



A munka és a család közti egyensúly fenntartása a hatályos munkajogi szabályozás tükrében

SZITA Natasa*

1. Bevezetés, alkotmányos megalapozottság

A munka és a család szorosan kapcsolódik egymáshoz, hiszen a dolgozó ember a napja egyharmadát legalább munkával tölti, az azzal megkeresett bért pedig a családjá és saját maga fenntartására fordítja. A munkavállalókat megillető jogok kialakulása és a mai szabályozási szint elérése hosszú múltra vezethető vissza.

Az alapvető emberi jogok kialakulása a francia polgári forradalom időszakára tehető, azonban előzményeik már jóval korábban megjelentek. Mai felfogásunkban az emberi jogok közül anyajognak tekinthető az emberi méltósághoz való jog. Az Alkotmánybíróság a 8/1990. (IV. 23.) számú határozatában az emberi méltósághoz való jog értelmezése körében kifejtette, hogy azt az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti.

A modern alkotmányok, illetve a magyar alkotmánybírósági gyakorlat az általános személyiségi jogot különféle módon nevezik meg: például a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogként, az önrendelkezés szabadságához való jogként, általános cselekvési szabadságként, avagy a magán-szférához való jogként. Az általános személyiségi jog „anyajog”, azaz olyan szubszidiárius alapjog, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható.¹

Dr. Lábady Tamás és Dr. Tersztyánszky Ödön alkotmánybírók a 23/1990. (X. 31.) AB határozathoz fűzött párhuzamos véleményükben hangsúlyozták, hogy „az élethez és emberi méltósághoz való jog valójában nem is jog, mert az emberi lényeg a jog számára voltaképpen transzcendens, hozzáférhetetlen. Az élethez és méltósághoz való jog tulajdonképpen csak imagináriusan létezik. Emberi élet és

* A szerző bírósági fogalmazó.

¹ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 15. § (2) bekezdése második mondatának megsemmisítéséről.

méltóság ugyanis a jog ‘előtt’ létező értékek, ezek elválaszthatatlan egysége az ember elidegeníthetetlen, immanens, lényegi sajátja, így ezek nem mint alapjogok, hanem mint a jogi értékeket megelőző kategóriák, az alanyi jogok forrásai szerepelnek az emberi jogok katalógusában és a modern alkotmányokban.”²

Az ember méltósághoz való jogából, mint anyajogból származtatott alapvető emberi jogok elsődlegesen az állammal szemben állnak fenn.

A második világháború lezárása után, az 1948-ban elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata magában foglalta már a második generációs alapjogokat, a gazdasági, szociális, kulturális jogokat is, melyek megvalósulásának elősegítése állami kötelezettség.³

Ezen dokumentum a munkához való jogról, a pihenéshez és szabadidőhöz való jogról a 23. cikkben az alábbiak szerint rendelkezik.⁴ Minden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez. Az egyenlő munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül egyenlő bérhez van joga. Mindenkinek, aki dolgozik, olyan méltányos és kielégítő fizetéshez van joga, amely számára és családjá számára az emberi méltóságnak megfelelő létet biztosít és amelyet megfelelő esetben a szociális védelem összes egyéb eszközei egészítenek ki. Minden személynek joga van a pihenéshez, a szabad időhöz, nevezetesen a munka időtartamának ésszerű korlátozásához, valamint az időszakonkénti fizetett szabadsághoz.

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatában szereplő alapjogok megjelennek a 2012. január 1-jén hatályba lépett Alaptörvényben is. Érdemes kiemelni, hogy az Alaptörvény XII. cikke nem tartalmazza a munkához való jogot,⁵ csak a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot, valamint a vállalkozáshoz való jogot.⁶ Azonban a XII. cikk (2) bekezdése az állammal szembeni elvárásként rögzíti, hogy teremtse meg a munkavégzés lehetőségét azok számára, akik dolgozni akarnak. Az Alaptörvény a XVII. cikk (3) és (4) bekezdésében továbbá kimondja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

A munkához való jognak, mint önálló alapjognak az Alaptörvényben való említése azért maradt el, mert ennek alkotmányos védelemben részesíthető tartományát más jogok, például a foglalkozás sza-

² 23/1990. (X. 31.) AB határozat.

³ SCHANDA Balázs – BALOGH Zsolt (szerk.): *Alkotmányjog – Alapjogok*. Budapest, Pázmány Press, 2014. 20.

⁴ Elérhető magyar fordításban: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/hng.pdf. A cikkben található összes internetes hivatkozás letöltési ideje egységesen: 2019. október 10.

⁵ Az Alkotmánybíróság a 21/1994. (IV. 16.) számú AB határozatban megkülönböztette a munkához való jog alanyi (védelmi) és szociális (szolgáltatási) oldalát. Ez az utóbbi állami kötelességet alapoz meg a munkához való jog gyakorlása intézményi feltételei megteremtésére (foglalkoztatáspolitikára, munkahelyteremtésre). Kifejtette továbbá, hogy az alanyi jogi értelemben vett munkához való jog, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, illetőleg a vállalkozás joga között nincs hierarchikus viszony. Ld. még SÓLYOM László: *Az alkotmánybíráskodás kezdetei Magyarországon*. Budapest, Osiris, 2001. 678–679.

⁶ Ezzel szemben a korábbi Alkotmány tartalmazta a 70/B. § (1) bekezdésben a munkához való jogot.

bad megválasztásához vagy megélhetéshez való jog tartalmával lehet meghatározni. Ilyen esetben „a munkához való joggal, mint alanyi jogként értelmezhető önálló alapvető joggal nincs mit kezdeni.”⁷

Az Alaptörvény – a korábbi Alkotmányhoz⁸ hasonlóan – rendelkezik a család védelméről, az Alapvetés L) cikk (1) bekezdése értelmében ugyanis Magyarország védi [...] a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját. A (2) bekezdés szerint Magyarország támogatja a gyermekvállalást. Az Alkotmánybíróság a 154/2008. (XII. 17.) számú határozatában kifejtette, hogy a család a társadalom alapintézménye.

2. A család és a munka összeegyeztetésére vonatkozó hatályos rendelkezések

A munka világában elsősorban nem az állammal szemben van szükség védelemre, hanem a vállalkozásokkal szemben, amelyek munkáltatóként vannak jelen.⁹ A munkaviszony – szemben a klaszikus magánjogi jogviszonnyal – alá-fölérendeltségi viszony, melyben a munkavállalókat alárendelt pozíciójukra tekintettel kiemelt védelem illeti meg. A munkavállaló a munkát személyesen köteles végezni,¹⁰ a munkaviszonyban a teljes személyiségével vesz részt, a munkáltató utasításai kihatnak az élet egyéb – a munkán túli, tipikusan a magánélet – területeire is, amelyeket alapvető emberi jogi követelmények is befolyásolnak.¹¹

A munkavállaló a munkaviszony létesítésével az idejének egy szignifikáns részét a munkáltató rendelkezésére bocsátja. Az Mt. 92. § (1) bekezdése az általános napi teljes munkaidőt nyolc órában határozza meg. Természetesen a felek a munkaszerződésben – a jogszabályi keretek között – ettől eltérhetnek. A munkaidő beosztása főszabály szerint széles körben a munkáltatót illeti meg.¹²

A munkaidő leteltével a munkavállaló a szabadidejével maga gazdálkodik. A munkán felüli időbe kell beleférnie a pihenésnek, a családdal eltöltött minőségi időnek (ideértve a párkapcsolatra szánt időt is), a barátokkal való kapcsolattartásnak, valamint a feltöltődésre szánt időnek. Ha valaki gyermeket nevel, esetlegesen más segítségre szoruló hozzátartozója van (például idősödő szülő), a velük való törődés, segítségük, mozgatásuk is időigényes. Szintén rengeteg időt vesz el, és sokakat érint, ha a munkavállalónak ingáznia kell nap mint nap a munkahelye és az otthona között.¹³

⁷ FÁBIÁN Ferenc: A vállalkozáshoz és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogról. In: *Tanulmányok a 65 éves Lenkovich Barnabás tiszteletére*. Budapest–Győr, Eötvös József Könyv-és Lapkiadó Bt. – Széchenyi István Egyetem Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kara, 2015. 77–78.

⁸ 1949. évi XX. törvény, a Magyar Köztársaság Alkotmánya 15.cikk: a Magyar Köztársaság védi a házasság és a család intézményét.

⁹ Sándor Lénárd: Az emberi jogok és a munkajog zsinórmércéi. *Opus et Educatio*, 3. évf., 2016/1. 40.

¹⁰ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pont első fordulata.

¹¹ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013. 19.

¹² Mt. 96. §.

¹³ A KSH 2017. IV. negyedében készült felmérés alapján a foglalkoztatottak közel egyharmada, 1,40 millió fő ingázik naponta. Ingázó az a foglalkoztatott, aki a lakóhelyéről munkahelyére való eljutáskor településhatárt lép át. Elérhető: <https://www.ksh.hu/docs/hun/modsz/modsz99.html> Ld. ZSUBORI Ervin: A foglalkoztatottak egyharmada ingázik – infografika. ADO.hu, 2018. november 30. Elérhető: <https://ado.hu/munkaugyek/a-foglalkoztatottak-egyharmada-ingazik-infografika/>

A családdal, gyermekneveléssel kapcsolatos feladatok sok esetben olyan időpontra esnek, amikor az embernek még munkahelyi elfoglaltsága van, így az ebből fakadó konfliktusokra is mindenki – a munkavállaló és a munkáltató – számára megfelelő megoldást kell találni. A munka és a magánélet közti egyensúly felbomlása, az elengedhetetlenül szükséges megfelelő pihenés, a feltöltődés hiánya ugyanis idővel kiégéshez vezethet, ami egészségügyi problémákat is okozhat.¹⁴ Amennyiben a munkában töltött idő, valamint a családra (párkapcsolatra) fordított idő meghaladja az ember ébrenléti idejét, az azt jelenti, hogy az élet valamelyik területe háttérbe szorul.¹⁵ Az ember kiteljesedéséhez nem csak megfelelő munkára van szükség, hanem a családi és egyéb társas kapcsolatainak a fenntartására is. Ezért a munkavállaló számára biztosított heti pihenőnap nem kizárólag a munkavégzéshez szükséges feltöltődést szolgálja, hanem a családok életét is. Hiszen a gyermekeknek szükségük van arra, hogy minél több minőségi időt töltsenek a szüleikkel. Az ember ugyanis nem csak dolgozó, hanem családi lény is, éppen emiatt elengedhetetlen, hogy a jogi szabályozás és a munkafeltételek a családi élet szükségleteihez is igazodjanak.¹⁶

A családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény (továbbiakban: Családvédelmi törvény) 15. §-a értelmében a kiskorú gyermeket nevelő szülőt kiemelt munkajogi védelem, illetve a szülői szerep és a munkavégzés összehangolását, valamint a családi élet védelmét biztosító kedvezmények illetik meg. Ezen túlmenően az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést. Emellett a Családvédelmi törvény a várandós anyát, valamint a kiskorú gyermeket nevelő szülőt további kedvezményekre jogosítja fel.¹⁷

A fentiekben felsorolt keretjellegű szabályozások után tekintsük át az Mt. tárgyunkat érintő rendelkezéseit!

2.1. Alapveti rendelkezések

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha egy személy a valós vagy vélt családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.¹⁸ Ugyanezen jogszabály továbbá kimondja, hogy az egyenlő bánásmód

¹⁴ GESZVEIN Erika: A kiégés nem munkaandor – Mit tehet a vezető, és mit a munkavállaló a burn out elkerülése érdekében? hvg.hu, 2017. május 2. Elérhető: https://hvg.hu/brandchannel/HVG_konferencia_20170502_A_kieges_nem_munkaandor_Mit_tehet_a_vezeto_es_mit_a_munkavallalo A szakpszichológus szerint a kiégés testi és lelki tünetei lehet többek között a fáradtság, kimerültség, gyakori fejfájás, intolerancia, türelmetlenség, reménytelenség.

¹⁵ HALMOS Szilvia: *Család és munka – munkajogi kérdések a gyermekvállalással összefüggésben*. Kézirat. Budapest, 2014. 3.

¹⁶ FRIVALDSZKY János: A vasárnapi kötelező pihenőnap természetjogi alapjai és közpolitikai lehetőségei. *Iustum Aequum Salutare*, 2015/1. 69.

¹⁷ Családvédelmi törvény 16–21. §.

¹⁸ Ebktv. 8. § k) és l) pontok.

követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.¹⁹

A munkajogra vonatkozó egyik legfontosabb alapelv az együttműködés elve.²⁰ Ez azt jelenti, hogy a jog nem gyakorolható önkényesen, hanem a másik félre is kellő körültekintéssel kell lenni, olyan magatartást kell tanúsítani, amely elősegíti a másik fél jogviszonyból fakadó kötelezettségeinek teljesítését.²¹ Az együttműködés keretében kiemelkedő jelentőségű mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló számára a kiszámíthatóság és a rugalmasság. Annak érdekében, hogy a munkavállaló a munkában és a magánéletben is helyt tudjon állni, a munkáltatónak rugalmasnak kell lennie azon munkafeltételek vonatkozásában, amelyek az eredményességet csak kisebb mértékben befolyásolják. A munkáltatónak fel kell készülnie olyan váratlan helyzetekre is, amikor a családos munkavállaló nem tudja az általános, illetve megszokott rendben végezni a munkáját, esetleg hirtelen betegség miatt. A kiszámíthatóság is fontos a munkavállaló számára, hiszen megkönnyíti a család körüli teendők és a munka összeegyeztetését. Természetesen a rugalmasság és a kiszámíthatóság igényként a munkavállalóval szemben a munkáltatói oldalon is megjelenik. A munkavállalónak is rugalmasnak kell lennie, nem várhatja el, hogy minden az ő érdekeinek teljes mértékig megfelelően alakuljon a munkahelyén, az olyan munkaszervezési megoldásokat is vállalnia kell, amelyek nem a legideálisabbak a számára. A kiszámíthatóság a munkavállaló oldaláról a munkaviszonyból fakadó kötelezettség, mivel a munkáltató utasításadási jogának éppen az a lényege, hogy a saját belátása szerint irányíthassa a munkavégzést, a felek megállapodása és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok keretei között.²²

Szintén kiemelt szerepet játszik a munkajogi szabályozásban a méltányosság elve, melynek értelmében a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.²³ A munkaviszony alá-fölérendeltségi jellegéből fakadóan tehát a munkavállalónak számolnia kell azzal, hogy a teljesítése során az érdekei sérelmet szenvedhetnek, hiszen a munkáltató jogosult egyoldalúan meghatározni a teljesítést. Ez a teljesítés-meghatározás azonban nem lehet aránytalan, tehát nem okozhat nagyobb sérelmet a munkavállalónak, mint amekkora a munkáltatót érné, ha nem gyakorolná az utasítási jogát.²⁴

¹⁹ Ebkvt. 21. § j) pont. Ezen törvény 9. §-a így határozza meg a közvetett hátrányos megkülönböztetést: az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

²⁰ Mt. 6. § (2) bek.

²¹ GYULAVÁRI (2013) i. m. 73.

²² HALMOS i. m. 6.

²³ Mt. 6. § (3) bek.

²⁴ BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula – KISS György – SZÓKE Gergely László: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó Kft., 2019. 27–28. (Az Mt. 6. §-hoz fűzött magyarázat az uj.jogtar.hu-ról letöltött, 2019. április 26-án frissített tartalom szerint.)

2.2. A családos munkavállalókat védő garanciák az Mt.-ben

Az Mt. eddig ismertetett általános alapveti előírásai után tekintsük át a családos munkavállalókra vonatkozó általános rendelkezéseket.

A hatályos munkajogi szabályozás értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. A méltányosság elve jogszabályi érvényesülésének tekinthető, hogy meghatározott védett személyi körbe tartozó munkavállalót csak hozzájárulásával lehet a munkaszerződéstől eltérő más helységben végzendő munkára kötelezni. Ebbe a védett körbe tartozik családi viszonyaira tekintettel a munkavállaló a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig, a gyermek tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, illetve hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén.²⁵ A védett személyi körbe tartozás esetén tehát kizárólag a más helységben való foglalkoztatást köti a jogszabály a munkavállaló hozzájárulásához, a szerződés szerinti helységben történő más munkakörben, más munkahelyen történő foglalkoztatást nem.

Az Mt. 60. § (1) bekezdése alapján a várandósság megállapításától a gyermek egyéves koráig a munkavállalónak az egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alóli felmentés kötelező, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.²⁶

A minden munkavállalónak járó alapszabadságon felül, a családos munkavállalók részére pótszabadsággal és egyéb távollétre vonatkozó kedvezménnyel igyekszik a jogszabály biztosítani, hogy a családra is elegendő idő jusson. Ilyen a gyermekek után járó pótszabadság, melynek értelmében a gyermekek számától függően jár a munkavállalónak a 16 évesnél fiatalabb gyermekére tekintettel pótszabadság.²⁷ Az apáknak gyermekük születése esetén öt munkanap szabadság jár, melyet a kérésüknek megfelelően kell kiadni, legfeljebb a születést követő két hónapon belül.²⁸ Érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy az Mt. alapján főszabály szerint a szabadságot teljes munkanapokra kell kiadni, nem lehet például fél napra, vagy csak pár órára. Pedig sok esetben a családos munkavállalók számára ez nagy könnyebbséget jelentene, hiszen a gyermekekkel kapcsolatos feladatok gyakran nem igényelnek egész napos elfoglaltságot, azt néhány órás szabadsággal meg lehetne oldani.²⁹ Ez mindkét fél számára előnyös lehetne, hiszen a munkavállalónak nem menne el egy teljes napja a szabadságából és a családi kötelezettségeinek is eleget tudna tenni, a munkáltatónak pedig nem kéne teljes napra nélkülöznie a munkavállalót és a helyettesítéséről gondoskodnia.

²⁵ Mt. 53. § (1) és (3) bek.

²⁶ Ezekre az időszakokra az első esetben a felajánlott munkakör szerinti alapbérre, a felmentés esetén pedig a munkaszerződés szerinti alapbérre jogosult a munkavállaló.

²⁷ Az Mt. 118. § (1)–(3) bekezdések értelmében egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek esetén pedig hét munkanap pótszabadság jár, amennyiben a munkavállaló fogyatékos gyermeket nevel a pótszabadság két nappal nő.

²⁸ Mt. 118. § (4) bek.

²⁹ HALMOS i. m. 30.

A munkavállaló továbbá mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos kezelés tartamára, és különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatti távollét tartamára. Ugyancsak mentesül az édesanya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy órára, a kilencedik hónap végéig napi egy órára.³⁰ Köztudott, hogy a gyermek megfelelő fejlődésében kiemelt szerepet játszik az anyatejes táplálás. A WHO ajánlása szerint a kizárólagos anyatejes táplálás a gyermek hat hónapos koráig, majd kiegészítő táplálásként kétéves korig, vagy tovább is javasolt.³¹ Kutatások bizonyítják, hogy a hat hónapos korig csak anyatejet kapó gyermekek körében ritkábbak a felső légúti megbetegedések, gyomor panaszok, valamint a hosszabb távú szoptatás csökkentheti a 2-es típusú cukorbetegség kialakulását.³² Mindezekre tekintettel indokoltnak tartom, hogy a jogi szabályozás a jelenlegi kilenc hónapnál hosszabb időn keresztül biztosítson munkaidő kedvezményt a gyermekét szoptató munkavállalóknak.

Ugyancsak a kisgyermeket nevelő munkavállalót kívánja támogatni az Mt. annak kimondásával, hogy a munkavállaló várandósága megállapításától a gyermek hároméves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztásban – hasonlóan a más helységben való foglalkoztatáshoz – csak hozzájárulásával alkalmazható, heti pihenőnapjai egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét, illetve éjszakai munka nem rendelhető el. A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára továbbá rendkívüli munkaidő vagy készenlét a gyermek hároméves korától négyéves koráig csak hozzájárulásával rendelhető el.³³

Ismert a szakirodalomban olyan álláspont, mely szerint az új szabályozásban előírt – a korábbi rendelkezés alapján a gyermek egyéves koráig tartó időszaknál jóval hosszabb – hároméves védett időszak szándékaival ellentétes hatást válthat ki, mert növelheti a nők hátrányos megkülönböztetését a munkaerőpiacon, valamint a bérkülönbséget a férfiak és a nők között.³⁴ Ezt a valóban reális veszélyt csökkenteni lehetne azzal, ha a jogszabályok kötelező rendelkezései alapján a kisgyermekes munkavállalóknak nyújtott kedvezményeket az állam a munkáltató által fizetendő közteher redukálásával közné össze. Így elkerülhető lenne, hogy a családokat támogatni kívánó szabályozás még hátrányosabb helyzetbe hozza a kisgyermekes munkavállalókat.

Tipikusan hosszabb tartamú távollét a szülési szabadság és a gyermek gondozása, valamint a közeli hozzátartozó ápolása miatti fizetés nélküli szabadság. A szülési szabadságra vonatkozó nemzetközi és európai jogi szabályozás célja egyértelműen a szülést megelőző és azt követő időszak zavartalan-

³⁰ Mt. 55. § (1) bekezdés b), e) és j) pontok.

³¹ WHO Breastfeeding. Elérhető: <https://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>

³² ÁNTSZ: A szoptatás hatása az anya és a gyermek testi-lelki egészségére, 2017. április 6. Elérhető: <http://lelkiegeszseg.antsz.hu/portal/Tartalmak/Tudastar/Csaladi-elet-es-problemai/A-szoptatas-hatasa-az-anya-es-a-gyermek-testi-lelki-egeszsegere>

³³ Mt. 113. § (1)–(3) és (5) bek.

³⁴ GÖNDÖR Éva: *A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a munkajogban*. PhD értekezés, Győr, 2012., 151.

ságának a biztosítása az anya egészségének, munkahelyének és jövedelmének a védelmével.³⁵ Az Anyaság védelméről szóló egyezmény 4. cikke és az Anyaságról szóló irányelv 8. cikke hasonlóan 14 hétben állapítja meg a szülési szabadság legalacsonyabb tartamát, különbség viszont, hogy az előbbi a szülést követő hathetes szabadságot, míg az irányelv a szülés előtt kötelező legalább kéthetes szülési szabadságot ír elő. A magyar szabályozás ezen nemzetközi és uniós normáknak teljes mértékben eleget tesz azzal, hogy az anya 24 hét egybefüggő szülési szabadságra jogosult, amelyet úgy kell kiadni, hogy maximum 4 hét a szülés várható időpontja elé essen.³⁶

A gyermek nevelésére, gondozása céljából a gyermek három éves koráig – illetve a gyes időtartama alatt – tíz éves koráig a munkavállaló fizetés nélküli szabadságot vehet igénybe.³⁷

A munkavállaló a hozzátartozója tartós ápolása céljából legfeljebb két évre jogosult fizetés nélküli szabadságra az Mt. 131. § alapján.

Magyarországon ma is döntő többségben az édesanyák maradnak otthon a kisgyermekkel, és esnek ki a munkaerőpiacról hosszú évekre, holott a szabályozás lehetővé teszi, hogy az édesapák is igénybe vegyék a gyeset vagy gyedet. 2016-ban a gyesen, illetve gyeden lévők 98,5%-a volt nő.³⁸ Ezzel szemben Svédországban a férfiak közel egynegyede veszi ki az összes, 480 nap fizetett szabadságot, amely a gyermek születése után mindkét szülőnek jár.³⁹ Svédországban ahogy elkezdett nőni a gyermekkel otthon maradó édesapák száma, úgy a válások száma is csökkenésnek indult.⁴⁰

A munkajogi szabályozás értelmében felmondási tilalom érvényesül a jogszabályban meghatározott munkavállalókra, melynek lényege, hogy valamilyen méltányolható érdekre tekintettel a munkáltató nem közölheti a felmondást.⁴¹ Amennyiben ezt a munkáltató mégis megteszi, akkor az jogellenes. Ilyen abszolút védelem illeti meg a várandósság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.⁴²

A felmondási idő főszabály szerint legkorábban a felmondás közlését követő napon kezdődik.

Ugyancsak a munkavállalói érdek figyelembevételét jelenti, hogy munkáltatói felmondás esetén a felmondási idő – a főszabálytól eltérően – legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb

³⁵ HALMOS i.m. 33., valamint az anyaság védelméről szóló ILO 183. számú egyezmény (továbbiakban Anyaság védelméről szóló egyezmény) 4. cikk és az 92/85/EGK Tanácsi irányelv az a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (továbbiakban Anyaságról szóló irányelv) 1. cikk.

³⁶ Mt. 127. § (1) és (3) bek.

³⁷ Mt. 128. § és 130. §.

³⁸ FAZEKAS Károly, KÖLLŐ János (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör 2016*. Budapest, MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet, 2017, 204-205.

³⁹ Gender Equality in Sweden, elérhető: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/>, <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>

⁴⁰ Katrina ALCORN: Here's What The Swedes Get Right About Parenting That Americans Don't. 2013. november 12. Elérhető: <https://www.businessinsider.com/heres-what-the-swedes-get-right-about-parenting-that-americans-dont-2013-11>

⁴¹ GYULAVÁRI Tamás (szerk.): *Munkajog*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2014, 199-200.

⁴² Mt. 65. § (3) bek.

azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőkép-
telenség, a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság lejártát követő
napon kezdődik.⁴³ Tehát ezekben az esetekben jogszerű lehet a munkáltatói felmondás, de a felmon-
dási idő csak a védett időszak megszűntével kezdődhet meg.⁴⁴

Szintén a családokat támogató rendelkezés, hogy a végkielégítésre való jogosultság időtartamába
beszámít a szülési szabadság és a gyermek ápolása, gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli
szabadság tartama is.⁴⁵

3. Az atipikus foglalkoztatás

Az Európai Unió egyik stratégiai célja a munkaerőpiacon a rugalmasság és biztonság elérése, amelyre
a „flexicurity” kifejezést használják.⁴⁶ Ennek lényege, hogy a munkaerőpiacon a „különböző gazdasá-
gi, munkaerő-piaci, családi helyzeteknek megfelelő rugalmasság (például a munkavállalási formák-
ban, munkaszerződésben, munkafeltételekben) és a változásokat segítő, enyhítő biztonság (például
szociális biztonság vagy munkavédelem) egyszerre jelenjen meg”.⁴⁷

A klasszikus munkaviszony keretében a „munkavégzés a munkáltató szoros alárendeltségében,
utasításainak megfelelően, teljes munkaidőben és a munkáltató által biztosított helyen és eszközökkel
történik, a munkaviszony határozatlan időre jön létre, és a munkavállaló közvetlenül a vele szerződő
munkáltatónak tartozik munkát végezni.”⁴⁸ Atipikus foglalkoztatásról akkor beszélünk, ha a munka-
viszony valamely lényeges elemében eltér a hagyományostól. Ezek az atipikus foglalkoztatási formák
tehát szintén munkaviszonynak minősülnek, azonban rugalmasabb foglalkoztatást biztosítanak.⁴⁹
Ilyen például a határozott idejű munkaviszony, az egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi mun-
kára irányuló munkaviszony, a részmunkaidős munkaviszony és ennek különös altípusai (a munka-
végzés behívás alapján és a munkakör megosztása), a távmunkavégzés, a bedolgozói munkaviszony,
a munkaerő-kölcsönzés, valamint a több munkáltatóval létesített munkaviszony.⁵⁰

Sok esetben a családos munkavállalók számára a korábban már említett okokból megterhelő vagy
akár összeegyeztethetetlen a családi élettel a klasszikus napi nyolcórás, heti negyven órás munkavi-

⁴³ Mt. 68. § (1) és (2) bek.

⁴⁴ BANKÓ–BERKE–KISS–SZÓKE i.m. 332. (Az Mt. 68. §-hoz fűzött magyarázat az uj.jogtar.hu-ról letöltött, 2019. április 26-án frissített tartalom szerint.)

⁴⁵ Mt. 77. § (2) bek. a) pont.

⁴⁶ European Commission: Flexicurity. Elérhető: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102>

⁴⁷ KOLTAI Luca – SIMONYI Ágnes – GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: *Foglalkoztatáspolitikai dilemmák*. [Szakszervezeti kiskönyvtár XXIX.] Budapest, LIGA Szakszervezetek, 2010. 25. Elérhető: http://www.ligaakademia.hu/news/351/Foglalkoztataspolitikai_dilemmak.pdf

⁴⁸ GYULAVÁRI (2014) i. m. 396.

⁴⁹ GYULAVÁRI (2014) i. m. 397.

⁵⁰ HALMOS Szilvia – PETROVICS Zoltán: *Munkajog*, Budapest, Nemzeti Közszerzői Egyetem, 2014. 203.

szony. Az ilyen munkaviszony jelentős feszültségeket okozhat, hiszen a munkavállaló úgy érzi, hogy sem a munkában, sem pedig otthon nem tud megfelelően helytállni, ami károsan hathat a családra, gyermekeire, a munkájára, és akár az egészségére is.⁵¹ A fentiekben felsorolt rugalmasabb munkavégzési formák erre a problémára jelenthetnek valamiféle megoldást, megkönnyíthetik a gyermekükkel otthon lévő szülők (jellemzően az édesanyák) munkaerőpiacra való visszatérítését is, főleg, ha a család nem tud megélni egyetlen fizetésből.

Témánk szempontjából a határozott idejű munkaviszony rövid idejű formájával, a részmunkaidős munkavégzéssel, a munkakör megosztással, a távmunkavégzéssel és a bedolgozói munkaviszonnyal foglalkozom részletesebben.

A határozott idejű munkaviszony rövid idejű formája az alkalmi munka, mely a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített munkaviszony.⁵² Ebben a formában nem kötelező az írásbeli munkaszerződés, valamint egyszerűsített előírások vonatkoznak a bejelentési, közteherhiviselési és bevallási kötelezettségekre is. Ez a foglalkoztatási forma segítséget jelenthet a gyermekkel otthon lévő szülőknek, akik néhány órás munkát azért el tudnának vállalni a gyermek gondozása mellett. Azonban a munkaviszony rövidege, a bejelentése és az adminisztrációs terhek a munkáltatókat arra ösztönzik, hogy feketén foglalkoztassák a munkavállalókat.⁵³

A részmunkaidős foglalkoztatás azt jelenti, hogy a felek az adott munkakörre irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb napi munkaidőben állapotodnak meg.⁵⁴ A munkáltató a munkavállaló ajánlatára csak a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Minden más esetben a munkáltatónak csak a részmunkaidős foglalkoztatás esetleges lehetőségéről kell tájékoztatnia a munkavállalókat.⁵⁵ A magyar szabályozás tehát csak szűk körben teszi a munkáltató számára kötelezővé a részmunkaidős foglalkoztatást, egyébként a felek megállapodására bízza. Magyarországon 2018-ban a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya mindössze 4,2% volt, ráadásul 2009 óta – amikor is ez 6,7% volt – folyamatos csökkenés látható. Ehhez képest az uniós átlag 19,2%.⁵⁶ A részmunkaidő, hasonlóan az alkalmi munkához, azok számára jelenthet lehetőséget, akik valamilyen okból nem tudják a teljes munkaidős foglalkoztatással járó kööttségeket vállalni, de rövidített munkaidős állást már igen.

Hazánkban a részmunkaidős foglalkoztatottság alacsony arányának oka lehet egyrészt, hogy alacsony jövedelem érhető el vele, továbbá a közteher-fizetési szabályok a munkáltatókat sem ösztönzik

⁵¹ HALMOS i. m. 42–43.

⁵² Az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény 2. § 3. pont.

⁵³ GYULAVÁRI (2014) i. m. 402.

⁵⁴ Mt. 92. § (5) bek.

⁵⁵ Mt. 61. § (1) és (3) bek.

⁵⁶ KSH adatok, elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html

ennek a foglalkoztatási formának az alkalmazására.⁵⁷ Egy 2016-os kutatás kimutatta, hogy a három legfőbb indok, ami miatt a munkavállalók a részmunkaidős munkaviszonyt választanák, a gyermekvállalás, a munka-magánélet egyensúlyának biztosítása, és a 45 év felettiéknél pedig megjelenik az idős szülő, illetve családtag ápolása.⁵⁸ E kutatás alapján is megállapítható, hogy jóval nagyobb igény lenne a részmunkaidős foglalkoztatásra, mint amilyen arányban ténylegesen megvalósul. Az is segítség lenne a kisgyermeket nevelő munkavállalók számára, ha nem kizárólag a négyórás munkaidős foglalkoztatás lenne kötelező a gyermek hároméves koráig, hanem más, akár rövidebb, akár hosszabb munkaidőben is dolgozhatnának.⁵⁹ Hollandiában – ahol az egyik legmagasabb arányú a részmunkaidős foglalkoztatás az Európai Unióban⁶⁰ – például a részmunkaidős foglalkoztatásban dolgozók között az óraszám alapján a következő csoportokat lehet elkülöníteni: az 1–11 órás, a 12–19 órás, a 20–27 órás, valamint a 28–34 órás munkahetet ledolgozók csoportját.⁶¹

A munkakör megosztás esetén a munkavállalói pozíción több jogalany osztozik, tehát egy munkakört többen látnak el. Valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a szerződést kötő más munkavállaló köteles a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítésére.⁶² A munkakör megosztást az Mt. vezette be a hazai szabályozásba. Ezen jogintézmény atipikus jellege több szempontból is érvényesül, egyrészt a munkavállalók egy egységes munkaszerződést kötnek meg. Másrészt, mivel egy munkakört többen látnak el, ezért valójában részmunkaidős foglalkoztatás jön létre.⁶³ A munkabér a munkavállalókat ebben az esetben egyenlő arányban illeti meg. A munkakör megosztás előnyös, mert a munkavállalók maguk rendelkeznek a munkaidővel, ellentétben azzal, ha ugyanarra munkakörre több részmunkaidős munkaviszony áll fent. Hátránya ugyanakkor, hogy a munkaviszonyból származó jövedelem is több felé oszlik.⁶⁴

A munkavégzés helye szerint is lehet atipikus a foglalkoztatás, ilyen a távmunkavégzés és a bedolgozói munkaviszony, amikor is nem a munkáltató által meghatározott helyen végzi a munkavállaló a munkát. A távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen (például a munkavállaló otthonában) rendszeresen folytatott olyan tevékenység, melyet számítástechnikai eszközzel végeznek és a munka eredményét elektronikusan továbbítják.⁶⁵ Távmunkavégzés során a munkavállaló saját időbeosztásban dolgozhat, nem megy el ideje a munkába járással, valamint kényelmes

⁵⁷ BANKÓ Zoltán: *Az atipikus munkajogviszonyok*. Budapest–Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2010. 100–103.

⁵⁸ Elérhető: <http://www.haromkiralyfi.hu/reszmunkaido-kutatas-2016>

⁵⁹ HALMOS i. m. 44.

⁶⁰ KSH adatok, elérhető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_int014b.html?down=209

⁶¹ NAGY Ildikó: A női részmunkaidős foglalkoztatás előnye és hátrányai – Tények és vélemények Hollandia példáján. In: SPÉDER Zoltán (szerk.): *A család vonzásában – Tanulmányok Pongrácz Tiborné tiszteletére*. Budapest, KSH Népeségtudományi Kutató Intézet, 2014. 251.

⁶² Mt. 194. § (1) bek.

⁶³ KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCSKI Rita – TAKÁCS Gábor: *A gyermekvállalás és gyermeknevelés elősegítésének munkajogi eszközei, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatásra*. Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2013. 64.

⁶⁴ KÁRTYÁS–RÉPÁCSKI–TAKÁCS i. m. 65.

⁶⁵ Mt. 196. § (1) bek.

munkakörnyezetben dolgozhat.⁶⁶ A távmunkától eltérően a bedolgozói munkaviszonyban a munkavállaló „mennyiségileg meghatározható, szaktudást nem igénylő tevékenységet lát el, jellemzően a saját eszközeivel”,⁶⁷ és a felek a munkabért teljesítménybér formájában határozzák meg.⁶⁸ A bedolgozói munkaviszonyt szintén az Mt. vezette be.⁶⁹

2017-ben az atipikus munkaviszonyban foglalkoztatottak mindössze 1,5%-a volt a rendszeresen távmunkában dolgozók aránya, ami a 2014-es évhez képest csökkenést jelent.⁷⁰

Az otthonról végezhető munka – főleg, ha kötetlen munkaidővel párosul – nagy könnyebbséget jelenthet a gyermeket nevelő munkavállalóknak, hiszen megkönnyíti az időbeosztást, a gyermekek mozgását, könnyebben lehet a gyermek, illetve a család szükségleteihez igazítani a munkavégzést. Ma már a technikai fejlődésnek köszönhetően a számítástechnikai eszközökkel megoldható, hogy a munkavállaló a munkájához szükséges minden információt biztonságosan elérjen a munkahelyén kívül is, így szinte bárholnan végezheti a munkáját, természetesen, ha ezt a munka jellege lehetővé teszi. Az otthonról végezhető munkának fontos szerepe lehet abban is, hogy a munkavállalóknak ne kelljen ingázniuk a munkahely és az otthonuk közt, ami bizonyítottan feszültséget okoz, és még kevesebb idő marad a családra, pihenésre.⁷¹ Érdekes, előremutató kezdeményezésnek tartom, hogy Párizsban egyelőre kísérleti jelleggel – a tömegközlekedésre nehezedő nyomást is enyhítendő – 15.000 eurós juttatásban részesülhetnének a rugalmas munkaidőre vagy távmunkára átállni szándékozó munkavállalók.⁷²

Az atipikus foglalkoztatási formák elterjedésének legfőbb akadálya az adminisztrációs, adózási és társadalombiztosítási terhek, amelyek a rugalmas foglalkoztatás helyett az illegális munkavégzést erősítik. Éppen ezért a jogi szabályozás egyszerűsítésére és a munkáltató adminisztrációs terhének csökkentésére lenne szükség.⁷³

⁶⁶ GYULAVÁRI (2014) i. m. 424.

⁶⁷ GYULAVÁRI (2014) i. m. 427.

⁶⁸ Mt. 198. § (1) bek.

⁶⁹ KÁRTYÁS–RÉPÁCZKI–TAKÁCS i. m. 63.

⁷⁰ Munkaerőpiaci helyzetkép 2014–2018. 18. Elérhető: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely17.pdf>

⁷¹ FÜLÖP Norbert: Növeli a válás esélyét a munkahelyi ingázás. [haszon.hu](http://haszon.hu/karrier/106971-szorongast-es-stresszt-okoz-a-munkehelyi-ingazas-igy-vedekezh-et-ellene.html), 2017. november 15. Elérhető: <https://haszon.hu/karrier/106971-szorongast-es-stresszt-okoz-a-munkehelyi-ingazas-igy-vedekezh-et-ellene.html>

⁷² Quentin PÉRINEL: À La Défense, un dispositif inédit pour désengorger les transports. *Le Figaro*, 2018. november 28. Elérhető: <http://www.lefigaro.fr/decideurs/vie-bureau/2018/11/28/33008-20181128ARTFIG00008-la-defense-lancement-d-un-dispositif-inedit-pour-desengorger-les-transports.php>

⁷³ Kutatási Zárójelentés: *Az atipikus formában szervezhető munkalehetőségek feltárása és elterjesztésének lehetőségei*. Budapest, Foglalkoztatási Hivatal, 2011. 9.

4. Összegzés

Az emberi méltóságból, mint anyajogból levezetett emberi jogok közül a munkaviszony vonatkozásában kiemelt fontosságú a pihenéshez és szabadsághoz való jog. A fentiekben bemutatottak alapján megállapítható, hogy a magyar szabályozás a munkavállalók – kiemelten a családos munkavállalók – számára számos kedvező lehetőséget teremt, amelyek segíthetik a munka és a családi élet közti egyensúly fenntartását, a gyermekre fordítható idő kihasználását. Azonban a statisztikai adatok alapján arra lehet következtetni, hogy az atipikus foglalkoztatási formák gyakorlatban való alkalmazása rendkívül alacsony arányban valósul meg, a munkáltatók különböző, főleg gazdasági és adminisztrációs okokból nem preferálják, hogy munkavállalójuk a hagyományostól eltérő munkaviszonyt létesítsen. Pedig ezen atipikus munkaviszonyok sok szülőnek jelentenének könnyebbséget a gyermek gondozásában. Segítené a nők visszatérését a munkaerőpiacra, ami a nők érvényesülési lehetőségének a megteremtését és a családok anyagi helyzetének javítását is szolgálná.

Véleményem szerint a jogi szabályozás fejlődése megteremtette az alapot a családcentrikusabb munkavégzéshez. Azonban az ezt segítő jogintézmények, többek között az atipikus foglalkoztatási formák széleskörű elterjedéséhez a munkáltatókat jobban kellene ösztönözni ezek alkalmazására, ami az adminisztrációs és közteher-fizetési kötelezettségek csökkentésével lenne megoldható. Az utóbbi néhány év munkaerő-piaci fejleménye, a munkanélküliek számának csökkenése és több ágazatban a munkaerőhiány megjelenése feltételezhetően arra fogja ösztönözni a munkáltatókat, hogy szélesebb körben alkalmazzák a rugalmas foglalkoztatási formákat.

A családos munkavállalók számára jelentős könnyebbséget eredményezne tehát, ha rugalmasabb lenne a munkaidejük, otthonról is végezhetnék a munkájukat, hiszen a gyermek körüli teendőket egyszerűbb lenne elvégezni. Ilyen körülmények között a szülők továbbá több időt fordíthatnának a családra, pihenésre, feltöltődésre, ami kedvező hatással lenne a munkavégzésükre is és segítené a személyiségük, és az emberi méltóságuk kiteljesedését.