

A FÉRFIAK VÉDELME A MAGYAR MUNKAJOGBAN

THE DEFENSE OF MEN IN THE HUNGARIAN LABOUR LAW

Vécsi Loretta*

Abstract

The topic of my research is equal treatment, which I examined from a different, unusual approach, focusing on the protection of men and fathers. Equal treatment also plays a big role in our lives at the social level, so I think it's important to talk about it. I think it is equally important to look at the issue of equal treatment from this point of view. I would also like to explain the benefits for fathers, because in my opinion, learning about these rules can be a minor breakthrough in the world of Hungarian labour law, as many people are not aware of the rules that apply to them.

Keywords: equal treatment, men, fathers, benefits, rules, Hungarian, labour law

Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, férfiak, apák, kedvezmények, szabályok, magyar, munkajog

Bevezetés

Kutatásom témája az egyenlő bánásmód, amelyet egy másik, a megszokottól eltérő megközelítésből vizsgáltam a férfiak, apák védelmére fókuszálva. Az egyenlő bánásmód társadalmi szinten is nagy szerepet tölt be az életünkben, ezért fontosnak tartom, hogy beszéljünk róla. Úgy gondolom, hogy hasonlóan fontos erről az oldalról is megvizsgálni az egyenlő bánásmód kérdését. Emellett az apákra vonatkozó kedvezményeket is szeretném ismertetni, mert véleményem szerint ezeknek a szabályoknak a megismerése akár egy kisebb áttörés is lehet a magyar munkajog világában, ugyanis sokan nincsenek tisztában azzal, hogy milyen nekik kedvező szabályok vonatkoznak rájuk.

1. A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség Magyarországon és az Európai Unióban

Magyarország és az Európai Unió egyik legfontosabb célja, hogy az esélyegyenlőség mindenki számára biztosítva legyen. Ennek ellenére sajnos még mindig jelentős különbségek vannak a női és férfi munkavállalók bérei között. A nőknek a keresetük magasabb képzettségük ellenére

* Vécsi Loretta harmadéves, nappali tagozatos munkaügyi és társadalombiztosítási igazgatás szakos hallgató a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán. E-mail: lorettavecsi@gmail.com; Konzulens: Dr. Mélypataki Gábor, adjunktus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék, E-mail: jogmega@uni-miskolc.hu

bruttó 19%-kal alacsonyabb a férfiakénál.¹ Hazánkban ez a jövedelemhátrány közepesnek mondható.

Nagyon sok olyan jogesettel találkozhatunk, amelyben a női munkavállaló bére neme miatt volt alacsonyabb, mint férfi munkatársaié. Ha a munka világában a nem miatti diszkriminációt nézzük, akkor megfigyelhetjük, hogy nem csak a nők, hanem a férfiak is lehetnek hátrányos megkülönböztetés áldozatai. Az Európai Unió viszont törekszik arra, hogy felszámolja az egyenlőtlenségeket. Egyenlő bánásmódot biztosító jogszabályokat hozott létre, a nemek közötti egyenlőséget általános érvényű szemponttá tette és a nemi dimenziót a szakpolitikába is beépítette. Ezen kívül egy uniós stratégiát is megalkottak, amely a 2020-2025 közötti időszakra szól a nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatban.² A stratégia elsődleges céljai, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, visszaszoruljanak a nemi sztereotípiák, mindkét nem egyenlőséget érezzen a bérek és a nyugdíjak terén, illetve, hogy a döntéshozói, politikai pályák nemtől függetlenül nyitva álljanak mindenki számára.³ Véleményem szerint ez egy nagyon jó törekvés arra, hogy előmozdítsuk az esélyegyenlőséget.

2. A férfiak, apák védelme a magyar munkajogban

Tényként kezelhető, hogy a nőket többször éri hátrányos megkülönböztetés, de ettől függetlenül a férfiak esetében is előfordul és véleményem szerint erről is fontos szót ejteni amiatt, hogy előmozdítsuk az esélyegyenlőséget. Több olyan eset is volt már, hogy férfiakat nemük miatt nem vették fel egy adott munka elvégzésére, tehát őket is figyelembe kell vennünk az ilyen esetek kapcsán, hogy ne legyen még több egyenlőtlenség a nők és a férfiak között. Férfiakon belül az apák védelméről is szeretnék írni. Védelem szempontjából a felmondási korlátozás esetkörébe a gyermekét egyedül nevelő apa is beleesik. Az apa határozatlan idejű jogviszonyát csak azonnali hatállyal lehet felmondani, ha a felmondás indoka a munkavállaló magatartására irányul, e korlátozás a gyermeke 3 éves koráig áll fenn.⁴ Ahogyan a nőket, anyákat, úgy a férfiakat, apákat is megilletik különböző kedvezmények. Az egyik speciális esetkör az apák munkaidőkedvezménye. Gyermeke születése esetén őt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság illeti meg az apát, amelyet kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a munkáltató, de legkésőbb a gyermek születését követő második hónap végéig. Távolléti díjat fizet meg a munkáltató a munkavállaló részére a pótszabadság idejére.⁵ E pótszabadság arra szolgál, hogy az apa és az anya, illetve az apa és a baba között mélyebb kötődés alakuljon ki és hogy az apa is minél több időt tudjon gyermekével tölteni. A pótszabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal. Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve meghatározza a minimális követelményeket az apasági szabadságra, szülői szabadságra, gondozói szabadságra, illetve a munkavállaló szülők számára biztosított rugalmas munkafeltételekre vonatkozóan. Ez az irányelv elősegíti a szülők és gondozók munkájának és családi életének összehangolását és hozzá kell járulnia azokhoz a

¹ SÁFRÁNY Réka - BALOGH Lídia: *Nők és férfiak esélyegyenlősége: Az Európai Unió normák érvényesülése Magyarországon*, Magyarországi Női Alapítvány, (2006), 100.

² Stratégia a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósításáért In: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu 2022.02.05.

³ Az Európai Bizottság bemutatta az új uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiáját In: <http://ffcelok.hu/az-europai-bizottsag-bemutatta-az-uj-unios-nemi-eselyegyenlosegi-strategiajat/> 2022.02.05.

⁴ MÉLYPATAKI Gábor: *Kisgyermekes munkavállalókat érintő munkajogi szabályok*, Holdam Egyesület- GYED extra és egyéb változások 2014-től konferencia, (2014.02.26.), 444.

⁵ A gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság In: <http://www.allamkinccsar.gov.hu/hu/nem-lakossagi-ugyfelek/a-gyermek-szuletese-eseten-az-apat-megilleto-potszabadsag-int> 2022.02.05.

szerezésen alapuló célokhoz, amelyek a nők és a férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra irányulnak.⁶

Az apa már cseдет is igényelhet és már nem csak a szülő nő halála vagy megromlott egészségi állapota esetén, hanem ahogy a szülő nő felügyeleti joga megszűnik⁷ vagy a bíróság megszünteti.⁸ Kedvezményezés szempontjából megemlíthetjük Magyarországon a Vodafone-t, aki az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében 2020-ban egy esélyegyenlőségi kezdeményezést indított, amely a családok támogatására irányul. A lényege az volt, hogy a szülői szabadságra távozó fél partnere számára is 16 hét 100%-os fizetett szabadságot biztosítanak a gyermekük születését követően. Tehát, ha az anya igénybeveszi a szülési szabadságot, akkor az apa részére, ha később az apa maradna otthon a gyermekkel, akkor az anya részére is biztosítják. A 16 hetes szabadság 2 vagy akár több részletben is felhasználható a gyermek érkezését követő 18 hónapban. Ezen többletkedvezményt az örökbefogadó szülők is igénybe vehetik. Ezekon felül pedig a szülési szabadságon lévő dolgozói juttatását kiegészíti a szülési szabadság előtti munkabér és a gyermekgondozási támogatás különbözetével.⁹ Szerintem ez egy nagyon jó kezdeményezés a cég által és sokat segítene az esélyek kiegyenlítésében, ha ezt minél több cég alkalmazná.

3. Záró gondolatok

A bevezetésben a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőségről írtam, leginkább a bérekre koncentrálna. Tudhatjuk, hogy Magyarországon közepesnek mondható a nők jövedelemhátrányának a mértéke és ehhez hasonló hátrányban van Görögország, Románia és Bulgária is. Egy elemzés alapján kimutatható volt, hogy Magyarországon előreláthatólag 2031-re megszűnhet a bérdiszkrimináció¹⁰, EU-s szinten 2104-re jósolják. A nemi diszkrimináció elkerülésére pedig szerintem az lenne a megoldás, ha a munkavállalókkal ismertetnénk jogaikat és az ahhoz kapcsolódó munkáltatói kötelezettségeket, mielőtt munkába állnak. Ezt azért gondolom így, mert egy kutatás kimutatta, hogy a megkérdezettek 40%-a ismerte az Egyenlő Bánásmód Hatóságot és 51%-a tudott olyan törvényről, amely tiltja a diszkriminációt¹¹ és ez arányában elég kevés. Ennek ellenére szerencsére vannak olyan szabályok, amelyek az anyák és az apák védelmét szolgálják. Ilyen a munkaszerződés módosítás, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a munkavégzés alóli mentesülés, a felmondási tilalmak és korlátozások, a munka- és pihenőidő, illetve a szabadság és pótszabadság, szülési és fizetés nélküli szabadság rájuk vonatkozó szabályai és végezetül az atipikus munkavégzési formák megléte. Ezen szabályok létezése és alkalmazása nagyban könnyítik a szülők életét és ezekkel éreztetjük velük, hogy védve vannak.

⁶ Az Európai Parlament és Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (16) In: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:32019L1158> 2022.02.05.

⁷ 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről XII. cím XIX. fejezet 4:186 § (1)

⁸ Ptk. 4:191. § (1) b)

⁹ 16 hetes fizetett szülési szabadságot biztosít az apáknak is a Vodafone https://hvg.hu/kkv/20200305_16_hetes_fizetett_szulesi_szabadsagot_biztosit_az_apaknak_is_a_vodafone 2022.02.05.

¹⁰ Bérszakadék az Európai Unióban 2021. In: <https://index.hu/kulfold/2021/03/28/berszakadek-no-ferfi/> 2022.02.05.

¹¹ Sok munkaadó jogi kiskapukat használ arra, hogy elküldje a várandós munkavállalóit (2020) In: <https://www.noklapja.hu/aktualis/2020/06/08/terhes-nok-diszkrimacio-munkahely/> 2022.02.05