

## SZÜLŐI SZABADSÁG SZABÁLYOZÁSA MAGYARORSZÁGON

### REGULATION OF PARENTAL LEAVE IN HUNGARY

Fejes Petra\*

#### Absztrakt

Az Unió egyik alapelveként célja, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőséget megteremtse. Az egyensúlyra vonatkozó szakpolitikának a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez hozzá kell járulnia. Ehhez szükséges, hogy előmozdítsák a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását férfiak és nők között, illetve a díjazás tekintetében a nemek közötti egyenlőtlenlégek felszámolását. Éppen ezért tanulmányom célja, hogy megvizsgáljam az Unió legfőbb alapelve miként is valósult meg Magyarországon.

*Kulcsszavak: egyenlő bánásmód, gondozási feladatok, szülői szabadság, magánélet, egyenlőség*

#### Abstract

One of the fundamental principles of the Union aims to achieve equality between men and women. Balance policy should contribute to achieve gender equality. This requires promoting women's participation in the labour market, the equal sharing of care responsibilities between men and women and the elimination of gender pay inequalities. Therefore, the aim of my study is to examine how the main principle of the EU has been implemented in Hungary.

*Keywords: equal treatment, care responsibilities, parental leave, privacy, equality*

#### Bevezetés

Úgy gondolom, hogy az utóbbi években sokkal inkább előtérbe került a munka és a magánélet közötti kapcsolat kérdése. Az egyensúly megteremtése továbbra is kihívást jelent olyan munkavállalók tekintetében, akik szülői és gondozási feladatköröket is ellátnak munkavállalás mellett. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik legfőbb oka, hogy nehéz egyensúlyt találni a magánélet és munka között. Mindezek mellett a férfiak manapság hátrányt szenvednek, amely miatt a gondozási feladatkörök megosztása sokszor kivitelezhetetlen a női és férfi munkavállalók számára.

Az Unión belül kialakított irányelvek ezen határok elmosását elősegítik, viszont ehhez szükséges, hogy a szakpolitika és a tagállamok is kellőképpen hozzájáruljanak egy családbarát munkakörnyezet kialakításához.

---

\* Fejes Petra, negyedéves nappali tagozatos joghallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar; fejes.petra2@gmail.com; Konzulens: Prof. Dr. Jakab Nóra, egyetemi tanár. Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék, civnora@uni-miskolc.hu

A munkaviszony és a magánélet között oda és vissza megvalósuló átfolyásokat vélhetünk felfedezni, amelyek megadják a jogalkotóknak a lehetőséget arra, hogy szabályozzák ezen életviszonyokat. Éppen ezért fontos megvizsgálni, hogy uniós szinten a szülői szabadságról szóló uniós irányelv milyen lehetőségeket teremt meg a tagállamok számára, amelyekkel a munka és a magánélet, ezen belül pedig a szülői szabadság helyzetét pozitív irányba billenthetné.

Ebből kifolyólag szükséges megvizsgálni, hogy az új szülői szabadságról szóló Uniós Irányelv milyen alternatívákat biztosít olyan munkavállalók számára, akik gyermeket vállalnak vagy nevelnek. Kutatómunkám középpontjában a 2019/1158-as irányelv áll, amely arra ösztönzi a tagállamokat arra, hogy az Irányelv által megadott szabadsági formák időtartamát megfelelően kitudják használni a női és férfi munkavállalók egyaránt.

Mindezek mellett a munkaviszony megannyi olyan sajátossággal rendelkezik, amely miatt a magánülethez való jog fokozott védelmet igényel. A Munka Törvénykönyve elsődlegesen a Polgári Törvénykönyv alkalmazását írja elő a munkáltató és munkavállaló személyiségi jogaira vonatkozóan. Kiemelendő, hogy a munkavállaló joga csak úgy korlátozható, ha emellett a szükségesség és arányosság elveit tiszteletben tartják. Ebből következik az, hogy a személyiségi jog korlátozásának tartalmáról, feltételeiről, valamint annak módjáról is a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.<sup>1</sup>

Ebből adódóan tanulmányomban megvizsgáltam azt is, hogy az Uniós irányelv célkitűzései a 2012. évi Munka Törvénykönyvében<sup>2</sup> miként valósulnak meg, illetőleg a 2023. január 1-jén hatályba lépett módosítások milyen változásokat hoztak a szülői szabadság témakörén belül. Továbbá megvizsgáltam, hogy a férfi munkavállalók számára milyen lehetőségeket biztosít a jogalkotó, hogy a gondozási feladatokban egyenlően kivehessék részüket a női munkavállalók mellett.

## 1. Szülői szabadságról szóló uniós irányelv

Az Európai Szociális Karta aláírásával, az Európai Tanács tagállamai vállalták azon kötelezettségeiket, hogy minden erőfeszítést megtesznek a szociális jogok biztosítására, illetve a lakosság életszínvonalának javítására. A Karta évek múltán módosításra került, s a felülvizsgálat során azt tartották szem előtt, hogy ne csorbítsák a dokumentumban foglalt jogvédelem mértékét. Egységes álláspontra jutottak abban, hogy a reformoknak tükrözniük kell a szociális és gazdasági jogok más nemzetközi rendeletekben megfogalmazott változásait. Ráadásul a Karta módosításakor a férfiak és a nők egyenjogúságának érvényesítését is kiemelték, mint alapvető követelmény.<sup>3</sup>

Az egyenjogúság érvényesítésének beékelődése elindított egy olyan folyamatot, amely a munka és a magánéleti egyensúly kialakításában segít. Az évek folyamán a témával kapcsolatban keletkező irányelvek elősegítették a tagállamokat abban, hogy a saját országaikban könnyebben érvényre juttassák a nemek közötti különbségek zsugorítását. Ezen irányelvek közül szeretném kiemelni a szülői szabadságról szóló irányelvet, amely mintegy bölcsőként szolgált a hatályos szabályozásunk számára. A Szociális Jogok Európai Pillére egy foglalkoztatási modellt tartalmaz, amelynek alapja az esélyegyenlőség. Ennek keretében mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz. A nőkkel és a férfiakkal szembeni egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget

<sup>1</sup> HALÁSZ Csenge: „Védelmes pánccélzat” vagy illúzió? A magánülethez való jog értelmezésének jogi keretei. Phd értekezés, Miskolc, 2022. 121 – 122.

<sup>2</sup> 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

<sup>3</sup> GÖNDÖR Éva: Munka és család a munkajog tükrében. Universitas-Győr, Győr, 2015. 224.

valamennyi területen biztosítani kell. Mindenkinek joga van az egyenlő bánásmódhoz a foglalkoztatás, a szociális védelem és az oktatás terén, valamint a nyilvánosság számára elérhető árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez.<sup>4</sup>

### *1.1. Az irányelv megalakulásának körülményei*

Az EU fő célja, hogy olyan állapotot hozzon létre, amely segít abban, hogy könnyen érvényesíthető jogokat biztosítson az uniós polgárok számára. Éppen ezért szükséges olyan rendelkezések létrehozása, amely valamennyi polgár javát szolgálja, így a legfontosabb feladatok közé tartozik az egyenlő munkavállalási jogok biztosítása, tisztességes munkafeltételek kialakítása és a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése. A Bizottság egy új javaslatot tett a magánélet és munka közötti egyensúly megteremtése kapcsán, amely megtartja a már meglévő jogokat, és azokra építve újabb és erősebb jogokat biztosít a nők és a férfiak számára egyaránt. Ezen javaslat a megfelelő egyensúly kialakítását szolgálja a munka és a magánélet között, valamint egyenlőbb feltételeket kíván biztosítani a nők és a férfiak számára. Ennek elsődleges színterei a munkahelyeken és az otthoni környezetben valósulnak meg. Így a szakpolitika és a nemzeti jogszabályok fő feladata, hogy olyan lehetőségeket kínáljanak, amelyek az egyensúly kialakításában, az esélyegyenlőség előmozdításában segítenek.<sup>5</sup>

A nők továbbra is hátrányos helyzetben vannak a munkaerőpiacon, ezt mi sem bizonyítja jobban egy 2019-es uniós felmérésnél, amely szerint a nők átlagos foglalkoztatási aránya 11,6%-kal alacsonyabb, mint a férfiaké. Az irányelv megalkotásának szükségessége mellett szól az is, hogy a nők mintegy 31,5%-a dolgozik részmunkaidőben, ezzel szemben azonban a férfiaknál ez az arány mindössze 8,2%. Így talán nem meglepő, hogy a nők csak 50%-a dolgozik teljes munkaidőben, azonban a férfiak tekintetében az arány 71,2%-os. Ilyen mértékű adatoknál nem hagyhatjuk figyelmen kívül azt sem, hogy a valóságnak milyen gazdasági hatásai is vannak. Az Európai Unióban a nemek közötti foglalkoztatási különbségből adódó gazdasági veszteség éves mértéke meghaladja a 370 milliárd eurót.<sup>6</sup> Éppen ezért fontos észlelnie a jogalkotónak azt, hogy a világban bekövetkező különféle társadalmi változások szükségessé teszik jogi keretek változtatását is, hiszen ezek megteremtése által a fent említett számok pozitív változáson eshetnek át.

<sup>4</sup> A Pillér az Európai Unió szociális dimenziójához, az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikkelyéhez kapcsolódik, amely egybeforr az európai szociális modellel. A Bizottság 2017. április 26-án tette közzé javaslatát a Szociális Jogok Európai Pillérééről. A Pillért végül a tisztességes foglalkoztatásról és növekedésről szóló szociális csúcstalálkozón 2017. november 17-én Göteborgban hirdették ki, amely által tovább erősödött az Európai Parlament és a Tanács együttműködésével az Unió szociális dimenziója. Juncker tisztességes és teljes mértékben pan-európai munkaerő-piac létrehozatalát tűzte ki célul, amely figyelemmel van az európai társadalmak és a világ változásaira, és amely irányítúként szolgálhat az eurozóna tagjai számára. Kiemelte, hogy a Pillérnek tartalmaznia kell mindazt, amit az Unió már elért a munkavégzők védelme területén. A szociális partnereknek kiemelt jelentőséget tulajdonított. A pillér kihirdetésével egyidőben született meg a Javaslat Az Európai Parlament és a Tanács Irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséről, valamint a Javaslat a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről, megkezdődött a konzultáció a tájékoztatási irányelv hatályon kívül helyezéséről, a szociális védelem kiterjesztéséről és a munkaidőről szóló irányelvről.

<sup>5</sup> <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/> (letöltés ideje: 2023.06.10.)

<sup>6</sup> <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munka-es-a-maganelet-kozotti-egyensuly-a-szulok-es-gondozok-szemszogebo/> (letöltés ideje: 2023.06.10.)

Ezen társadalmi változások okán született meg a hatályos megállapodás elődje, a 2010/18/EU irányelv<sup>7</sup>, amelyet hatályon kívül helyezett 2019. június 20-án az új irányelv. 2017. áprilisában tehát a Bizottság benyújtott egy irányelvjavaslatot, amely célkitűzése az volt, hogy a nők és férfiak munkaerőpiaci esélyegyenlőségére és az egyenlő munkahelyi bánásmódra vonatkozó elveket érvényesítse. Az ezt megelőző irányelvhez képest egy sok változást hozó és korszerűbb irányelvről van szó, amely lehetővé teszi a szülők számára, hogy a munka és az ápolási-gondozási feladataikat jobban összeegyeztessék. 2018-ban a Tanács egy általános megközelítést fogadott el az irányelvtervezetről, amely várhatóan növelni fogja a férfiak körében a családi vonatkozású szabadságok igénybevételének számát és ennek köszönhetően a nők munkaerőpiaci részvétele is javulni fog. Ennek következtében az új irányelv kifejezetten arra ösztönzi a férfiakat és nőket, hogy a szülői feladatokból egyenlő mértékben vegyék ki részüket. Így a Tanács elfogadta az irányelvet, amellyel egyidejűleg új szabályokat is elfogadott. Az irányelv fő céljává vált, hogy a nők részvételét növelje a munkaerőpiacon és fokozza a férfiak körében a szabadságok és a rugalmas munkafeltételek igénybevételének számát. A kihirdetést követően húsz nappal hatályba is lépett az irányelv, amely az uniós tagállamoknak 2022. augusztus 2-ig adott lehetőséget arra, hogy átültessenek olyan rendelkezéseket a nemzeti jogukba, amelyek megfelelnek majd az irányelv követelményeinek.<sup>8</sup>

## *1.2. Az irányelv tartalma*

Az irányelv célja, hogy a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő követelményeket állapítsa meg, figyelembe véve a családszerkezetek növekvő változatosságát. A megállapodás kiterjed minden tagállamokban hatályos jog vagy kollektív szerződés által meghatározott munkaszerződéssel létrejött munkaviszonyra mind férfi, mind női munkavállalók tekintetében.<sup>9</sup>

A férfiak és nők közötti egyenlőség az unió egyik alapelveként számít, amelyet már az Európai Unió Alapjogi Chartája is rögzít, s ezt minden területen, így foglalkoztatás, munkavégzés és a díjazás területén is szükséges ezt biztosítani.<sup>10</sup> Az Unió éppen ezért küzd a társadalmi kirekesztés és megkülönböztetés ellen, emellett szükséges előmozdítania a társadalmi igazságosságot és annak védelmét, s ebbe tartozik a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtése.<sup>11</sup> A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás védelme ellen. Mindezek mellett joguk van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik vagy gyermeket fogad örökbe. A demográfiai változások figyelembevételével, hozzá kell járulnia a szakpolitikának a munka

<sup>7</sup> Ezen irányelv főképp a tagállamok tevékenységeinek kiegészítésére szolgált a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód terén. Bár az ezt megelőző irányelv is már elősegítette azt, hogy a dolgozó szülők jobban össze tudják hangolni a munkavállalói és családi kötelezettségeiket, de emellett szükséges volt tovább javítani a téma összehangolását. Ennek okán született meg a 2010/18/EU irányelv, amelyben már új típusú szabadságok jelentek meg, amelyeknek családi vonatkozása van: apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, családtag ápolása miatti szabadság. Mivel az egyes tagállamok nem tudják megfelelően megvalósítani az egyensúly kialakítását, így ezt uniós szinten lehet jobban megvalósítani.

<sup>8</sup> <https://www.consilium.europa.eu/hu/policies/work-life-balance/timeline-work-life-balance/> (letöltés ideje: 2023.05.10.)

<sup>9</sup> GÖNDÖR: i.m. 273.

<sup>10</sup> Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 23.cikk <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=HU> (letöltés ideje: 2023.05.10.)

<sup>11</sup> Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata, 3. cikk, (3) bek. [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0007.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0007.02/DOC_1&format=PDF) (letöltés ideje: 2023.05.10.)

és a magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez, ezzel is elősegítve a nők munkaerőpiaci részvételét. Ezzel szemben, az egyensúly megteremtése továbbra is nehézséget okoz a sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállalók számára, s ez a nők alulreprezentáltságát okozhatja a munkaerőpiacon. Bizonyított tény, hogy a nők kisebb óraszámokban végeznek keresőtevékenységet szülés után és több időt töltenek el gondozási feladatok ellátása céljából fizetés nélküli szabadságon.<sup>12</sup>

A jelenlegi jogi keret csekély mértékben ösztönzi a férfiakat arra, hogy a gondozási feladatokból egyenlő mértékben vegyék ki részüket. Ehhez hozzájárul az is, hogy a tagállamok többségében nincs lehetőség apasági és szülői szabadságra sem. A szakpolitikák továbbra is erősítik a nem sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. A szakpolitika céljának kéne lennie, hogy foglalkozzanak a sztereotípiák kérdésével, s hogy tájékoztassák a munkavállalókat és munkaadókat arról, hogy felhívják a figyelmüket a megkülönböztetés elleni küzdelemre.<sup>13</sup>

Ez az irányelv meghatározza az apasági szabadságra, szülői szabadságra és gondozói szabadságra, valamint a szülői szerepekben lévő munkavállalók rugalmas munkafeltételekre vonatkozó követelményeket. Ennek egyik módja, hogy az ilyen szülők és gondozók munkájának és családi életének összehangolását elősegítse, illetve hozzá kell járulnia azokhoz a célkitűzésekhez, amelyek a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét, valamint az unión belüli magas foglalkoztatottságot segítené elő. Mivel az apák többsége nem él a szülői szabadság jogával, így jelentős részét átruházza az anyára, emiatt az irányelv egy hónapról két hónapra hosszabbítja meg az át nem ruházható szülőket megillető szabadság mértékét. Ennek célja, hogy ösztönözze az apákat arra, hogy éljenek az ilyen szabadsághoz való jogukkal.<sup>14</sup>

Az irányelv összesen legalább négy hónapos szülői szabadságot biztosít a munkavállalók számára, viszont megadja a tagállamoknak azt az önrendelkezési jogot, hogy maguk határozzák meg, hogy a munkavállalóknak mennyi idővel előre kell tájékoztatni a munkáltatót az igénylés esetén. Mivel a rugalmasság megnöveli annak valószínűségét, hogy mindkét szülő él a szülői szabadság jogával, így lehetőséget kell teremteni a munkavállalók számára, hogy rész- vagy teljesmunkaidő váltakozásával, vagy egyéb rugalmas módon vegyék azt ki.<sup>15</sup>

Az időszakot, amelyen belül jogosultak a szülői szabadságra, a gyermek életkorához kell kötni. Ezt az életkort úgy kell meghatározni, hogy mindkét szülő kitudja használni a neki járó szülési szabadságát teljes egészében. A munkába való visszatérés könnyítése érdekében, ösztönözni kell, hogy a munkavállalók és munkáltatók a szülési szabadság ideje alatt is maradjanak önkéntesen kapcsolatban. Tanulmányok kimutatták, hogy azon tagállamokban, ahol az apáknak a szülői szabadság jelentős hányadát biztosítják, valamint a szabadság alatt viszonylag magas díjazást fizetnek, ott az apák nagyobb arányban veszik igénybe a szülői szabadságot, s ezáltal az anyák foglalkoztatottsági rátája pozitív irányba fejlődik.<sup>16</sup>

### 1.2.1. Apasági, szülői szabadság

---

<sup>12</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről [A továbbiakban: 2019/1158 irányelv] <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> (letöltés ideje: 2023.05.11.)

<sup>13</sup> 2019/1158 irányelv Preambulum (11. bek.)

<sup>14</sup> 2019/1158 irányelv Preambulum (16. bek.)

<sup>15</sup> 2019/1158 irányelv Preambulum (21-22. bek.)

<sup>16</sup> 2019/1158 irányelv Preambulum (24-26. bek.)

Az irányelv egyik szükségessége az apasági szabadság megteremtése, amely tekintetében a tagállamokon belül az apák vagy a velük egyenjogú társszülők jogosultak tíz munkanapnyi szabadságra, amelyet a gyermekének születése alkalmával vehet igénybe a munkavállaló. A tagállamok számára önrendelkezési jogot biztosít az irányelv, amely alapján eldönthetik, hogy a szabadság egy részét igénybe veheti-e a munkavállaló a gyermek születése előtt, vagy csak a gyermek születése után van erre lehetősége.<sup>17</sup> Ezen jogot a tagállamoknak a munkavállaló nemzeti joga szerint meghatározott családi jogállásától, vagy családi állapotától – azaz házasság-e a szülők vagy sem – függetlenül kell biztosítaniuk. Fontos kiemelni, hogy ezt a jogintézményt a magyar jog is már egy jó ideje alkalmazza, csupán az időtartama marad el az irányelv meghatározásától<sup>18</sup>, amelyet egy későbbi fejezetben részletesebben bemutatok.

A szülői szabadság tekintetében az irányelv fogalom meghatározása szerint, gyermek születése vagy örökbefogadása esetén és a gyermek gondozása céljából igénybe vehető munkahelyi szabadság.<sup>19</sup> Ezt a négyhónapos keretet a gyermek nyolcéves koráig lehet igénybe venni, s ezen életkort úgy kell meghatározni, hogy biztosítva legyen az, hogy mindegyik szülő egyenlően gyakorolhassa a szülői szabadsághoz való jogát. A hatályos törvénykönyvünk már tartalmaz ehhez hasonló rendelkezést, viszont ezt a huszonnégy hetes időszakot szülési szabadsággként veheti igénybe kizárólag az édesanya.<sup>20</sup> Ez például hátrányos helyzetbe hozza a férfi munkavállalókat, akik számára a törvény csekély időt biztosít gyermek születése esetén.

## 2. Szülői szabadságra vonatkozó rendelkezések Magyarországon

Az 1992. évi törvényhez képest, újításnak számít az, hogy a hatályos rendelkezés már külön szakaszt tartalmaz a gyermekek után járó pótszabadság tekintetében. A törvény a tizenhat évnél fiatalabb gyermekkel rendelkező munkavállalóknak is biztosít pótszabadságot. Eszerint egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, míg kettőnél több gyermek esetén összesen hét munkanapnyi pótszabadságra jogosult főszabály szerint a munkavállaló. Kivételt képez ez alól a fogyatékkal élő gyermeket nevelő munkavállaló, hiszen az ő esetében két munkanappal nő az előző rendelkezés szerinti pótszabadságra való jogosultsága. A pótszabadságra jogosultság szempontjából először a gyermeket a születésének évében, utoljára pedig abban az évben szükséges figyelembe venni, amelyben majd a tizenhatodik életévét fogja betölteni.<sup>21</sup>

Fizetés nélküli szabadságra jogosult a munkavállaló, egészen a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermekgondozásba helyezésének időpontjától számított három évig, illetve három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig. Mindkét esetben a munkáltató a

<sup>17</sup> 2019/1158 irányelv Preambulum (19. bek.)

<sup>18</sup> DABRÓNAKI Ágnes: A munka és a magánélet közötti egyensúly a szülők és gondozók szemszögéből <https://jogaszvilag.hu/cegvilag/a-munka-es-a-maganelet-kozotti-egyensuly-a-szulo-es-gondozok-szemszogebo/> (letöltés ideje: 2023.05.25.)

<sup>19</sup> 2019/1158 irányelv 3. cikk Fogalom meghatározások (1) (b)

<sup>20</sup> DABRÓNAKI: i.m. (letöltés ideje: 2023.05.25.)

<sup>21</sup> 2012. évi I. törvény 118.§ (1)-(3) bek. Az Mt. 128–130. §-a a szülői szabadság intézményét szabályozza, a Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelvének megfelelően, amely az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szól. A megállapodás hatálya minden munkavállalóra kiterjed, azaz nem csupán a munkavállaló nőt illeti meg ez a fajta szabadság. A megállapodás 2. szakasza alapján „ez a megállapodás a 2. cikk 2) pontjára figyelemmel gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén egyéni jogot biztosít a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy legalább 3 hónapon át gondozhassák gyermeküket, annak meghatározott életkoráig, de legfeljebb a gyermek nyolcéves koráig. A tagállamok és (vagy) a szociális partnerek határozzák meg a részletes szabályokat.” Az említett irányelvet váltotta fel a Tanács 2010/18/EU irányelve. KISS György – BERKE Gyula – BANKÓ Zoltán – SZÓKE Gergely László: Nagykommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 2019, 727-728.

munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni.<sup>22</sup> A törvény viszont továbbra is csak a fizetés nélküli szabadság felső határát rögzíti, amelyből látható, hogy a munkavállalónak önrendelkezési jogot biztosít a jogalkotó, hiszen maga döntheti el, hogy mikor kíván élni a szabadsággal. Az új szabályozás azonban kiemeli, hogy a munkavállaló köteles a munkaadót a szabadság igénybevétele előtt tizenöt nappal írásban értesíteni.<sup>23</sup>

### *2.1. Január 1-jén hatályba lépett rendelkezések*

2023. január 1-től új rendelkezésekkel bővült a hatályos törvénykönyvünk. Ezen rendelkezések már jobban megfelelnek a munka és a magánélet kialakításához szükséges szempontoknak, illetve megfelelnek a tanulmányomban taglalt uniós irányelv követelményeinek. Mindezek mellett több lehetőséget biztosít a gyermek esetén járó szabadságok igénylésére, nők és férfiak számára egyaránt. Úgy gondolom, hogy ezen rendelkezések igazán elősegítik az egyensúly megteremtését munka és magánélet között a magyar viszonylatban.

Az egyik újítása a törvénynek, hogy elsejétől az Mt. 65.§ (3) bekezdése kibővült, s már szülői és apasági szabadság esetén sem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt a munkáltató.<sup>24</sup> Úgy gondolom, hogy ez nem csak a nők szülés után munkába való visszatérését segíti elő, hanem azt is, hogy a férfiak őket se érje hátrányos megkülönböztetés az apasági szabadság igénybevétele során. A munkaviszony megszüntetésére irányuló eljárásról szóló szakasz 80.§-a kiegészült egy újabb bekezdéssel, amely alapján apasági vagy szülői szabadság tartalmáról köteles a munkáltató igazolást kiállítani, amelyben feltünteti a korábbi munkáltató által kiadott apasági vagy szülői szabadság tartamát is.<sup>25</sup>

A korábbi 113.§, azaz az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések című pont kiegészült. Rendkívüli munkaidő tekintetében, meghatározásra került, hogy a munkavállaló várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves koráig nem rendelhető el ilyen típusú munkaidő. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára külön rendelkezés szerint, csak a hozzájárulása által rendelhető el rendkívüli munkaidő. Az új rendelkezés az éjszakai munka tekintetében felmerülő kérdéseket is rendezte, amely alapján ugyanazon okokból kifolyólag, mint a rendkívüli munkaidő esetében, szintén nem osztható be szülő ilyen típusú munkára.<sup>26</sup>

Szintén újításként emelhető ki az, hogy az eddigi 118.§ (4) bekezdés eredeti szövegezése is megváltozott. Így az apáknak a gyermekük születése esetén öt, míg ikergyermekek esetén hét munkanapnyi szabadság helyébe lépett az a módosítás, amely már nem állapítja meg két esetet, hanem mind a gyermek, mind az ikergyermekek és mind az örökbefogadás esetén is tíz munkanapnyi szabadságra jogosult. A hatályba lépett szabályozás bevezette a 118/A.§-t, amely szerint a munkavállalókat egészen gyermekük hároméves koráig negyvennégy munkanapnyi szülői szabadság illeti meg. A jogosultság igénybevételenek feltétele, hogy a munkaviszony a gyermek születését vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követően egy éve álljon fenn.<sup>27</sup> Ez a rendelkezés forradalmi újításnak minősül, hiszen az eddigi hét munkanapnyi jogosultság harminchéttal bővült ki. Úgy gondolom, hogy ez jelentősen elősegítheti a család és a munka harmonikus körének megteremtését, mivel a

<sup>22</sup> Mt. 128.§ (1)-(2) bekezdés.

<sup>23</sup> GÖNDÖR: i.m. 197.

<sup>24</sup> Mt. 65.§ (3) bekezdés c)-d) pontjai.

<sup>25</sup> Mt. 80.§ (3) bekezdés.

<sup>26</sup> Mt. 113.§.

<sup>27</sup> Mt. 118.§ (4) bekezdés – 118/A.§.

szülőknél az eddig megszokottól lényegesen több idejük és lehetőségük lesz a gyermekükkel időt tölteni, különös tekintettel a szülést követő kritikusabb időszakokra is. Bár mindezek mellett a szakszervezetek álláspontja az, hogy bár negyvennégy munkanap jelentősen több az eddig meglévő héttől, viszont nem felel meg az Unió által meghatározott négy hónapnak. Ez a probléma orvosolható egy olyan módosítással is akár, amelyben nem a gyermek hároméves koráig lehetne igénybe venni a munkavállalókat megillető szabadságok ezen formáját. A szakszervezetek szerint már sokkal kedvezőbb lenne a négy hónapos szülői szabadság bevezetése, ha a gyermek nyolcéves koráig igénybe vehetné egy gyermeket nevelő a munkavállaló.<sup>28</sup>

A hatályba lépett rendelkezés a távolléti díj szabályozását is módosította. Mivel bevezetésre került az apasági szabadság, ezért ennek tekintetében a munkavállaló édesapát öt munkanapra a teljes távolléti díj illeti, míg a hatodik munkanapjától a távolléti díj negyven százalékára jogosult. Szülői szabadság tekintetében pedig a távolléti díj tíz százalékára jogosult a munkavállaló.<sup>29</sup> Ez azonban meglehetősen alacsony összeg. Szakszervezeti vélemények szerint szükséges lenne, hogy a távolléti díj 100%-át kapják meg a férfi munkavállalók, ezzel is ösztönözve őket arra, hogy minél többen igénybe vehessék ezt a típusú szabadsági formát. Mindezek mellett ez segítené a bérkülönbséget is megszüntetni munkavállalók között. A valóságban a tíz munkanap kevés ahhoz, hogy kellőképpen kitudják használni az édesapák a lehetőséget, így szakszervezeti vélemény alapján, minimum tizenöt, míg ikergyermekek születése esetén húsz munkanap lenne a legideálisabb.<sup>30</sup>

Úgy gondolom, hogy az apasági szabadság pótszabadságként való kezelése különösen fontos, hiszen ezáltal a férfiak is nagyobb felelősséget tudnak vállalni a gyermekgondozási és nevelési feladatok ellátásában. Kutatások kimutatták, hogy a különféle társadalmi változás vezetett ahhoz, hogy az apasági szabadság kialakításra kerüljön Európa szerte. Ennek legfőbb oka, hogy az édesanyák növekvő arányban térnek vissza gyermekük első évének betöltése előtt a munkaerőpiacra. Elsőként Svédországban szerezték meg 2012-ben az apák azt a lehetőséget, hogy gyermekükkel otthon maradhassanak. Ez a változás azt eredményezte, hogy a gyermekgondozási szabadság átalakult szülői szabadsággá és a szülők nekik kedvező arányban oszthatták meg egymás között az erre a célra felhasználható időszakot.<sup>31</sup>

A záró rendelkezések tekintetében is történt változás. Így már nem csak a saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek vehető a gyermek fogalma alá, hanem a különélő szülők esetén a közös szülői felügyelet gyakorlásakor a gyermek saját háztartásukban, egymást felváltva, azonos időtartamban való nevelését is. A 294.§ (1) bekezdése egy m) ponttal is kiegészült, amely az apa Ptk. szerinti fogalmát határozza meg. Tehát apának tekinthető az a munkavállaló, aki apai jogállású férfi vagy az örökbefogadó férfi.<sup>32</sup>

### 3. Összegzés

Kutatómunkám zárásaként arra a következtetésre jutottam, hogy az Unió által meghatározott feltételek csak részben valósulnak meg a hatályos törvényünkben. Hiszen összességében nehéz kialakítani egy olyan környezetet, ahol teljes egészében megfelelhettek mind munka és mind magánéletben is maximálisan. Éppen ezért szükséges, hogy olyan rendelkezéseket hozzanak létre a jogalkotók, amelyek a két terület közötti határt morzsolják el. Az uniós irányelv pedig

<sup>28</sup> <http://www.szakszervezet.net/hirek/74/MASZSZ,%20Mt.,%20kritika> (letöltés ideje: 2023.06.20)

<sup>29</sup> Mt. 146.§ (4) bekezdés

<sup>30</sup> <http://www.szakszervezet.net/hirek/74/MASZSZ,%20Mt.,%20kritika> (letöltés ideje: 2023.06.20.)

<sup>31</sup> GÖNDÖR: i.m. 198.

<sup>32</sup> Mt. 294.§ (1) bekezdés m) pontja.



teljesen új irányba tolta el a munka és a magánélet egyensúlyának hazai kérdését. Láthatjuk, hogy mind uniós, mind magyar vonatkozásban olyan szabályozás létrehozására törekedtek, amely által a munkavállalók terhét csökkenthetik a gyermekgondozási kérdésekben.

A szabályozások elsődleges célja az volt, hogy a nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságát csökkentse, illetve a férfiak gondozási feladatokban való részvételét növelje. Úgy gondolom, hogy ez megvalósulni látszik, különösen a magyar szabályozásban. A 2023-tól életbe lépett magyar Mt. szabályozások kedvezőbbek azon munkavállalók számára, akik a munkaidejük teljesítése mellett, gyermeknevelési és gondozási feladataikat is ellátják. Véleményem szerint ez szükséges, hiszen ezáltal már nem csak az édesanya, hanem az édesapa is intenzívebben kiveheti részét a gondozási feladatok ellátásában. Ez pedig a gyermek tekintetében mindenképp egy jó irányt jelent, hiszen a fejlődésére és jellemfejlődésére is pozitív hatással van, ha szüleivel többször tudja tartani a személyes kontaktot. Mindezek mellett úgy gondolom, hogy az egyensúly kialakításában pozitív irányba billentik a mérleget, bár ennek mindenképp a jövőben rajzolódik ki a hatása.

Mindezen célok megvalósítása érdekében jövőbeli kutatómunka keretében érdemes megvizsgálni a külföldi államok szabályozását, különösen figyelmet fordítva arra, hogy melyek lehetnek azok a továbbfejlesztési irányok, melyek sikeresen adaptálhatóak a hazai jogrendszerbe a téma kapcsán.