogatás munkajogon kívüli vetületeit (pl. óvodai, bölcsődei férőhelyek biztosítása, a társadalombiztosítási ellátások kialakítása stb.).

¹⁵⁸ V.ö. még: Kártyás et al. 2013, 42; Nagy, A. 2012

¹⁵⁹ Felmérésemben az inaktív nők 7 %-a nyilatkozott úgy, hogy egyáltalán nem fogja tudni folytatni a munkáját, mert nem tudná összeegyeztetni a családi és a munkahelyi kötelezettségeit. 38 %-uk szerint csak megváltozott munkafeltételek mellett tudna tovább dolgozni munkáltatójánál. Csak 17 %-uk nyilatkozott úgy, hogy eredeti munkakörében, változatlan feltételek mellett tudna dolgozni. Az aktív nők 9 %-a azért nem ment vissza a korábbi munkáltatóhoz dolgozni, mert úgy vélte, nem tudná összeegyeztetni munkahelyi és családi feladatait. 14 %-uk azért váltott állást, mert családi szempontból kedvezőbb munkát kapott.

A visszatérés olajozott megtörténtét szolgálja, hogy a munkavállalónak legalább harminc nappal *előre kell jeleznie munkába állási szándékát* (Mt. 133. § (2) bek.). A gyakorlatban ez nem minden esetben elegendő a munkáltató részére. Munkáltatói véleményekben az az álláspont jelenik meg, mely szerint a távollévő szülők visszavétele szempontjából nem is a távollét hossza, hanem a kiszámíthatatlansága okozza a legnagyobb problémát.¹⁶⁰ Azoknak a munkáltatóknak, akik éves vagy több hónapos üzleti tervekkel, projektekkel dolgoznak, nem elegendő, ha harminc nappal előbb értesülnek a személyi változásról. Erre a problémára megoldást jelenthet az *együttműködési kötelezettség* (Mt. 6. § (2) bek.), melynek keretében a munkáltató a számára szükséges, ésszerű időközönként felhívhatja nyilatkozattételre a munkavállalót abban a kérdésben, hogy mikorra tervezi a visszatérést, a munkavállaló pedig a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelő válaszadást nem tagadhatja meg.

Kritikával illelhető az *ikrek szülei* számára lehetővé tett, a főszabály szerinti tartamnál jóval hosszabb fizetés nélküli szabadság. Amennyiben a fizetés nélküli szabadság tartama az óvodáztatáshoz való jog kezdőidőpontjához igazodik – tehát ahhoz az időponthoz, amikortól elvben minden szülőnek lehetősége van állami segítséget igénybe venni a gyermek napközbeni felügyeletéhez –, az ikrek és a nem ikrek szülei összehasonlítható helyzetben vannak, tehát nem indokolt a két csoportra heterogén szabályozást alkotni. Az ikrek nevelése kétségtelenül több terhet jelent, mint azonos számú, különböző életkorú testvéreké, de ez a többletterh többnyire inkább az első – otthon töltött – életévekben jelentkezik, az óvodába iratással kapcsolatban nem merül fel lényegesen több probléma. A szabályozás az óvodakötelezettség köznevelési jogi szabályával sincs összhangban.¹⁶¹

5.3. Rövidebb tartamú rendkívüli távollétek

A rövidebb tartamú távollétek közé sorolhatjuk elsőként a tizenkét évesnél fiatalabb, *beteg gyermek otthoni ápolása okán fennálló keresőképtelenség* alapján való mentesülést a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség alól (Mt. 55. § (1) bek. a) pont, Ebtv. 44. § e) pont). A mentesülés időbeli korlátozás nélkül fennáll, a betegség tartamához igazodóan. A Felmérésben feltett azon kérdésre, hogy a válaszadó hány éves kortól hagyta/-ná otthon lázas beteg gyermekét, a válaszadók 73 %-a a tizenkét éves kort, vagy annál fiatalabb életkort jelölt meg. Tizennégy év fölötti életkort csupán a válaszadók 6 %-a írt. Úgy tűnik tehát, hogy a munkavállalók gondoskodási igényeivel nagyjából egybeesik a törvényben meghatározott életkor. Természetesen előfordulhat, hogy egy tizenkét éves, vagy annál idősebb gyermek olyan súlyos beteg lesz, hogy elmaradhatatlan a szülői felügyelet. Ilyenkor lehet hivatkozni a különös méltányolást érdemlő családi okra, amely szintén a munkavégzési kötelezettség alóli mentesítésre ad alapot (Mt. 55. § (1) bek. j) pont)¹⁶². Ilyenkor azonban a szülőnek díjazás nem jár. Amennyiben a nagyobb gyermek betegsége hosszúra nyúlik, a hozzátartozó tartós ápolása céljából fizetés nélküli szabadság igényelhető (Mt. 131. §).

Elgondolkodtató ugyanakkor az *anyák és az apák részvétele a beteg gyermek ápolásában nagyfokú eltérést mutat*.¹⁶³ Mivel a nagyobb, intézménybe járó gyermekek esetén az édesanya kötődés vagy szoptatás szempontjából kiemelt szerepe már nem jön figyelembe, ez esetben

¹⁶⁰ Nagy, A. 2012

¹⁶¹ 2012. évi CXCV. törvény a nemzeti közneveléséről, 8. § (2) bek.

¹⁶² A Szülői Szabadság irányelv az azonnali jelenlétet követelő betegséget vagy balesetet a vis maior okán biztosítandó távollétek nevesített eseteként kezeli, életkori korlátozás nélkül (7. cikk, 1. pont).

Ld. még: Halmos 2012

¹⁶³ A Felmérésben válaszadó apáknak csupán 5 %-a nyilatkozott úgy, hogy a gyermek betegsége esetén a feleségéhez/párjához képest nagyobb részt vagy mindig ő megy táppénzre. (A válaszadók 53 %-ánál nem merült fel a táppénzre menetel kérdése, mivel felesége/párja még otthon van a gyermekekkel, illetve még nincs intézménybe járó gyermekük.)

indokolt lenne a szülők közötti egyenlő részvételt ösztönző jogi környezetet kialakítani (pl. a táppénzre való jogosultság szülők közt való megosztásával).

A rövid tartamú rendkívüli távollétek sorát folytathatjuk a *szoptatási idővel* kapcsolatos, munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesüléssel (részletesen: Mt. 55. § (1) bek. e) pont). Mivel a munkaidő-beosztást – erre vonatkozó munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodásának hiányában – a munkáltató határozza meg, a távolléti órák kijelölésére is ő jogosult. Fokozottan figyelemmel kell lenni azonban e körben a felek közötti felek *együttműködési kötelezettségére* valamint a *méltányos joggyakorlás* korábban részletezett alapelvére (Mt. 6. § (2)-(3) bek.). A „kétszer egy” illetve „kétszer két” óra megfogalmazás arra utal, hogy a munkáltató egyoldalúan nem dönthet úgy, hogy ezeket egyvégtében adja ki. A munkavállaló kérésére azonban nincs akadálya annak, hogy a két időszak összeérjen. A szoptatási munkaidő-kedvezmény igénybevételére is vonatkozik a *visszaélésszerű joggyakorlás* tilalma (Mt. 7. §): mivel az Mt. azért engedélyezi a távollétnek ezt a formáját, hogy a munkavállaló anyának legyen ideje gyermeke táplálására, elvárható, hogy az anya a munkaidő-kedvezményt a gyermek szoptatásával összefüggő célra használja. Az is megfelelhet e kritériumnak, ha a munkavállaló nem hagyja el munkahelyét, de egy-egy órát a munkahelyén egy félrevonulásra alkalmas helyiségben fejéssel, pihenéssel tölt.¹⁶⁴ Megjegyzendő, hogy a Tanács 1989. november 30-i 89/654/EGK irányelve a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi minimumkövetelményekről megköveteli, hogy a tagállamok írják elő a várandós és szoptató nők számára megfelelő *pihenőhelyiség* biztosítását (I. melléklet, 17. pont, II. melléklet, 12. pont). E kritériumnak a magyar munkajog és munkavédelmi jog nem tesz eleget.

A szoptatási idő biztosítása ismét felveti azt az *információszabadsággal kapcsolatos kérdést*, hogy a munkáltató kérhet-e nyilatkozatot vagy akár igazolást a szoptatás tényéről. Az irodalomban fellelhető olyan forrás is, amely szerint tápszerez táplálás is alapot ad a szoptatási idő alatti mentesülésre.¹⁶⁵ Ezzel szemben megállapítható, hogy az Mt. kifejezetten a szoptatás idejére biztosítja a kedvezményt. A szoptató anyákat védő nemzetközi és uniós jogi források¹⁶⁶ is a szoptatás tényéhez kötik a szoptatáshoz igazodó kedvezményeket. Tápszerez táplálás esetén nincs indoka annak, hogy a munkavállalót kedvezmény illesse meg, hiszen a tápszert a gyermekre felügyelő személy is el tudja készíteni, egyedül a szoptatás vagy a fejés kötődik kifejezetten az édesanyához. Így a szoptatás ténye a munkáltató munkaidő-beosztással kapcsolatos kötelezettségének teljesítéséhez szükséges, lényeges információ, ekként pedig – az Mt. 6. § (4) bekezdésére tekintettel – a munkáltatóval közlendő.

Az örökbefogadott anya viszont élhet a szoptatási idő kedvezményével.¹⁶⁷

A *különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatti mentesülés a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettségek alól* még fiatal rendelkezés a magyar munkajogban, csupán 2012. január 1. óta létezik¹⁶⁸. Ebből kifolyólag a bírói gyakorlat még nem értelmezte kellőképpen, mi fér bele ebbe a kategóriába. A mentesülésnek erről az esetről a Szülői szabadság irányelv is rendelkezik (7. cikk). A magyar jogban a különös méltánylást érdemlő családi okok körébe nemcsak a kisgyermekkel kapcsolatos rendkívüli események tartoznak, hanem az idős szülőkkel, egyéb családtagokkal, akár az Mt.

¹⁶⁴ V.ö. Halmos 2012

¹⁶⁵ Kártyás et al. 2013

¹⁶⁶ ILO anyavédelmi egyezménye, 10. cikk, 1. pont; Anyavédelmi irányelv, 2. cikk c) pont

¹⁶⁷ Ld. MK 57., III. Megjegyzendő, hogy ma már megfelelő hormonkezelés mellett az örökbefogadó anyák is tudják szoptatni a gyermeküket, tehát a kedvezmény biztosítása fontos.

¹⁶⁸ A mentesülést az rMt. 138. § (7) bekezdése ez időponttól írta elő.

hozzátartozói fogalmába nem férő, de a családhoz tartozó személyekkel (pl. különélő szülők esetén a nem saját háztartásban nevelt gyermek) kapcsolatosak is.

Az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés időtartamára a munkavállaló szintén mentesül munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól (Mt. 55. § (1) bek. b) pont). A reprodukciós eljárások fogalmával kapcsolatos értelmezési nehézségekre a tanulmány korábbi részében már utaltam.

A rövid tartamú távollétek közé tartozik végül a *kötelező orvosi vizsgálaton történő megjelenés időtartamára biztosított mentesülés* (Mt. 55. § c) pont). Témánk szempontjából különösen a várandósgondozással kapcsolatos kötelező megjelenéseket kell megemlíteni¹⁶⁹. Tanácsosnak tartanám az Mt. megfogalmazásában szereplő „orvosi” kifejezés kiterjesztő értelmezését, hiszen a várandósgondozásban a védőnő előtti, illetve – amennyiben a jogszabályi keretek között a várandós nő ekként választ – a várandósgondozást végző szülésznő előtti megjelenés is kötelező, de ennél is hasznosabb lenne a törvényszöveg pontosítása. A várandós nő együttműködési kötelezettsége alapján köteles az időpont-egyeztetés során lehetőleg figyelembe venni a munkáltató érdekeit, illetve ha sürgősséggel jelent meg a várandósgondozáson, erről haladéktalanul értesíteni a munkáltatót.

Mint látható, a rövidebb tartamú rendkívüli távolléteknek *a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesítés ad jogi keretet*. A mentesülés egyes eseteiben a munkavállaló távolléti díjat kap (kötelező orvosi vizsgálat, szoptatási idő – Mt. 146. § (3) bek. b) pont), másokban nem. A díjfizetési kötelezettség a nemzetközi illetve az uniós normákban előírt, munkabér-védelmi rendelkezésekből vezethető le.¹⁷⁰

6. Az atipikus munkaviszonyok szerepe a család és a munka egyensúlyának megteremtésében

Amint arra már a korábbiakban is utaltam, a tipikus munkaviszony egyenletesen teljesítő, és munkaszünetet időegységenként egyenletesen igénylő munkavállaló koncepcióját veszi alapul, amely koncepcióhoz a családos munkavállaló különféle kötöttségei okán többé vagy kevésbé nem tud illeszkedni. Léteznek azonban olyan, a tipikus munkaviszony jellemvonásaitól eltérő, atipikus elemek is, amelyek a munkaviszonyban elősegítik, hogy a munkajogi kötelezettségek jól összeegyeztethetők legyenek a családi élet szervezésével. Az Mt. az rMt.-hez képest *szélesebbre tárta az atipikus jegyek beépítését a munkaviszonyba*: egyfelől a tételesen szabályozott atipikus munkaviszonyok normába foglalásával, másfelől a kollektív partnerek és a felek nagyobb alkuszabadságának biztosításával, amelynek révén a felek a törvényben nevesítetlen, de atipikus jegyekkel bíró munkaviszonyt létesíthetnek.¹⁷¹

Az atipikus munkaviszonyokkal elemzések sokasága foglalkozik, hiszen vélhetően e munkaviszonyoknak fontos szerepük lehet abban, hogy a munkaerő-piac XXI. századi követelményei mellett mind inkább közelébe kerüljünk a teljes foglalkoztatottságnak. E tanulmányok általában egyetértenek azzal, hogy az atipikus munkaviszonyok a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok számára kitörési pontot jelenthetnek a tartós munkanélküliségből, ugyanakkor a munkajognak lehetőleg tompítania kell azon hátrányokat és kockázatokat, amelyek az atipikus foglalkoztatásban való részvétellel járnak (pl. diszkrimináció veszélye, alacsonyabb bérszínvonal, az állásbiztonság gyenge volta, alacsony

¹⁶⁹ Ld. a várandósgondozásról szóló 26/2014. (IV. 8.) EMMI rendelet.

¹⁷⁰ Anyavédelmi irányelv, 9. cikk; az ILO anyavédelmi egyezménye, 10. cikk

¹⁷¹ Gyulavári – Kártyás 2012, 168-175

kollektív érdekérvényesítési pozíció stb.). Konszenzus van továbbá abban a kérdésben is, hogy ennek ellenére a magyar munkaerőpiac jelenleg az európai átlagnál jóval kevésbé preferálja az atipikus munkaviszonyokat.¹⁷² Az alábbiakban azokat az atipikus munkaviszonyokat illetve atipikus jegyeket emelem ki, amelyek kifejezetten a családos munkavállalók munkaerő-piaci integrációját segíthetik.

6.1. Atipikusság a munkavégzés ideje vonatkozásában

6.1.1. A munkaidő hosszát érintő atipikusság

Számos irodalmi adat áll rendelkezésre, amely alátámasztja, hogy a családos munkavállaló számára *gyakran nem megfelelő a hagyományos, heti negyven órás foglalkoztatás*. Empirikus felmérések igazolják, hogy a teljes napi-heti munkaidő a családos emberek számára túl hosszú, nem jut elég idejük családjukra, ami folyamatos szerepfeszültség forrása. Felmérésemben részletesen kérdeztem rá a munkavállalók napi időbeosztásának kérdéseire, s ez rávilágított arra, hogy igen súlyos probléma, hogy a munkára fordított idő erősen kiterjeszkedik a családra fordítható idő kárára.¹⁷³ Ha a munkára fordított idő – beleértve az utazással eltöltött időt¹⁷⁴ is – hosszabb annál, mint amelynél a család és a munka egyensúlya elképzelhető, ez súlyos egészségügyi valamint párkapcsolati és családi problémákhoz vezethet¹⁷⁵. A családi és munkahelyi tennivalók kumulálódásából adódó túlterheltség következményei az elhúzódó fáradtság, extrém fáradékonyság, gyakori megbetegedés.¹⁷⁶ Ez egyfelől önmagában is igen káros folyamat a társadalom mentálhigiénés állapotának szempontjából¹⁷⁷, másfelől negatív gazdasági következményei is vannak. Külföldi és hazai elemzések konkrét számadatokat tartalmazó becslésekkel szolgálnak arról, hogy tekintélyes gazdasági veszteséget eredményeznek a családi és párkapcsolati problémákkal összefüggésben felmerülő hiányzások és teljesítménycsökkenés.¹⁷⁸ A családra fordítható időmennyiség csekély voltának a közvetlen gazdasági veszteségek mérése mellett további

¹⁷² A vonatkozó irodalomból néhány fontosabb mű: Bankó 2008, Kártyás et al. 2013, Kártyás 2010, Koltai 2011, Frey – Pulay 2011, Ékes 2009, Csehné Papp, I 2010, Hein 132-154, Fordam 2013, Hárs 2013; Ferencz 2014.

¹⁷³ Az aktív nők 91 %-a találta úgy, hogy túl kevés a szabadideje napi/heti szinten, és ebből 52 %-uk nagyon súlyos problémaként látja ezt. Az apák esetében ezek az értékek: 91 % és 24 %. Az apák 24 %-a fél óránál is kevesebb „minőség” – tehát: kapcsolatépítésre szánt – időt tud tölteni a gyermekeivel egy átlagos munkanapján, 57 %-uk esetében pedig ez az idő egy óránál kevesebb. Az aktív anyák esetében ezek az értékek: 9 % illetve 37 %. Ugyanerre a kérdésre a házastársuk/párjuk vonatkozásában még csekélyebb értékeket megjelölve válaszoltak a válaszadók: a férfiaknál 41 % illetve 74 %, a nőknél pedig 31 % illetve 70 % jött ki eredményül.

Más források is tudósítanak hasonló tárgyban készült felmérésekről.

Egy magyar kérdőíves felmérés szerint a dolgozó nők 55 %-a véli úgy, hogy nincs elég ideje a családjára (Csehné Papp 2012). Egy másik magyar kutatásban a családos munkavállalók az öt legnagyobb problémájuk között sorolták fel a túl hosszú munkaidőt (Szombathelyi 2012).

¹⁷⁴ A munkába járással jelentős időmennyiség telik el. A Felmérésben válaszadó férfiak 35 %-a 1 órát vagy annál többet, de két óránál kevesebbet töltenek ezzel, 17 %-uk két órát vagy annál többet, de négy óránál kevesebbet. Az aktív nők esetén ezek az értékek: 37 % és 19 %. Megjegyzendő, hogy a válaszadók többsége Budapesten vagy agglomerációjában él (aktív nők: 76 %, férfiak: 73 %), ahol a munkalehetőségek jobbak az országos átlagnál, vidéki környezetben jóval nagyobb az ingázással eltöltött idő. Az ingázásról országos vonatkozású, részletes, empirikus adatok is szolgáló elemzés: Adler - Petz 2010

¹⁷⁵ Duxburry – Higgins 2008

¹⁷⁶ Szombathelyi 2012; Ng – Mathany 2008

¹⁷⁷ V.ö. Kopp 2007, 34-36

¹⁷⁸ Egy kanadai kutatás szerint a munkahelyi hiányzások 30 %-a házassági problémára vezethető vissza, és ez évi 8 milliárd USD-jába kerül az Egyesült Államoknak. A hiányzáson túlmenően a munkateljesítmény-csökkenés is kárt okozhat, amelyet ez a becslés nem tartalmaz (Gottman 1998). Az azonos témában készült magyar kutatás (2009) kimutatta, hogy a magyar GDP 0,4-1,4 %-os csökkenése köszönhető a családi problémák okán keletkező munkahelyi hiányzásoknak és teljesítménykiesésnek (Tárkányi 2012).

súlyos negatív következménye a családi kapcsolatok formálissá válása, intimitásvesztése, a gyermekekre való megfelelő odafigyelés lehetőségének hiánya. Ennek következményei sokszor csak sok év múltán ütözködnek ki serdülő- és fiatalkori devianciák, tanulási- és magatartászavarok, kapcsolati nehézségek formájában.¹⁷⁹

Összességében tehát *jelentős súlyú érvek szólnak amellett, hogy a családos munkavállalóknak legyen lehetőségük szerződéses munkaidejük csökkentésére, részmunkaidős foglalkoztatásban való részvételre.* Magyarországon a részmunkaidős foglalkoztatás aránya igen alacsonynak mondható (2011-ben: 6,4 %), s jelentősen elmarad az Európai Unió átlagától (18,8 %)¹⁸⁰. Ehhez képest a családos munkavállalók jelentékeny hányadában fogalmazódik meg az igény a részmunkaidős foglalkoztatásban való részvételre.¹⁸¹

A részmunkaidő kikötése a magyar munkajogban a *felek megállapodása útján* lehetséges (Mt. 92. § (5) bek.). Az Mt. tartalmazza azokat a garanciákat, amelyek ahhoz szükségesek, hogy a részmunkaidős foglalkoztatottakat ne érje indokolatlan hátrány e körülmény folytán. Ide értendő, hogy a részmunkaidőnek nincs alsó határa, a részmunkaidősöknek időarányosan azonos mértékű és típusú bérpótlékok járnak; azonos mértékű szabadságra jogosultak¹⁸²; kiterjed rájuk a diszkrimináció elleni védelem¹⁸³, és egyenlő jogaik vannak a társadalombiztosítás terén is. Igaz, az Mt.-ben – az rMt.-vel ellentétben (rMt. 78/A. § (2) bek.) – nem szerepel a minimálisan időarányos bérezés követelménye, azonban ez a diszkriminációtilalomból levezethető (mint a munka jellegével összefüggő arányos megkülönböztetés).¹⁸⁴ A szakirodalom ezeket az elemeket tartja lényegesnek ahhoz, hogy megvalósuljon a részmunkaidősök megfelelő munkajogi védelme.¹⁸⁵ A részmunkaidő alkalmazásához azonban az is szükséges, hogy a munkáltató is érdekelt legyen abban. A munkáltatói oldalt azonban demotiválhatja, hogy bizonyos adminisztratív és költségterhek, továbbá a munkavállalók elhelyezésével kapcsolatos infrastrukturális követelmények a munkaidő hosszára tekintet nélkül, a munkavállalók számával arányosan nőnek, ezért általában jobban megéri teljes munkaidős munkavállalókat foglalkoztatni több részmunkaidős helyett.¹⁸⁶ Az Mt. csupán a három év alatti gyermeket nevelő munkavállaló kérése esetén rendeli el a munkaszerződés kötelező módosítást részmunkaidőre (Mt. 61. § (3) bek.). Egyéb esetben csak tájékoztatási kötelezettsége van a teljes vagy részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről, s a munkavállaló munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatára a munkáltatónak tizenöt napon belül írásban kell nyilatkoznia (Mt. 61. § (1) bek.). Mindez azonban – tekintettel a részfoglalkoztatás igényekhez képest csekély arányára – nem jelent elég motivációt a munkáltatók számára a részmunkaidős foglalkoztatás bővítésére.

¹⁷⁹ V.ö. Nagy, Á. 2013, 42-43 (irodalmi összefoglalóval).

¹⁸⁰ Fordam 2013, 64 (E forrásban a részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatos, rendkívül részletes statisztikai adatok találhatóak az Európai Unió egészére nézve. – Fordam 2013, 60-76.)

¹⁸¹ Ékes Ildikó felmérése szerint a munkavállalók 43 %-a élne a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségével (Ékes 2009). Csehné Papp Imola kisgyermekes munkavállalók körében végzett kutatása azt mutatta ki, hogy a megkérdezettek 84 %-a szeretne részmunkaidővel dolgozni gyermeke születése után (Csehné Papp 2010). Felmérésben a válaszadó, teljes munkaidőben dolgozó férfiak 21 %-a szeretne részmunkaidőre váltani; az aktív nők esetében ez az arány igen magas: 67 %. Az inaktív anyák szöveges válaszai arra a kérdésre, hogy mi segítené őket leginkább abban, hogy munkahelyi és családi kötelezettségeiket össze tudják egyeztetni, túlnyomórészt a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségéről szólnak.

¹⁸² MK 19.

¹⁸³ Ebktv. 8. § r) pont, Mt. 12. §, összhangban a vonatkozó uniós irányelv rendelkezésével (a Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról, 4. szakasz (1) bek.)

¹⁸⁴ V.ö. Kártyás et al. 2013, 61

¹⁸⁵ Hein 2005, 138-144

¹⁸⁶ Kártyás et al. 2013, 61

Az európai gyakorlatban nem ritka, hogy a munkajog *erőteljesebb alakító pozíciót ad a munkavállalónak munkaideje hosszának meghatározása, s ennek megváltoztatása* tekintetében. Bizonyos országokban (Németország, Finnország, Svédország) a szülői szabadság tartamára kötelező a munkavállaló kérésére módosítani a szerződést. Más országokban egy bizonyos életkor alatt van ilyen kedvezmény (pl. az Egyesült Királyságban a gyermek hatéves koráig).¹⁸⁷ A legjobb helyzetben a holland munkavállalók vannak: a tíz főnél többet foglalkoztató munkáltató munkavállalója kérheti munkaszerződése módosítását a napi munkaidő hossza tekintetében, s a munkáltató csak akkor utasíthatja ezt vissza, ha szakmailag indokolt, vagy a vállalat üzleti érdekeit súlyosan sértené.¹⁸⁸

A munkaidő hosszának kérdése *a nemi esélyegyenlőség foglalkoztatás terén történő megvalósulását is befolyásolja*. A nők részmunkaidős részvétele általában nagyobb arányú, mint a férfiaké, s ez növeli a nők és a férfiak keresete közötti rést. Az anyák sokasága számára jelent továbbá problémát az apa munkahelyi túlterheltsége¹⁸⁹, amely nem teszi lehetővé, hogy a családra kellő időt, energiát fordítson, s ez igen sok feszültség forrása mindkét szülő számára, illetve a nők kivonódását eredményezi a munka világából.

Álláspontom szerint a részmunkaidő iránti, munkavállalói oldalról történő jelentős érdeklődésre, a részmunkaidővel a család számára felszabaduló idő objektív hasznosságára valamint az említett uniós országok gyakorlatára hivatkozva javasolható lenne *a kötelező módosítás esetkörének kiterjesztése*. A 2009-ben az MTA elnöke által összehívott Népesedési Kerekasztal javaslata szerint a nyolcéves kor alatti gyermeket nevelők számára kellene kérésükre kötelezően részmunkaidőt biztosítani.¹⁹⁰

Hasznos lenne, ha a kisgyermeket nevelők számára kötelezően biztosítandó részmunkaidőt az *eredeti szerződéses napi munkaidő felénél kevesebb órára is lehetne kérni*. A felmérésben válaszadó inaktív édesanyák 19 %-a nyilatkozott úgy, hogy heti néhány órában szívesen vállalna már most is munkát. Életszerű, hogy az otthon töltött hónapokban, években a szülő – külső segítség nélkül is, pl. a gyermekek alvásidejében vagy házastársa/párja jelenlétében – heti 8-10 órában tudjon dolgozni, akár már a gyermek 2-3 hónapos életkorától, különösen ha a munka otthonról is végezhető. Amennyiben a munka jellege megengedi ezt, igen hasznos lehet a szakmai kapcsolatok, a szaktudás fenntartása és fejlesztése szempontjából. A szülő a munkából való kiesés nélkül is több ideig otthon tudna maradni a gyermekkel, mivel kevesebb jövedelemkieséssel kellene számolnia, a munka változatosságot, szellemi kihívást vinne a sokak által túl monotonnak érzett gyermeknevelési teendők között, és jelentősen csökkentené a hosszabb távolléttel járó reintegrációs hátrányokat. Természetesen erre a foglalkoztatási formára akkor lenne kereslet, ha a munkavállaló megkapná azt a társadalombiztosítási ellátást, amely akkor járna, ha fizetés nélküli szabadságon lenne.

A munkaidő hosszát érintő kötelező módosítás esetkörének kiterjesztése helyett megoldást jelenthetne a dolgozatom korábbi részeiben már hivatkozott, *ésszerű alkalmazkodási követelményhez hasonló munkáltatói kötelezettség is*. Ez alapján olyan munkavállalók, akiknek túlzott családi problémát jelent a túl hosszú, teljes munkaidő, kérhetnék szerződésük részmunkaidőssé alakítását, amennyiben ez a munkáltatónak aránytalan terhet nem jelent.

¹⁸⁷ Hein 2005, 138-144

¹⁸⁸ Megjegyzendő, hogy a '70-es, '80-as évek holland gazdasági válságából való kilábalás egyik fő pillérét jelentette a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztése a munkavállalói akarat lehetőség szerinti érvényre juttatása, a munkajogi garanciák bevezetése és a részmunkaidős foglalkoztatás népszerűségére irányuló disszeminációs tevékenység útján. (Megallai 2003)

¹⁸⁹ A Felmérésben az aktív anyák 84 %-a jelezte ezt a problémát.

¹⁹⁰ Frey – Pulay 2011

A részmunkaidős foglalkoztatás speciális formájává válhatna az Mt.-ben külön atipikus munkaviszonyként szabályozott, *megosztott munkakörben történő alkalmazás* (Mt. 194. §). A nemzetközi gyakorlat a *job sharing* foglalkoztatási formáját akként alkalmazza, hogy egy státuszt több részmunkaidős státuszra bont, és több munkavállalóval töltet be, akik váltva dolgoznak, és valamelyikük akadályoztatása esetén egy másik helyettesként beáll.¹⁹¹ Ez különösen alkalmas pl. munkából frissen visszatérő, napi négy órában dolgozni kívánó szülők részére, s további előnye, hogy a munkáltatónak nem kell két vagy több külön munkaállást fenntartania, hanem egyazon helyiségben, asztalnál, soron („*hot/share desk*”) stb. dolgozhatnak a munkavállalók.¹⁹² A gyermekbetegségek esetén felmerülő hiányzások kapcsán pedig meg van oldva a helyettesítés feladata. A *magyar jogintézmény jelenlegi kialakítása azonban nem teljesen ezt a koncepciót valósítja meg*. A munkavállalók munkaidő-beosztása ugyanis a törvény rendelkezése alapján kötetlen (Mt. 194. § (2) bek.), ami eleve kizárja a munkakörmegosztás olyan munkakörökben való alkalmazását, amelyek természetüknél fogva kizárják az önálló megszervezhetőséget. Elenyészik a részmunkaidős foglalkoztatás előnye a munkavállaló oldalán, mivel a kötetlen munkaidő-beosztás során nem kell regisztrálni a ledolgozott munkaórákat, így jelentősen romlik a védelem a túldolgoztatással szemben. Kifejezett akadályoztatás hiányában a munkavállalónak bármikor be kell állnia a másik – akadályozott – munkavállaló helyére, ami rendkívüli módon tervezhetetlenné teszi az életet, s ez igen megterhelő lehet a családra nézve. Nincs kellően tisztázva, hogy a háromoldalú megállapodásban a két munkavállaló milyen jogviszonyban áll egymással, hogyan felelnek a közösen elvégzendő munkáért, így – amennyiben a szerződés ebben a kérdésben nem kellően körültekintő – nincs kellő védelem a munkavállaló számára abban az esetben, ha a másik nem, vagy csak hanyagul, hibásan, késve stb. végzi el a munkáját. Tehát sem a munkavégzés időkerete, sem a feladatokért vállalt felelősség keretei nincsenek meghúzva a munkavállalók között. Ezért a munkavállalók egyenlő bérezése igazságtalansághoz, feszültséghez vezethet, ha az egyik munkavállaló tartósan minimalizálja a munka elvégzése iránt tett erőfeszítéseit, a másik pedig gyakorlatilag helyette dolgozik. A munkáltatói oldalon pedig a kötetlen munkaidő okán elvesz az említett infrastrukturális előny, hiszen a munkavállalók munkaidejét nem oszthatja be, így nem követelheti meg tőlük, hogy felváltva használják a helyiségeket, eszközöket. A jelenlegi szabályozás korrekciójával – az egyes munkavállalók munkavégzésének időbeli elhatárolásával, a felelősségi viszonyok pontosabb szabályozásával, így a munkavállalók egymásnak való kiszolgáltatottságának csökkentésével – a munkakörmegosztás *jó eszközzé válna a családok munkavállalók foglalkoztatására*.¹⁹³

6.1.2. A munkaidő beosztását érintő atipikusság

Míg a munkaidő hossza a felek megállapodásának tárgya, a *munkaidő beosztását* főszabályként – a felek megállapodása vagy munkaviszonyra vonatkozó szabály hiányában – a *munkáltató utasítási jogkörében határozhatja meg* (Mt. 97. § (1) bek.), e kérdésben tehát a munkavállaló érdekérvényesítési pozíciója még gyengébb. Az Mt. és az egyéb munkaviszonyra vonatkozó szabályok igen tág kereteket biztosítanak a munkáltatók részére a munkaidő beosztása terén, hiszen a munkaerőigénynek számbavehetetlenül sok munkáltatói tevékenységhez kell igazodnia. Így egyre *terjed az általános munkarendtől¹⁹⁴ eltérő foglalkoztatás*. Világjelenség a munkaidő egyre későbbi kezdete, és a végének egyre későbbre tolodása. Ráadásul ez egy öngerjesztő folyamat, mert azok a munkáltatók, amelyek ügyfeleiket munkaidejük lejártá után várják, még tovább kell, hogy bent tartsák

¹⁹¹ Hein 2005, 146;

¹⁹² Hárs 2013, 12-14

¹⁹³ V.ö. az Egyesült Államokban működő céges gyakorlatokról készült esettanulmány: McGuire – Brashler 2006.

¹⁹⁴ Hétfőtől péntekig egyenlő beosztás szerinti napi munkaidő – Mt. 97. § (2) bek.

munkavállalókat. Egyre nagyobb a fogyasztói igény a non-stop szolgáltatásokra, ami a szolgáltatászektor dolgozóinak esti, éjjeli, hétvégi foglalkoztatását eredményezi. A szakirodalom az ez időre eső munkaórákat hívja *aszociális munkaidőnek*.¹⁹⁵

E jelenségnek *a családi életre akár pozitív, akár negatív hatása is lehet*. Ha az egyik szülő munkarendje az általánostól eltérő, sok esetben éppen az teszi élhetővé a családi életet, ha a másik szülő is atipikus, és jól ki tudja egészíteni párját. A legtöbbször azonban az atipikus (adott esetben aszociális) munkarendek komoly szervezési nehézséget jelentenek a család életében, hiszen a gyermekek nappali ellátását, nevelését-oktatását végző intézmények továbbra is az általános munkarendhez illetve a gyermeki szervezet bioritmusa szerinti aktív időszakhoz igazodóan működnek. *A családi és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetésében napi-heti szinten általában ez jelenti a legnagyobb gondot*.¹⁹⁶ Jól mutatja ezt az összefüggést, hogy a munkavállalóknak igen sokat jelent(ene), ha a munkaidő legkésőbb 16 órakor befejeződik/befejeződne, míg a 17 órai zárás már nem jelent ekkora segítséget, hiszen a gyermekek elhozatalát ekkor már úgymint másra kell bízni.¹⁹⁷ Hosszútávon a szülők egymást kiegészítő, atipikus munkarendje sem kedvező, mivel ez ahhoz vezet, hogy a szülők gyakorlatilag nem találkoznak egymással, és ez a családi élet szétforgácsolódásához vezethet,¹⁹⁸ ám – mint említettem – rövidtávon gyakran hasznos, sőt az egyetlen tartható megoldást jelentheti, különösen ha nem áll rendelkezésre a gyermekfelügyelet terén külső segítség.

Sem a munkáltatók, sem a munkavállalók szempontjából nem lenne tehát ésszerű, ha meghatározott munkarendek alkalmazását teljesen kizárná a törvény. Erre tekintettel *részben egyetértek* azzal a – több forrás¹⁹⁹ által megfogalmazott állásponttal –, miszerint *nem indokolt, hogy meghatározott családi körülmények fennállása esetén bizonyos munkaidő-beosztási, munkaszervezési opciók kógens módon tiltottak legyenek* (részletesen: Mt. 53. § (3) bek., 57. § (1) bek. b) pont, 113. § (3) bek.). A kógens tilalom helyett elfogadhatónak tartom a féloldalasan kógens tilalmi szabályozást (amely megjelenik az Mt. 113. § (1)-(2) bekezdésében, 43. §-ában és a 135. § (2) bekezdés i) pontjában), vagyis a munkavállalónak – igazodva a másik szülő munkarendjéhez, vagy a rendelkezésre álló, külső segítség kapacitásához – legyen lehetősége igent mondani az aszociális munkaidő-beosztásra is. A hivatkozott források álláspontjától eltérően azonban úgy vélem, *a kogenciának van helye a várandós és a kisgyermekes munkavállaló nő éjszakai munkavégzését illetően*. Ezt a tilalmat – igazolt orvosi kockázatok esetére – előírja egyébként az Anyavédelmi irányelv 7. cikke is. Ezt az anya és a magzat egészségi szempontjain kívül az is indokolja, hogy a kisgyermek számára az éjszaka a legérzékenyebb napszak, amelyben kiemelt jelentősége van kifejezetten az anyai gondoskodásnak, különösen a szoptatás idején.²⁰⁰ Ettől az esettől eltekintve azonban egyetértek a hivatkozott forrásokkal abban is, hogy *diszkriminatívnak tartható az a*

¹⁹⁵ E folyamatról részletesen: Hein 2005, 132-136

¹⁹⁶ Felmérésben a válaszadók 81 %-a jelölte meg problémaként a gyermekek nevelési-oktatási intézménybe történő hordását illetve elhozását. Az édesapák 45 %-a úgy nyilatkozott, hogy nagyon sokat segít(ene) a munkamentes szombat, a munkamentes vasárnapról 56 %-uk nyilatkozott így. Az aktív édesanyáknál ezek az értékek: 55 % és 57 %.

¹⁹⁷ Az apák 85 %-ának segítséget jelentene, ha a napi munkát legkésőbb 16 órakor befejezhetné (37 %-uk számára ez nagyon sok segítséget jelentene), a 17 órai befejezéssel kapcsolatban ezt 75 %-uk mondta (nagyon sok segítséget jelentene ez 29 %-uknak). Az aktív édesanyáknál ezek az értékek a 16 órai befejezés kapcsán 84 % illetve 59 % (!), a 17 órai befejezés esetén pedig 58 % és 24 %. Ezek az adatok arra is utalnak, hogy a gyermekek intézményből és -be hordásának feladata általában az édesanyákra hárul, és inkább őket terheli az ezzel kapcsolatos esetleges, munkáltatóval való konfliktus.

¹⁹⁸ Kopp 2007, Hein 132-136

¹⁹⁹ Kártyás et al. 2013, 37-38; Göndör 2012, 117, 151-152; Lehoczkyne 2004, 216

²⁰⁰ Sears 2006

szabályozás, mely az édesapákra csak szűkebb körben rendel el foglalkoztatási tilalmat, hiszen az apák aszociális munkarendje éppúgy megterheli a családot, mint az anyáké.

A legtöbb család számára rendkívül nagy segítséget jelent, ha a munkavállaló teljes munkaidejét, vagy annak egy részét *rugalmasan, maga oszthatja be*. Természetesen ez nem minden munkafeladat esetén valósítható meg, de amelynél igen, annál akár családi körülményekről függetlenül, minden munkavállaló számára biztosítható ez a lehetőség, így nem válik az egyes munkavállalói csoportok között féltékenységi tárgyává.²⁰¹

Az Mt. a *kötetlen munkarendet*²⁰² csak akkor engedi alkalmazni, ha a munkavégzés önállóan megszervezhető. A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.²⁰³ A kötetlen munkarend esetén tehát a munkavállaló – leszámítva az előbb említett, természetüknél fogva időhöz kötött feladatokat – teljes egészében maga osztja be, a munkáltató pedig mentesül a munkaidő-beosztással kapcsolatos kötelezettségek legnagyobb részétől (Mt. 96. § (2)-(3) bek.). Ez a munkarend a látszat ellenére *nem mindig felel meg a családok munkavállalók számára*. A kötetlenség ugyanis csak a kellően önálló, határidőket tartani képes munkavállaló esetén célravezető, továbbá fontos figyelembe venni a családi közeget is, mivel a kötetlen időben dolgozó munkavállalóra gyakran tekint úgy környezete, mint akinek semmi kötöttsége nincs, mindig ráér, ami növelheti a munkavállaló belső szerepkonfliktusát. A kötetlen munkarend további hátránya lehet, ha a munkáltató a szerződéses munkaidőt jóval meghaladó időmennyiség alatt elvégezhető munkát ad²⁰⁴, megspórolva ráadásul a rendkívüli munkaidő elrendeléséért járó pótlék fizetését is²⁰⁵. Ráadásul, ha sok az olyan munkafeladat, amely természeténél fogva csak meghatározott időben végezhető, a munkavállaló a kötetlenség előnyeiből sem sokat fog érzékelni. E szempontokból nem tűnik hasznosnak, hogy a kötetlen munkarend a munkáltató egyoldalú aktusával rendelhető el (Mt. 96. § (2) bek.), *hasznosabb lenne a felek megállapodásának tárgyává tenni*. Azonban ennek hiányában is vonatkozik a méltányos joggyakorlás követelménye a munkáltató kötetlenségről szóló döntésére: csak akkor vezetheti ezt be, ha a munkavállaló számára ez nem jelentene aránytalan terhet.

A Felmérésben válaszadó munkavállalók többsége nem is feltétlenül azt kívánná, hogy teljesen kötetlen legyen a munkaideje.²⁰⁶ Vonzóbbnak tűnhet a munkavállaló számára a *törzsidőre és peremidőre osztló rugalmas munkaidő*. Ezt a fogalmat a magyar munkajog nem ismeri, azonban a gyakorlat alkalmazza. A rugalmas munkarendre csak akkor alkalmazhatók a kötetlen munkarend szabályai, ha a törzsidő kizárólag arra az időszakra terjed ki, amelyben természeténél fogva meghatározott időhöz kötött munkát kell végezni. Egyébként a

²⁰¹ Hein 2005, 151-154

²⁰² Az egyszerűség kedvéért munkarendnek nevezzük a kötetlen munkaidő-beosztás rendszerét is, jóllehet ez az Mt. fogalmi szerint nem lehet munkarend, hiszen a kötetlenség lényege, hogy a munkavállalónak nincs munkaidő-beosztása, a munkarend fogalma pedig a munkaidő-beosztás szabályait takarja (Mt. 96. § (1) bek.).

²⁰³ Megjegyzendő, hogy ez a kitétel a vonatkozó európai uniós irányelvbe [az Európai Parlament és a Tanács 2003/88/EK irányelve (2003. november 4.) a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól] ütközik, ezért megjósolhatatlan, hogy meddig tartható fent a magyar jogban, illetve hogy hogyan fogja alkalmazni az irányelvkonform értelmezési kötelezettséget szem előtt tartó bírói gyakorlat. (Ld. részletesen: Halmos 2014b)

²⁰⁴ A kötetlen munkarend bevezetése nem ad felmentést a rendes munkaidő maximumára vonatkozó szabályok alól (v.ö. Mt. 92. §, 96. § (3) bek.), azonban a munkaidő-nyilvántartási kötelezettség alóli mentesülés gyakorlatilag ellenőrizhetetlenné teszi a szerződéses munkaidő betartását.

²⁰⁵ Mt. 96. § (3) bek. a) pont, 107-109. §

²⁰⁶ A nyilatkozott apák mindössze 25 %-a mondta, hogy teljes egészében maga szeretné beosztani munkaidejét, 32 %-uk jobbnak tartaná, ha munkaideje kisebb részét oszthatná be maga, 39 %-a pedig a felét, vagy a munkaideje nagyobb részét szeretné saját maga beosztani. Az aktív anyák esetén ezek az értékek: 25 %, 37 % illetve 35 %.

főszabályként érvényesülő, kötött munkarend szabályait kell rá alkalmazni. A rugalmas munkaidő a törzsidő okos meghatározása esetén igen hasznos lehet a családos munkavállalóknak, hiszen lehetővé teszi a gyermekeket ellátó intézmények, szolgáltatók, segítők működéséhez történő alkalmazkodást, és az aszociális munkaidő minimalizálását.

A kötetlen, rugalmas munkarend, mint említettem, *a munkáltató saját belátása alapján határozható meg*. Hasonló okoknál fogva, mint amelyeket a részmunkaidővel kapcsolatban is kifejtettem, indokolt lenne a családos munkavállaló számára *nagyobb alakítási lehetőséget* biztosítani a munkarendje meghatározásának kérdésében. Erre a nemzetközi gyakorlatban is találunk példát (pl. az Egyesült Királyságban a gyermek hatéves koráig van ezzel kapcsolatos kedvezmény is).²⁰⁷ E tárgyban ismét igen hasznos lenne a korábbiakban többször hivatkozott, *ésszerű alkalmazkodáshoz hasonló követelmény*: a családos munkavállaló kérésére, családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása céljából kötelező lenne a kötetlen vagy rugalmas munkaidő biztosítása, amennyiben ez a munkáltatónak aránytalan terhet nem jelent.

Más országok gyakorlatában meghonosodott a *munkaidőbank* vagy *munkaidő-jóváírás* (*time banking, working time account, Arbeitszeitskonto* stb.) intézménye, amelyet a magyar munkajogban az *elszámolási időszak* Mt. által bevezetett intézménye lenne hivatott megjeleníteni (Mt. 98. §). A külföldi konstrukciók lényege az, hogy a munkavállalónak adott időegység alatt nem kell feltétlenül azonos számú munkaórát dolgoznia, hanem ezeket zárhatja pozitív vagy negatív szaldóval. Munkaviszonyra vonatkozó szabály, a felek megállapodása vagy a munkáltató szabályzata határozza meg, milyen tágabb időkeretek közt, hogyan lehet felhasználni a többlet-munkaórákat (pl. mennyi ideig lehet gyűjteni, vagy hogyan kell kifizetni), illetve hogyan kell pótolni a hiányt.²⁰⁸ Ez a rendszer azért lehet hasznos a mind a munkáltatóknak, mind a családos munkavállalóknak, mert utóbbi a munkahelyi csúcsidőszakok alatti helytállásával nagy mennyiségű munkaórát halmozhat fel a számláján, így a családi szempontból frekvenciátaltabb, munkahelyi szempontból pedig kevésbé leterhelő időszakokban viszont többet maradhat távol. Ez a rendszer jól megjeleníti azt az elvet, hogy a két életszféra közötti egyensúly megteremtésébe belefér, ha időszakosan a munka, más időszakban pedig a család kap nagyobb teret az egyén életében. Az elszámolási időszak Mt.-beli intézménye a *jelenlegi kialakítási módja szerint a fent ismertetett alkalmazásra nem ad lehetőséget*. Az Mt. 93. §-ának értelmezési és alkalmazási nehézségeire most részletesen nem térek ki, csak két olyan momentumra hívnám fel a figyelmet, amely akadályt jelent abban, hogy az elszámolási időszak jelenlegi formájában ugyanazt a funkciót töltsse be, mint a külföldi munkaidőbankok. (1) Az elszámolási időszak alkalmazásánál is a *munkáltató osztja be* a munkaidőt, ezért neki lehetősége van arra, hogy a munkacsúcsokhoz igazítsa a munkavállalók munkaidejét, viszont a családos munkavállaló a saját szempontjait nem tudja érvényesíteni. (2) Zavaró lehet, hogy – a munkaidő-nyilvántartás szabályaira tekintettel – az egyes munkahetekre vonatkozóan nem kell regisztrálni, hogy a munkavállaló éppen melyik elszámolási időszak kezdő munkahetének munkaidejét dolgozza le. Ez gyakorlatilag odavezet, hogy *a végtelenségig görgethetők a plusz vagy a mínusz órák*, így „elsimítható” a rendkívüli munkaidő és az állásidő. Ez pedig a munkavállaló oldalán nagyfokú bizonytalansághoz, kiszámíthatatlansághoz, jelentős anyagi és magánidő-veszteséghez vezethet.

6.2. Atipikusság a munkavégzés helye vonatkozásában

²⁰⁷ Hein 2005, 141

²⁰⁸ Hein 2005, 150

Nem is kérdés, hogy az otthonról illetve a munkavállaló által megválasztható helyről végezhető munka *sok segítséget jelenthet* a munkavállalónak a családi és a munkahelyi kötelezettségek ellátása során. Ez a munkavégzési forma általában magában foglalja a kötetlen munkaidőt is, legalább részben lefaraghatja a munkába illetve hazajárásra fordítandó időt, továbbá olyankor is lehetővé teszi a szülő munkavégzését, amikor családi kötelezettségei hazaszólítanak (pl. még nagyon kicsi a gyermeke, vagy intézménybe járó gyermeke beteg, idős, beteg rokont ápol). A munkavégzés és a családi élet színtereinek összefonódása azonban *veszéllyel* is járhat, ha a munkavállaló egyénisége vagy a támogató családi környezet hiánya nem teszi őt képessé arra, hogy megfelelő időt szánjon mindkét tevékenységre, s ez folyamatos stressz, határidőcsúszás forrása lehet. A friss kutatások nem igazolják a munkáltatók azon sztereotíp félelmét, mely szerint az otthoni munkavégzés során a munkavállalók inkább a munkát hanyagolnák el, mint a családot – ennek általában épp az ellenkezője igaz.²⁰⁹ A Felmérésben megkérdezett munkavállalók hasonlóképpen vélekednek az otthon végezhető munka kívánatos arányáról, mint ahogyan munkaidő-beosztás rugalmasításával kapcsolatban láttuk: mind az édesanyák, mind az édesapák körében a legnépszerűbb verzió az volt, hogy munkaidejük kisebb részét a saját maguk által kijelölt helyen tölthessék, nagyobb részét azonban a munkáltató által kijelölt helyen.²¹⁰

Az Mt. a *táv munkavégzést* (Mt. 196-197. §) és a *bedolgozói munkaviszonyt* (Mt. 198-200. §) ismeri mint az otthon, illetve a munkavállaló által meghatározott helyen végezhető munka jogi keretét. A munkavégzés helyének atipikus meghatározásán túl a bedolgozói munkaviszony jellegadó ismérve a munkabér kizárólag teljesítménybér formájában történő meghatározása (Mt. 198. § (1) bek.), a távmunkavégzés esetén pedig az informatikai eszközökkel való munkavégzés és a munka eredménye ugyanezen a módon történő továbbítása (Mt. 196. § (1) bek.).²¹¹ Az ezen atipikus munkaviszonyokat érintő, speciális munkajogi szabályozás lényegében a munkáltató ellenőrzési jogkörére, a felek közötti kapcsolattartásra, a munkaeszközök biztosítására, a munkaszervezés módjára terjed ki.

Témánk szempontjából a szabályozás lényeges hiányosságának tartom mindkét típus esetén a *definíció túl szűk voltát*. A humán erőforrás szakirodalom sokkal szélesebb körben ismeri a távmunka fogalmát, mint ahogyan azt a magyar munkajog szabályozza. A távmunkavégzést sokféle képpen osztályozzák (a munkavégzés helye, ideje, gyakorisága stb. szerint),²¹² számunkra most a rendszeresség szerinti osztályozásnak van jelentősége. Eszerint létezik *folyamatos távmunka* (ha a munkavállaló kizárólag a saját maga által meghatározott helyen dolgozik), *részleges távmunka* (ha a munkavállaló előre meghatározott rendszerességgel dolgozik a saját maga által meghatározott helyen) valamint *alkalmi távmunka* (ha a munkavállaló *ad hoc* jelleggel dolgozik a saját maga által meghatározott helyen).²¹³ Az Mt. definíciója a munkáltatótól elkülönült telephelyen való *rendszeres* munkavégzést írja elő fogalmi elemként (Mt. 196. § (1) bek.), vagyis a távmunkavégzés definíciójába belefér az, ha a munkavállaló nem kizárólag, hanem csak részlegesen, ámde meghatározott rendszerességgel dolgozik otthon. Az is előírás, hogy a távmunkavégzésről a munkaszerződésben rendelkezni kell. A családok élete azonban ennél *nagyobb rugalmasságot is megkívánhat*. Ma már szinte az össze irodai munkának van olyan eleme, amely informatikai eszközökkel, helyhez nem

²⁰⁹ Fonner 2014

²¹⁰ Az aktív anyáknak mindössze 12 %-a nyilatkozott úgy, hogy teljes egészében a saját maga által meghatározott helyen szeretne dolgozni, 31 %-uk a munkaideje nagyobb, 55 %-uk a munkaideje kisebb részét szeretné a saját maga által meghatározott helyen ledolgozni. Az édesapáknál ezek az értékek: 11 %, 19 % és 45 %.

²¹¹ A két munkavégzési forma fogalmáról: Prugberger 1998

²¹² Harsányi 2012; Bankó 2008, 182-185

²¹³ Harsányi 2012

kötött módon végezhető.²¹⁴ Az otthoni helytállás szükséglete gyakran előre nem számítható ki (pl. nem lehet előre látni, mikor és mennyi ideig lesznek betegek a gyerekek), így az alkalmi – alkalmanként akár több napra, hétre, hónapra nyúló – távmunka biztosítása is indokolt lehet. A szülők mindennapjainak megszervezéséhez hasonlóan nagy segítséget jelenthetne, ha időnként lehetőség lenne hazavinni, és este otthon befejezni majd beküldeni a munkát, amikor a gyermeket intézményből vagy különóráról el kell hozni, de munkaideje még nem járt le. Ezek a konstrukciók azonban nem férnek bele a távmunkavégzés jelenlegi definíciójába. A távmunkavégzés munkaszerződésbe foglalásának kötelezettsége arra utal, hogy a telephelytől távol végzett munka súlyponti részt képez a munkaviszony teljesítése során. Ehhez képest olyan esetekben, amikor a távmunkavégzés alkalmi jelleggel – de akár hosszabb időre – zajlik, elegendő lenne a távmunkavégzésről szóló, akár szóbeli, *ad hoc* megállapodás²¹⁵, amely biztosítaná a távmunkavégzés idejére az Mt.-ben meghatározott munkajogi védelmet is. Felmérésem adatai is alátámasztják, hogy a munkavállalókban megvan az igény a részlegesen, alkalmilag végezhető távmunkára. Nem véletlen, hogy egy uniós felmérés szerint a távmunka kiegészítő, részleges típusa a legelterjedtebb az EU-ban.²¹⁶

A *bedolgozással* kapcsolatban szintén a definíciót leszűkítő elemet, vagyis a *kizárólagos teljesítménybérézést lehet kifogásolni*. Ez az elem arra reflektál, hogy a bedolgozás hagyományosan egyszerű, manufakturális, gyártó-termelő jellegű feladatoknak a dolgozók otthonába történő kiszervezésére szolgált, s ekként jól illeszkedett a teljesítménybérézés rendszerébe.²¹⁷ A szolgáltatás szektor növekedésével azonban egyre több az olyan lehetséges munkafeladat, amely otthon – így családi kötelezettségeik folytán otthonukhoz kötött szülők által is – végezhető, de a munka eredménye nem, vagy nem jól mérhető meghatározott teljesítménykövetelmény szerint. Ilyenek pl. az oktatás, a képzés, a tanácsadás, az ügynöki munka, az értékesítés, a kutatás, a szerzői munka, a wellness-szolgáltatások egyes elemei. Amennyiben ezek elvégzéséhez nem szükséges informatikai eszköz, az otthondolgozók kiesnek mind a távmunkavégzés, mind a bedolgozás fogalmi köréből, így nem illeti meg őket az otthondolgozás hátrányaival²¹⁸ szemben munkajogi védelem.²¹⁹

Mínt hogy a távmunka vagy egyéb otthoni munkavégzés lehetővé tétele jelentős mértékben segíthet bizonyos családi kötelezettségekkel bíró személyek munkavállalásában, indokolt lenne, ha a munkajog kötelezővé tenné a munkáltató számára a munkavállaló ebbéli szükségleteihez történő alkalmazkodását, amennyiben ez a munkáltatónak aránytalan terhet nem jelent (*ésszerű alkalmazkodási kötelezettség*). Jelenleg a munkáltatónak csupán tájékoztatási és ajánlatértékelési kötelezettsége van a távmunkára való áttérés lehetőségével kapcsolatban az Mt. 61. §-ában meghatározottak szerint.

7. Összefoglalás és a kutatás további irányai

Tanulmányomban több módszer segítségével elemeztem, hogy az Mt. milyen jogintézményei segítik a családos munkavállalókat a család és a munka egyensúlyának megteremtésében, és ezek működése milyen értelmezési mód mellett lehet hatékonyabb, illetve hogyan lennének továbbfejleszthetők. Az e körben tett főbb megállapításaim a következőképpen foglalhatók össze:

²¹⁴ Harsányi 2012

²¹⁵ Az Európai Unió Távmunka Keretmegállapodása szerint a távmunka mindig önkéntes. (az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP által 2002. július 16-án megkötött Európai Távmunka Keretmegállapodás, 3. pont)

²¹⁶ Eurofound 2010

²¹⁷ V.ö. Prugberger 1998

²¹⁸ pl. a munkatársaktól való izoláció, a munkáltató szükségtelen beavatkozása a magánszférájába

²¹⁹ Megjegyzendő, hogy az otthoni munkavégzésről szóló 177. sz. ILO egyezmény (1996.) sem szűkíti le személyi hatályát a teljesítménybér fogalmi kritériuma mentén.

- Az Mt. Bevezető rendelkezései között található, a joggyakorlás és kötelezettségteljesítés módjára vonatkozó szabályok megfelelő alkalmazása és értelmezése *önmagában számos esetben jelenthet segítséget* a családi és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetéséhez. Kiemelt szerephez jut az együttműködési kötelezettség, a méltányos joggyakorlás valamint az egyenlő bánásmód követelménye.
- Javasoltam kiegészíteni a családokat érintő foglalkoztatási antidiszkriminációs szabályokat a – fogyatékos személyek esélyegyenlőségére vonatkozó rendelkezések között ismert – *ésszerű alkalmazkodási kötelezettséggel*. Ez azt jelentené, hogy a munkáltatónak a családos munkavállaló kérésére, a családi kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékben meg kellene tennie minden olyan alkalmazkodási lépést (pl. a munkaidő mértékének vagy beosztásának módosítása, a munkavégzés helyének módosítása stb.), amely számára aránytalan terhet nem jelent. Ez az általános, és az eset körülményeihez rugalmasan igazodó tartalmú kötelezettség helyettesíthetne több, a családi körülményekre tekintettel megfogalmazott alkalmazási tilalmat is.
- Indokoltnak tartom a várandós, kisgyermekes szülőket érintő *felmondási védelem* fenntartását, sőt kiterjesztését a hosszú szülői távollétról visszatérő munkavállalókra is a visszailleszkedés átmeneti idejére.
- Fontos lenne a rendes és rendkívüli szülői távollétek megfelelő *rendszerint helyének* megtalálása (különös tekintettel az apasági pótszabadságra). A *szabadság* kiadásának, kivételének *rugalmasításában* sok lehetőség rejlene, amely által további szabadnapok biztosítása nélkül is orvosolható lenne a szülők éves szinten érzékelt szabadidőhiányának problémája.
- A *hosszú szülői szabadság* lehetőségének fenntartását a munkaerő-piaci szempontú ellenérvek ellenére indokoltnak tartom annak érdekében, hogy a szülők a gyermekről való gondoskodás állampolgári és erkölcsi kötelezettségének a gyermek egyéniségének megfelelően eleget tehessenek, amennyiben az adott anya és a gyermek jólléte szempontjából erre van szükség.
- A várandósság és a korai anya-gyermek kapcsolat élettani és lélektani sajátosságainál fogva – kiemelt figyelemmel a szoptatás tudományos ajánlásoknak megfelelő ideig való támogatására – szükséges az *édesanyák kiemelt védelme* ezen életszakaszokban. Ezt meghaladóan azonban a férfiak és a nők esélyegyenlőségét szükséges biztosítani mind a munka, mind a család világában. Ebben benne foglaltatik, hogy az *édesapák munkahelyi védelme, megfelelő szabadidejének biztosítása* is a munkajog feladata. Hiszen az apákra is éppúgy szükség van a családban, mint az anyákra, továbbá az apa otthoni szerepvállalása segítheti az édesanyát a munka világában való helytállásban. Az esélyegyenlőséget biztosító szabályoknak azonban tiszteletben kell tartaniuk a *szülők önrendelkezését* is a családban betöltött szerepek megosztásáról.
- Az *atipikus munkaviszonyokra* nagy igény mutatkozik a család és a munka egyensúlyának megteremtése szempontjából, hiszen a családi kötelezettségek gyakran megakadályozzák, hogy az egyén a tipikus munkaviszony elvárásainak megfeleljen. Egyes, az Mt. által lehetővé tett atipikus munkavégzési formák további fejlesztésre szorúlnak a nemzetközi gyakorlat, a munkáltatók és a családok érdekeinek figyelembe vételével.

Mint dolgozatomban elején jeleztem, a tanulmány terjedelmi korlátaira tekintettel nem törekedhettem arra, hogy a család és a munka egyensúlyának munkajogi vetületeit kimerítően elemezzem. Igyekeztem a több témakört felölelő, de felszínesebb tanulmányozás helyett inkább a súlypontinak tekinthető jogintézményeket kiválasztani, és ezeket behatóan vizsgálni. A kimaradó vizsgálati, cselekvési területeket most vázlatosan összegzem.

- Elemzés nélkül maradtak az *Mt. egyes olyan rendelkezéscsoportjai is, amelyek érinthetik a család és a munka összhangjának kérdését.* Ide sorolhatók különösen a munkajog családi viszonyokra vonatkozó értelmező rendelkezései, a munkabér elemeiről és védelméről szóló szabályok, további atipikus munkaviszonyokra (különösen a határozott idejű jogviszonyra, a vezető állású munkavállalókra, a munkaerő-kölcsönzésre és az egyszerűsített foglalkoztatásra) vonatkozó normák.
- Nem esett szó a *kollektív munkajogban* rejlő lehetőségekről, pedig a kollektív alku megnövekedett szabadságára is figyelemmel a munkavállalók érdekeit védő kollektív alanyok sokat tehetnek a családbarát munkahelyek létrejöttéért.
- A *közszféra munkajogát* is hasonló szempontok szerint célszerű revízió alá venni, hiszen a családos munkavállalók nem kerülhetnek sem kedvezőbb, sem kedvezőtlenebb helyzetbe munkáltatójuk jogállása alapján.
- A család és a munka egyensúlyának megteremtése *interdiszciplináris, sok társadalmi szereplő aktivitását igénylő* feladat. A munkaügy területén nem szabad elfeledkezni a munkavédelem, a munkaügyi ellenőrzés valamint a humánerőforrás szakma közreműködésének szükségességéről. Nem maradhat el a társadalombiztosítási jog, a szociális jog, az adójog, a családjog, a lakásügy, a köznevelés megfelelő aspektusainak felülvizsgálata sem. Fontos szerepük jut a média, a civil szervezetek, egyházak és a hatáskörrel rendelkező állami, önkormányzati szervek érzékenyítő, kutatási, disszeminációs és forráselosztó tevékenységének is. Végül pedig a legfontosabb a munkavállalók és a munkáltatók józan, együttműködő hozzáállása, tisztességes joggyakorlása, a jó gyakorlatok kialakítása és terjedése lenne.

8. Irodalomjegyzék:

- Adler, J., Petz, R., *A napi ingázás munkaerő-piaci szerepe*, Munkaügyi szemle, 3/2010, 51-59
- Bálint, M., Köllő, J., *A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai*, Esély, 1/2008, 3-27
- Bankó, Z., *Az atipikus munkaviszonyok – A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon*, PhD-értekezés, Pécs, 2008
- Bass, L., Darvas, Á., Szomor, É., (szerk), *Gyermeknevelési szabadságok és gyerekintézmények, Mi a jó a gyerekeknek, mit szeretnének a szülők?*, Biztos Kezdet Program, Budapest, 2007
- Belsky, J., *Parental and Nonparental Child Care and Children's Sotioemotional Development: A Decade in Review*. Journal in Marriage and the Family, vol. 52. 4/1990, 885-903
- Benedek, D., *A szülés utáni munkába állás hatása a gyermek fejlődésére*. in: Fazekas, K., Kézdi, G. (szerk): *Munkaerőpiaci Tükör*, 2007
- Bevan, S., Jones, A., *Where's Daddy?: The UK Fathering Deficit*, The Work Foundation, London, 2003, letölthető:
<http://www.theworkfoundation.com/Reports/192/Wheres-Daddy-The-UK-Fathering-Deficit>
- Blaskó, Zs., *Does early maternal employment affect non-cognitive children outcomes? - A literature review*, Budapest Working Papers On The Labour Market, BWP, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Department of Human Resources, Corvinus University of Budapest, Budapest, 5/2008 („Blaskó 2008a”)
- Blaskó, Zs., *Az anya korai munkavállalásának hatásai a gyermek pszichés fejlődésére*. *Szakirodalmi áttekintés*, Demográfia, 2-3/2008, 259-281 („Blaskó 2008b”)
- Blaskó, Zs., Cseres-Gergely, Zs., Reszkető, P., Scharle, Á., Váradi, B., *Az 1-3 éves gyermekek napközbeni ellátásának bővítése: költségvetési ráfordítás és várható társadalmi hatások*, Budapest Institute, Budapest, 2009
- Blaskó, Zs., „*Hároméves kor alatt mindenképpen megsínyli?*” *Interjú kutatás kisgyermekes anyák körében*. 2008, in: Nagy, I., Pongrácz, T. (szerk), *Szerepváltozások*, TÁRKI, Budapest, 2011, 156-170
- Bowlby, J., *The nature of the child's tie to his mother*. Internationale Journal of Psycho-Analysis, vol. 39, 1958, 350-373
- Buda, B., *A házasság és család problémái – a társadalomlélektan szempontjából*, Kapocs, 2/2013, 2-13
- Carver, C. S., Scheier, M. F., *Személyiségpszichológia*, Osiris, Budapest, 2006
- C. Molnár, E., *Az anyaság pszichológiája*, Akadémia Kiadó, Budapest, 1996

Countouris, N., *The Changing Law of the Employment Relationship. Comparative Analyses in the European Context*, Ashgate Publishing, Hampshire, 2007

Csehné Papp, I., *Teret hódít az atipikus foglalkoztatás?*, Munkaügyi Szemle, 3/2010, 46-50

Csehné Papp, I., *Női szemmel: háztartás és munka*, Munkaügyi Szemle, 1/2012, 26-31

Dommermuth, L., Kitterød, R. H., *Fathers' employment in a father-friendly welfare state: does fatherhood affect men's working hours?*, Community, Work and Family, vol. 12, 4/2009, 417-436

Drjenovszky, Zs., *A nők távolmaradása a munkaerőpiactól a gyermekvállalást követően*, PhD-értekezés, BCE Szociológia PhD-program, Budapest, 2009

Drjenovszky, Zs., *Kismamák a munkahelyen – avagy hogyan számíthat a munkahely a nőkre a gyermekvállalást követően*, Munkaügyi Szemle, 2/2010, 95-102

Duxburry, L., Higgins, C., *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium. A Status Report, October*, Healthy Communities Division, Health Canada, 2008

Eurofound, *Táv munka az Európai Unióban – Összefoglalás*, on-line publikáció, 2010, letölthető:

http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef09961_hu.htm

Európai Bizottság, *Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. (COM) 2006 708 végleges, letölthető:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_hu.pdf

Ékes, I., *Az atipikus munka és jövője*, Munkaügyi Szemle, 1/2009, 66-72

Ferencz, J., *Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése*, PhD-értekezés, Széchenyi István Egyetem, Győr, 2014

Fonner, K. L., *Do Teleworkers Prioritize Work Over Their Personal Lives? Examining the Asymmetrical Permeability of Work and Home Boundaries*, Work And Family Researchers Network, 2014, letölthető:

<https://workfamily.sas.upenn.edu/wfrn-repo/object/g1av90eb5f188k5k>

Fordam Kft., *Az atipikus foglalkoztatás helye és szerepe – Kutatási zárótanulmány*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2013, letölthető:

http://www.kjmalapitvany.hu/sites/default/files/kutatoai/az_atipikus_foglalkoztatatas_helye_es_s_zerepe_fordam_kft.pdf

Fox, E., Pascall, G., Warren, T., *Work-family policies, participation and practices: fathers and childcare in Europe*, Community, Work and Family, vol. 12, 3/2009, 313-326

Fredman, S., *Woman at Work: The Broken Promise of Flexicurity*, Industrial Law Journal, 4/2004, 299-319

Frey, M. *Nők és férfiak a munkaerőpiacon*, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály, kézirat, 2004

Frey, M., Pulay, Gy., *A szülői és a szakmai hivatás összehangolásának megkönnyítése*, Munkaügyi Szemle, 2/2011, 58-65

Goda, M., *Elszámolási időszak – új lehetőség a munkaidő elszámolására*, on-line publikáció, 2013, letölthető:

<http://munkajogportal.hu/elszamolasi-idoszak-uj-lehetoseg-a-munkaido-elszamolasara/>

Gottman, J., *Worker loss. On-line Newsletter. March 13 1988, from <http://www.smartmarriages.com>. Relationship Indicators Survey 2006. Executive Summary, Relationships Australia, 1998*

Göndör, É., *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*, PhD értekezés (kézirat), Győr, 2012

Greenhouse, J. H., Beutell, N. J., *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, Academy of Management Review, vol. 10.,1985, no. 1., 76-88

Greenhouse, J., Singh, L., *Work-Family Linkages*, *A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*, MA: Boston College, Chestnut Hill, 2003

Gyulavári, T. (szerk.), *Munkajog*, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2012

Gyulavári, T., Kártyás, G., *The Hungarian Labour Law Reform. The Great Leap Towards Full Employment?*, Dereito, vol. 21, 2/2012, 167-188

Halmos, Sz., *Fizikai akadálymentesítés a munka világában*, Esély, 2/2009, 17-45 („Halmos 2009a”)

Halmos, Sz. (szerk.), *Esetjogi tanulmánykötet - Az értelmi fogyatékos, autista és halmozottan fogyatékos emberek számára működtetett 'Ne hagyd magad!' antidiszkriminációs jelzőrendszer tapasztalatai*, Kézenfogva Alapítvány, Budapest, 2009 („Halmos 2009b”)

Halmos, Sz., *Az új munka törvénykönyve és a gyerekek II.*, Munkaügyi Tanácsadó, 9/2012, 2-6

Halmos, Sz., *Az ésszerű alkalmazkodás a magyar munkajogban*, Magyar Munkajog E-folyóirat, 1/2014, 120-148, („Halmos 2014a”), letölthető:

<http://hllj.hu/>

Halmos, Sz., *A kötetlen munkarend új szabályai II.*, Munkaügyi Tanácsadó, 3/2014, 3-6 („Halmos 2014b”)

Harlow, H. F., *Love in Infant Monkeys*, Scientific American vol. 200, June/1959

Hárs, Á, *Az atipikus foglalkoztatás: mítoszok, lehetőségek és korlátok az atipikus foglalkoztatási formák lehetőségeinek kihasználásában*, Kopint Konjunktúra Kutatási

Alapítvány, Budapest, 2013

Hegewisch, A., Gornick, J., *The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries*, Community, Work & Family, vol. 14, 2/2011, 119-138

Hein, C., *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*, International Labour Organisation, Genf, 2005

Heymann, J., Earle, A., Hayes, J., *The Work, Family and Equity Index: How Does the United States Measure Up?*, Institute for Health & Social Policy, 2007

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M., *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*, Family Relations, 2011, vol. 50. Nr. 1., 49-58

Horváth, V., *Előítéletesség a munkaerőpiacon*, Munkaügyi Szemle, 4/2012., 62-70

Kádár, A. K., *Az egyenlő bánásmódról szóló törvény kimentési rendszere a közösségi jog elveinek tükrében*, on-line publikáció, é.n., letölthető:
<http://www.egyenlobanasmod.hu/tanulmanyok/hu/kimentesirendszer.pdf>

Kardkovács, K. (szerk.), *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012

Kártyás, G., *A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerőpiac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra*, Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, 2008, 193-214

Kártyás, G., Takáts, G., Répáczki, R., *A gyermekvállalás és a gyermeknevelés elősegítésének munkajogi eszközei, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatásra – Kutatási zárótanulmány*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2013

Kiss, Gy., *Munkajog*, Budapest, 2000

Kok, W., *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe - Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok*, European Commission, 2003

Koltai, L., Vucskó, B. (szerk.), *A munka – magánélet összeegyeztetését segítő és gátló tényezők Magyarországon*, Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda, Budapest, 2007

Koltai, L., *A „nagyon atipikus” foglalkoztatási formák jellemzői és lehetséges szerepük a foglalkoztatásban*, Munkaügyi Szemle, 3/2011, 74-83

Kopp, M., *Munka, család, egészség, boldogság*, In: Ternovszky, F., *A siker kulcsa: család – munka; II. Az egyensúly*, Szókratész Külgazdasági Akadémia, Budapest, 2007, 23-39

Kovács, Sz., *A gyermekek után járó pótszabadságra vonatkozó szabályok és azok változásai*, Munkaügyi Tanácsadó, 2/2013, 6-9

Köllő, J. *A gyermeknevelési támogatások munkaerő-piaci hatásai*, in: Nagy, Gy. (szerk.), *Jóléti ellátások, szakképzés és munkakínálat*, MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2008, 31-56

Lehoczkyné Kollonay, Cs., *Rossz-e ami jó? A nők munkajogi jogairól*, Munkaügyi Szemle, 2/1998, 31–36

Lehoczkyné Kollonay, Cs., *Szabadság és kööttség – egyenlősítő szabadság a munka „elnőiesedése” – avagy a globalizáció torz „egyenlősítő” szerepe*, in: *Liber Amicorum – Studia Stephano Kertész dedicata*, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Budapest, 2004

Márki, L. (szerk.), *A társadalom bölcsője a család – A 4. Családkongresszus előadásai*, Gödöllő, 1998. júl. 17-19., Gödi Print Kft., Gödöllő, 1998

McGuire, J. F., Brashler, P., *Flexible Work Arrangements: Selected Case Studies*, Georgetown University Law Center, Georgetown, 2006, letölthető: <http://scholarship.law.georgetown.edu/legal/9/>

Megallai, O., *Foglalkoztatáspolitikai holland módra*, Fordulat, 4/2003.

Mérei, F., V. Binét, Á., *Gyermeklélektan*, Medicina, Budapest, 2003

Munka és család: a gondoskodás útja a megosztás, International Labour Office, Genf, é.n.[„ILO é.n.”] letölthető: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120438.pdf

Murray, J., *The International Regulation of Maternity: Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life*, The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations, vol. 17, 1/2001, 25–46

Nagy, A., *Munkáltatók – szülők – gyermekek*, Munkaügyi Szemle, 4/2013, 9-12

Nagy, Á., *A családi napközi társadalmi-gazdasági jelentősége, munkahelyteremtő szerepe, és mindezek hatása a női foglalkoztatásra*, PhD-értekezés, SZTE Gazdálkodástudományi Kar, Szeged, 2013 (kézirat)

Ng, W., Mathany, S., *The State of Work-Life Balances in Hong Kong. 2008 Survey*, Community Business Ltd., October 2008, letölthető: <http://www.communitybusiness.org/images/cb/publications/2008/WLB08.pdf>

Prugberger, T., *A házi bedolgozás és a távmunka*, Munkaügyi Szemle, 12/1998, 46-48

Rees, T. L., *Women and the labour market*, Routledge, London, 1992

Roboz, G., *A család és a munka egymásra ható tényezői*, Kismamakönyvtár, 2011 (letölthető: <http://www.robozgabi.hu/node/6>)

Rogowski, R., Salais, R., Whiteside, N., *Transforming European Employment Policy - Labour Market Transitions and the Promotion of Capability*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2011

Ross, C. E., Mirowsky, J., Huber, J., *Dividing work, sharing work, and in-between: Marriage patterns and depression*. *American Sociological Review* vol. 48, 1983, 809-823

Sears, W., *Éjszakai gondoskodás*, Sanoma, Budapest, 2006

Siklósi, I., *A nemlétező, érvénytelen és hatálytalan jogügyletek elméleti és dogmatikai kérdései a római jogban és a modern jogokban*, Doktori értekezés tézisei, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013

Smithson, J., Stokoe, E. H., *Discourses of Work-Life Balance: Negotiating 'Genderblind' Terms in Organisations*, *Gender, Work and Organisations*, vol. 12., 2/2005, 147-168

Super, D. E., *A Life-span, Life-space Approach to Career Development*, *Journal of Vocational Behavior*, 1980, vol. 16, 282-298

Surányi, É., Danis, I. (szerk.), *Családpolitika más-más szemmel. Eltérő nézőpontok, megközelítések, változó gyakorlatok*. MTA Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 2009

Szombathelyi, Cs., *A munka és a család egyensúlya*, *Munkaügyi Szemle*, 3/2012, 12-19

Tárkányi, Á., *A munkahely és a párkapcsolat kölcsönhatásai*, *Munkaügyi Szemle*, 1/2012, 79-87

Ternovszky, F., *Női foglalkoztatás, karrier*, *Munkaügyi Szemle*, 4/2012, 4-6

Vanicsek, M., Borbély, Sz., *A nők és a férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10000-es mintája alapján*, MSZOSZ/SZGTI Alapítvány, Budapest, 2008, letölthető:

<http://www.berbarometer.hu/main/equal3-beliv-1.pdf>

Veneziani, B., *The Employment Relationship*, in: Hepple, B., Veneziani, B. (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2009, 99-128

Williams, J. C. et al., *I Just Need Water: Pregnancy Accommodation after the ADA Amendments Act of 2008*, Center for WorkLife Law, University of California, 2013

W. Ungváry, R., *Szoportatós füzet – kereskedelmi érdekektől független, tudományosan megalapozott ajánlások*, Szoportatásért Magyar Egyesület, Budapest, 2011, letölthető:

http://www.szoportatasert.hu/sites/default/files/Szoportatos_Fuzet_uj_kiadas_0.pdf