
Ki nevel a végén? Fragmentumok a munka és családi élet egyensúlyát elősegítő új uniós jogi szabályozásból

Zaccaria Márton Leó*

A munka és a családi élet egyensúlyának megteremtése örök munkaerőpiaci probléma. E jelenségnek számos munkajogi vetülete van, hiszen egyfelől hagyományos foglalkoztatási kockázatokra kell reagálnia a jogalkotónak, másfelől olyan újszerű kihívások is felmerülnek, amelyek a munkavégzés módját, helyét, vagy a gyermekvállalással kapcsolatos távollétek problematikáját érintik. Jelen tanulmány az e témakörben releváns jogalkotási termékre, az (EU) 2019/1158 irányelvre, illetve annak jelentőségére, komplexitására és a tagállami jogokra kifejtett potenciális hatásának néhány alapkérdésére fókuszál.

Kulcsszavak: apasági szabadság, munkaerőpiac, munkajog, rugalmas munkafeltételek, szociálpolitika, szülői szabadság

Who raises in the end? Fragments from the new regulation strengthening work-life balance in EU law

Balancing work and family life is an eternal labour market problem. This phenomenon has a number of aspects in labour law, since on the one hand, the legislator has to respond to traditional employment risks, and on the other hand, such new challenges emerge that are related to the circumstances and place of work or the issue of absence due to childbearing. This paper focuses on the key legislative product in this theme, Directive (EU) 2019/1158 emphasising its importance, complexity and some basic questions of its potential impact on the Member States' relevant laws.

Keywords: flexible working arrangements, labour law, labour market, parental leave, paternity leave, social policy

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2040>

1. A téma elé

A munkaerőpiac, annak szerkezete, személyi aspektusai és általában a foglalkoztatás keretei és alapvető normái, folyamatosan változnak. Hol finomodnak, hol – az adott időszak jogi és gazdasági paramétereire figyelemmel –

* Habilitált egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

új területekkel vagy módozatokkal bővülnek, hol pedig gyökeresen átalakulnak.¹ Mindezen változók egy olyan koordinátarendszert alkotnak, amelyben központi és tulajdonképpen konstans szerepe van a munkát végző személyeknek, azaz a munkavállalóknak. Fontos ugyanis annak a kérdésnek a megválaszolása a munkaerőpiaci jelenségek kapcsán, miszerint mik azok az alapvető sarokkövek, értékek, jogos elvárások és tilalmak, amelyek figyelembe vétele elengedhetetlen a munkavégzés eredményességéhez, illetve a munkavégzésre irányuló egyes jogviszonyok legitimitásának megőrzéséhez.²

Ezek az alapértékek és jogi sarokkövek mindenenk előtt a munkajogi szabályozásokban érhetők tetten, különös figyelemmel a munkát végző személyek jogi státuszára³ és azokra az alapvető foglalkozási garanciákra, amelyek a munkáltatót bizonyos speciális, kodifikált normákon vagy szabad megállapodáson alapuló korlátok közé szorítják.⁴ Ezek a normák ugyanis sok esetben napjainkban már evidenciaként jelentkeznek akár a tudományos diskurzusban, akár a közbeszédben – kötelező legkisebb munkabér, munkaidő-szabályozás stb. –, ennek hátterében pedig természetesen a hosszas és szerteágazó jogfejlődési útvonalak detektálhatók.⁵ Jelen elemzés szempontjából egyfajta regionális lehatárolást is szükséges tenni, ugyanis a magyar munkajogra természetesen a „nemzetközi munkajogi normák”⁶ és az uniós jog számos meghatározó fontosságú jogforrása erőteljes hatást fejt ki, mi több, a fentebb említett témakörökben – munkaerőpiaci sajátosságok megjelenítése a munkavállalói garanciák körében – ez a hatás egyre erőteljesebb.⁷ Vagyis a magyar munkajogi szabályozás és az uniós jog tagállami jogokra kifejtett hatásának vizsgálata véleményem szerint nélkülözhetetlen akkor, amikor akár átfogóan, akár egy-egy speciális szabályozási vagy munkaerőpiaci terület kerül a tudományos érdeklődés középpontjába.

Az elemzés egyfajta dualitásra épül, abban ugyanis jelen van az Európai Parlament és a Tanács 2019. június 20-i (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 (EU). (HL L 188/79., 2019.7.12., 79. o.) (a továbbiakban: az (EU) 2019/1158 irányelv, új irányelv) uniós

¹ Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, *Pro Futuro* 7 (2017) 1., 27-34. o.

² Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle*, 12 (2017) 12. különszám – Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor emeritus 80. születésnapjára, 270-273. o.

³ Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?, *Magyar Munkajog E-folyóirat/Hungarian Labour Law E-Journal*, 1 (2014) 1., 2-4. o. és 6-7. o.

⁴ Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), *Allam- és Jogtudomány*, 55 (2014) 1., 42-48. o.

⁵ Kiss György: *Munkajog*, Osiris, 2005, 45-66. o.

⁶ Az idézőjelet a munkajog nemzeti karakterének dominanciája és az a sajátos jelenség indokolja, amely szerint a munkajognak egységes, minden állam saját szabályozásában egyformán megjelenő sztenderdjei csak behatárolt keretek között és megszorításokkal létezhetnek. Ugyanakkor e közös minimumok nagyon fontosak, gondoljunk például az emberi jogok védelmére, a diszkrimináció és a rabszolgaság tilalmára. Fontos az is, hogy a nemzetközi munkajogi normák korpusza oly szerteágazó napjainkban, hogy arról szinte lehetetlen egyfajta egységes arculatúként értekezni.

⁷ Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra, *Allam- és Jogtudomány*, 59 (2018) 2., 39-42. o.

jogban betöltött szerepének vizsgálata, illetőleg annak potenciális hatása a tagállami jogokra, a magyar munkajogon keresztül szemlélve. Bár utóbbi nem kerül részletesen elemzésre, néhány rövid, esettanulmányyszerű példa kiemelésével igyekszem megvilágítani az új irányelvi normák jelentette új jogalkotási kihívásokat, és rámutatni ezen normák valódi tartalmára és munkavállalói jogvédelemben betöltött szerepére.

2. A vizsgálat szemléletmódjáról – a gyermeket nevelő munkavállalók munkajogi helyzetének stabilizálása mint cél

A következő néhány oldalon olyan kutatási eredmények olvashatók, amelyek az (EU) 2019/1158 irányelvhez annak alapvető sajátosságain, illetőleg az uniós jogrendben betöltött szerepén alapulnak. A feldolgozás kiindulópontja az, hogy a 21. századi társadalmi és gazdasági viszonyok között⁸ napjainkra elodázhatatlanná vált a fent érintett munkaerőpiaci folyamatok figyelembe vételével olyan munkajogi szabályok megalkotása,⁹ amelyek egyfelől *expressis verbis* védelmezik a munkavállaló magánéletét, munkavégzésen kívüli tevékenységeit, szükségleteit, kifejezetten a családi életre figyelemmel. Másfelől pedig az ilyen tartalmú és karakterű normaalkotás generálisan is rámutat azon fundamentális munkavállalói igényre, amely adott esetben akár a munkáltatói attitűddel szemben határozottan támaszkodik a munkajogban lényegében a 20. században megszokott, olyan garanciális minimumszintekre, amelyek ugyan teret engednek a felek szabad megállapodásának, de összességében igyekeznek a munkavállalók alapvető jogait megerősíteni.¹⁰ A következőkben tehát e szemléletmódot alkalmazva vizsgálom az (EU) 2019/1158 irányelvet, alapul véve annak célját, a jogalkotó által megjelölt jelentőségét és néhány potenciális hatását a belátható jövő munkajogi folyamataira az egyenlő bánásmód, ezen belül különösen a gyermekvállaláshoz és gyermekneveléshez kötődő potenciális munkajogi hátrányok mérséklése vonatkozásában.¹¹

Általánosságban megállapítható ugyanis, hogy a munkajogi szabályozásnak számos olyan alaptétele van napjainkban, amelyek kellően stabilak ahhoz, hogy azokra közmegegyezéssel jogintézményekként és kardinális jelentőségű garanciákként tekintsünk.¹² Ugyanakkor jelen tanulmány abból a

⁸ Lisa Waddington – Mark Bell: The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective, *European Labour Law Journal*, 12 (2021) 4., 509. o. és 518-519. o.

⁹ *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. COM(2017) 253 final, Brussels, 26.4.2017., 1-2. o. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> (2022.06.29.).

¹⁰ Michelle Weldon-Johns: EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles?, *European Labour Law Journal*, 12 (2021) 3., 307-310. o.

¹¹ (EU) 2019/1158 irányelv (6), (7), (10) és (38) preambulumbekzdés.

¹² Lásd a vizsgált tárgykör tekintetében: *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására*. COM(2021) 102 final, Brüsszel, 2021.3.4., 5-6. o. és 12-13. o. <https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9->

problémafelvetésből indul ki, hogy az uniós szociálpolitikai jogalkotás egyik legújabb terméke, a már említett (EU) 2019/1158 irányelv éppen egy olyan szabályozási területen fejtheti ki hatását közvetlenül a közeli jövőben az uniós szociálpolitika és a magyar munkajog vonatkozásában is, amely talán még néhány évvel ezelőtt is újszerűnek hatott volna, viszont mára egyértelművé váltak a rekodifikáció mögötti okok.¹³ Azaz mindenképpen indokoltnak tartom az olyan típusú analízist, amely a munka és a magánélet közötti egyensúly megtalálásának jogi lehetőségeit veszi alapul, pontosabban annak az új irányelv támasztotta új vagy újszerű követelményeit, ugyanis az implementációs határidő közeledtével érdemes a koncepcionális elemzésre is fókuszálni az egyes, az új szabályozásban kulcsfontosságú komponenseket közelebről is, azaz a jelenleg hatályos 2012. évi törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) normarendszerének tükrében is górcső alá vevő analízis mellett.

3. A munka és családi élet kiegyensúlyozásának elvi alapjai az uniós jogban

„A nemek közötti egyenlőség, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly elvét az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillérének 2. és 9. pontja is megerősíti.”¹⁴ Bár az irányelv nem kizárólag a Szociális Jogok Európai Pilléréhez (a továbbiakban: Pillér) köthető rendszertanilag,¹⁵ az idézett fragmentumból világossá válik, hogy a Pillér két pontja is közvetlen összefüggést mutat a munka és magánélet egyensúlyának alapját is képező nemi egyenlőség kérdéskörével, amely általánosságban is meghatározó principiuma az uniós jognak. Figyelemre méltó ugyanakkor a preambulum (10) bekezdésének néhány gondolata is e vonatkozásban: „A munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás miatt, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között. A gyermekvállalást követően a nők valószínűleg kisebb óraszámban végeznek keresőtevékenységet, és több időt töltenek fizetés nélküli gondozási feladataik teljesítésével.”¹⁶

Vagyis az alapelvi és alapjogi¹⁷ szintű kinyilatkoztatás mellett már a preambulum felhívja a figyelmet arra az ellentmondásos munkaerőpiaci jelenségre, amelynek középpontjában a nőket – kiterjesztően érve a gyermeket nevelő, gondozó

01aa75ed71a1.0014.02/DOC_1&format=PDF (2022.06.29.).

¹³ Weldon-Johns: i.m. 307-308. o. és 312-314.

¹⁴ (EU) 2019/1158 irányelv (9) preambulumbekkezdés.

¹⁵ Alapjogi szempontból pedig az Európai Unió Alapjogi Chartájának a magán- és a családi élet tiszteletben tartásáról szóló 7. cikke és a munka és család összehangolásáról szóló 33. cikke játszik kulcsszerepet.

¹⁶ (EU) 2019/1158 irányelv (10) preambulumbekkezdés.

¹⁷ Yota Kravaritou: Equality between men and women (Article 23), in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (szerk.: Brian Bercusson), Nomos, Baden-Baden, 2006. 222-223.

munkavállalókat – érő hátrányok állnak. Ezek a hátrányok tehát a már említett alapvető jogalkotói elhatározások és tényleges jogi normák ellenére fennállnak a jogalkotó szerint, és ezek orvoslása nem tűr halasztást az irányelv értelmében. Vagyis – összefüggésben a Pillér idézett pontjaival – az új szabályozás abból indul ki, hogy mindenképpen új, hatékony munkajogi megközelítésre van szükség ezen a területen is, figyelemmel a Pillér releváns szociálpolitikai összefüggéseire is.¹⁸ Ugyanis a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése a több évtizedes munkaerőpiaci tapasztalatok szerint olyan elvárás, amely egyik oldalról alapvető, emberi jogi gyökérű¹⁹ – azaz erőteljes szabályozást kíván meg –, másik oldalról pedig nem bízható kizárólag a munkaerőpiac szereplőinek gazdasági autonómiájára, szerződési szabadságára ennek megjelenítése. Azaz állami, direkt szabályozási intervenció szükségeltetik a kitűzött jogpolitikai célok eléréséhez.²⁰

A Pillér tehát megfelelő elvi és jogpolitikai alapot nyújt a megújult szabályozásnak. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés 153. cikk (2) bekezdésének b) pontja, illetve ezzel összefüggésben a 153. cikke (1) bekezdésének i) pontja szerinti jogalkotási eljárás keretei között létrehozott irányelv pedig illeszkedik abba a szociálpolitikai szabályozási szisztémába, amely számos munkajogi, munkaerőpiacot közvetlenül vagy közvetve érintő normatételt alakított ki eddig is az uniós jogban. Fontos ugyanakkor, hogy – ahogyan erről az idézett preambulum is tanúskodik – a Pillér új lendületet adott e folyamatnak, így logikusnak tűnik, hogy a munka és magánélet egyensúlyának kialakítását célzó új munkajogi szabályok harmonizálása az elsők között kerültek megalkotásra.²¹ Ahogyan erre a preambulum is utal, a szabályozás nem előzmény nélküli,²² ugyanakkor ez a fajta jogalkotói megközelítés – amely tehát a mindkét szülőt vagy gondozót védő, munkajogi helyzetüket több szempontból is érdemben rugalmasító elgondolástól vezérelt – mindenképpen újszerű.

Egyfelől az a határozott jogalkotói fellépés, amely kifejezetten a munkavállalókat védő és a munkáltatókat korlátozó előírásokra építkezik, üzenetértékű a munkavállalói jogvédelem előmozdítása terén. Másfelől az egyenlő bánásmód

¹⁸ Hungler Sára: Chapter X – Local interests and social integration in Europe: integrating the Member States under the European Pillar of Social Rights?, in: *Between Compliance and Particularism: Member State Interests and European Union Law* (szerk.: Varju Márton), Springer, Cham, 2019, 255-256. o. és 280-281. o.

¹⁹ Pap András László: Egyenlő bánásmód követelménye, in: *Emberi Jogi Enciklopédia* (szerk.: Lamm Vanda), HVG-ORAC, Budapest, 2018, 95-98. o. és Szamel Katalin: Szociális jogok, in: Lamm (szerk.) i.m. 664-666. o.

²⁰ *Proposal for a Directive of the European Parliament and the of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. COM(2017) 253 final, Brussels, 26.4.2017., 1-2. o. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> (2022.06.29.).

²¹ *A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának. Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására*. COM(2021) 102 final, Brüsszel, 2021.3.4., 23. o. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0014.02/DOC_1&format=PDF (2022.06.29.).

²² Lásd elsődlegesen a Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelvét 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 (HL L 68/13., 2010.03.18., 13. o.).

elvének bevett szabályozási metodikájától eltérően, azon mintegy túllépve a jogalkotó eleve egységesen kezeli a szülőket, azaz nagyban számít arra, hogy az apa munkajogi státusza is speciális védelemben részesülhet akkor, ha a családi terhekből ki szeretné venni részét. Mi több, erre az irányelv ösztönzi is az apákat,²³ azaz az egyenlő bánásmód elvét nem feltétlenül a megszokott, nemi alapon és a diszkrimináció tilalmából kiindulva kívánja biztosítani, hanem elsődlegesen a szülői, gondozói státuszt védi bizonyos, a korábbiakhoz képest új vagy megerősített munkajogi rendelkezésekkel.

4. Egy tagállami példa – az új irányelv viszonya a magyar munkajoghoz

4.1. Az irányadó jogpolitikai és jogalkotási megfontolások megjelenése a rekodifikált irányelvi szabályokban. Az irányelv természetesen illeszkedik azon szociálpolitikai – ebben az értelemben munkajogi – tárgyú uniós irányelvek sorába, amelyek implementációját az Mt. végzi el, és amelyek több vonatkozásban fontos szabályozások alapjait képezik hatályos munkajogunkban (egyenlő bánásmód, munkaidő stb.).²⁴ Bár az irányelv a szabályozás tárgyát illetően nem mondható teljes mértékben újnak – lásd a fentebb kifejtetteket –, azt a magyar jogalkotónak implementálnia kell. Ennek határideje 2022. augusztus 2. Ennek megfelelően több olyan rendelkezés is található az irányelvben, amelyek uniós jogi szinten is érdemi újdonságot hordoznak magukban, azaz alapvető elvárás Magyarországgal szemben is az ennek megfelelő jogszabálymódosítások megalkotása.

Természetesen ez nem igaz az irányelv egészére nézve, ugyanis ha például az irányelv által hangsúlyosan megjelenített egyenlő foglalkoztatás komplex kritériumrendszerét vesszük alapul, akkor meg kell állapítani, hogy az erre vonatkozó szabályanyag kisebb részben az Mt-ben, részletekbe menően pedig az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) lelhető fel. Ennek megfelelően inkább a speciális, kifejezetten a munka és a magánélet összhangjának megteremtését célzó rendelkezések játszhatnak kiemelt szerepet a továbbiakban.²⁵

Általánosságban megállapítható, hogy az irányelv több helyen is épít a munkáltató és a munkavállaló szabad megállapodására, azaz a munkavállaló számára kedvezőbb szabályok konszenzusos rendezésére.²⁶ Alapvető tézis ugyanis, hogy a felek gazdasági autonómiájába tartozó kérdésekről általában ajánlott megállapodni,²⁷ mintsem imperatív normákkal rendezni e jogviszonyokat, már amennyiben ez nem kizárt fogalmilag (lásd a jogi karakterüknél és a szabályozás tárgyánál fogva kógens törvényi preskripciókat). E vonatkozásban az Mt. szabályozási és értelmezési ideái kulcsszerepet játszhatnak a jövőben, az Mt. ugyanis

²³ Weldon-Johns: i.m. 305-310. o.

²⁴ Mt. 299. § e) bekezdés.

²⁵ Lásd például a 7. cikkben szabályozott, vis maior esetén történő munkából való távolmaradás jogi garanciáit.

²⁶ Például 9. cikk (3) bekezdés (rugalmas munkafeltételekben való megállapodás).

²⁷ Kiss: *Foglalkoztatás gazdasági válság idején* 45-46. o. és 73-74. o.

maga is nagymértékben épít a törvényi diszpozitivitásra és a munkaviszony alanyait megillető kiterjedt szerződési szabadság eszméjére,²⁸ azaz számos, az irányelvben is felmerülő szabályozási területen eleve nem kizárt az Mt. hatálya alatt a törvénytől eltérően, munkaszerződésben rendezni a felek jogviszonyának kulcsfontosságú aspektusait.²⁹ A rugalmas munkafeltételek kialakításának lehetősége tipikusan erre a területre tartozik.³⁰

4.2. Implementációs kihívások a megváltozott uniós jogi környezetben. Az irányelvben foglalt jogok és kötelezettségek konkrétak, habár az irányelvi szabályozás sajátosságainak megfelelően bizonyos mértékig szabályozási mozgásteret is biztosítanak a tagállami jogalkotóknak, illetve a munkáltatóknak. A szabályozás lényege ennek megfelelően az, hogy olyan minimumelvárásokat fogalmazzon meg a nemzeti jogalkotók számára, amelyek „célja a férfiak és nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségének és egyenlő munkahelyi bánásmódjának biztosítása a munkavállaló szülők vagy gondozók munkája és családi élete összehangolásának megkönnyítése révén.”³¹ Ezen túlmenően természetesen nem kizárt az, hogy a nemzeti szabályozások a munkavállalókra nézve még az irányelvben foglaltaknál is kedvezőbb szabályokat állapítsanak meg – például a szülői szabadság mértéke vagy kiadásának rendje tekintetében –, hiszen a 16. cikk explicite rögzíti azt, hogy az irányelv céljainak elérése érdekében ez megengedett. Fontos ugyanakkor, hogy az irányelvben foglaltak végrehajtása semmilyen formában nem adhat okot az irányadó jogvédelmi szint csökkentésére³² (16. cikk), ami tehát garantálja a koherenciát az e területen eddig elért jogalkotási eredmények és a megújuló elvek és normatételek között.

Megállapítható tehát, hogy az irányelv a munkaerőpiaci esélyegyenlőséget kívánja erősíteni mindkét nem vonatkozásában az által, hogy a munka és a családi élet összehangolását könnyebbé teszi az irányelv hatálya – 2. cikk – alatt.³³ Fontos látni, hogy a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése voltaképpen egy eszköz a jogalkotó kezében, hiszen ennek segítségével biztosítható ténylegesen a családok, gyermeket nevelő vagy gondozó munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlősége.³⁴ Ebből is látszik, hogy a szabályozás jogpolitikai eszközrendszere kétirányú, ugyanis bár valóban egyfajta eszközként értékelhető a munka és a magánélet egyensúlya, ugyanakkor maga a férfiak és nők közötti munkaerőpiaci egyenlőség nem kizárólag a diszkrimináció tilalmának hagyományos koordináta-rendszerében értelmezendő. Véleményem szerint az irányelv egyfajta kiterjesztő értelmezéssel kívánja megerősíteni azon elveket, amelyek elsődlegesen a nemi alapú

²⁸ Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020, 35-39. o.

²⁹ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2020, 155-157. o.

³⁰ Waddington – Bell: i.m. 509-510. o.

³¹ (EU) 2019/1158 irányelv 1. cikk

³² (EU) 2019/1158 irányelv 16. cikk (2) bekezdés.

³³ Az irányelv 2. cikke szerint annak hatálya gyakorlatilag minden munkát végző személyre kiterjed a nemzeti jogok „munkavállaló”- és „munkaszerződés” fogalma biztosította keretek között.

³⁴ Hungler Sára – Kende Ágnes: Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján, *Pro Futuro*, 9 (2019) 2., 109-110. o.

diszkriminációt hivatottak leküzdeni, másodlagosan pedig a családi állapoton alapuló hátrányos megkülönböztetés felszámolására is törekszik. Érdekes összefüggés fedezhető fel tehát a szabályozási metodika és a már többször említett jogalkotói célkitűzések között, ugyanis alapvetően mindazon elvek és jogok, amelyeket ez az irányelv erősít meg, általánosságban az egyenlő bánásmód munkajogi vonatkozásaiba egyébként is beletartoznak. Ha például a szülői szabadságot az irányelvvel ellentétesen adja ki a munkáltató, akkor az eredendően hátrányos megkülönböztetésnek minősülhet az uniós és a nemzeti munkajogi szabályok alapján is.

Más nézőpontból persze éppen ez a gyermeknevelés-specifikus szabályozás jelenti a nóvumot az irányelvben, hiszen egyik oldalról nemsemleges, másik oldalról pedig általánosságban, a családi állapotból kiindulva garantál bizonyos jogosultságokat a munkavállalók részére az új szabályozás.³⁵ Mindehhez pedig konkrét munkajogi eszközöket hív fel, méghozzá olyanokat, amelyek gyakorlatilag az irányelv megalkotása előtt is léteztek, de vagy nem a korábban ismert formában, vagy pedig más összefüggésben kerülnek most újra szabályozásra.³⁶ Ráadásul ezeknek a normáknak jelentős motivációs ereje lehet a jogalkotó szándéka szerint,³⁷ azaz a konkrét munkajogi szabályok hatékony érvényesítésén túl is jelentősek a jogalkotói elvárások a jelzett normák társadalmi hasznossága vonatkozásában.

Az irányelv 1. cikke mindezt a következő két szabályozási területen konkretizálja:

„E cél érdekében ez az irányelv egyéni jogokat határoz meg az alábbiakhoz kapcsolódóan:

- a) apasági szabadság, szülői szabadság és gondozói szabadság;
- b) rugalmas munkafeltételek a munkavállaló szülők vagy gondozók számára.”

Jól látható tehát, hogy a munkaviszony és a munkaszerződés szempontjából két lényeges, annak tartalmi magját érintő területet jelöl ki az irányelv a preambulumban meghatározott cél elérése érdekében.

Mindkét vezérelvhez kötődik a távollét utáni visszatérés problematikája,³⁸ amely eklatáns példája a modernizált szellemű szabályozásnak. Összességében ugyanis indokoltnak tűnik e szabályok hatókörének kiterjesztése és általánosabb megfogalmazása az implementációs elvárásoknak megfelelően. Mindemellett a szerzett jogok védelme érdekében célszerű lenne esetleg kifejezetten a szülői, szülési, apasági szabadság és vis maior miatti távollét esetére explicite kimondani a jogkorlátozás tilalmát³⁹ és a visszatérés jogát,⁴⁰ hiszen ez a követelmény a korábban említett esetekben alapvető munkavállalói érdek az irányelv szerint. Mindez persze

³⁵ Lásd tipikusan az irányelv 4. cikke szerinti apasági, 5. cikke szerinti szülői és 6. cikke szerinti gondozói szabadságot.

³⁶ A fentebb már említett 4-6. cikkek mellett figyelmet érdemel e téren a rugalmas munkafeltételeket rendező 9. cikk, és a 14. cikk szerinti kedvezőtlen bánásmóddal és hátrányos jogkövetkezményekkel szembeni védelem.

³⁷ (EU) 2019/1158 irányelv (20) és (25) preambulumbekzdés.

³⁸ *Proposal for a Directive of the European Parliament and the of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU*. COM(2017) 253 final, Brussels, 26.4.2017., 13-14. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8633-2017-INIT/en/pdf> (2022.06.29.).

³⁹ (EU) 2019/1158 irányelv 8., 10. és 11. cikk.

⁴⁰ (EU) 2019/1158 irányelv 9. cikk (3) bekezdés.

adott esetben csupán kiegészítené a munkaszerződés módosításának legitim lehetőségét, hiszen a megváltozott személyi vagy munkavégzési körülményekhez – például több hónapos, vagy években mérhető távollét után – a felek a legkönnyebben konszenzussal tudnak alkalmazkodni, ugyanakkor a munkafeltételek és az említett, távollét előtt megszerzett jogok tekintetében csak a munkavállaló előnyére engedhető eltérés.⁴¹

További központi kérdésként kiemelendő az új irányelv 11. cikke. Ez a rendelkezés ugyanis általánosságban tilalmazza az olyan egyenlőtlen – kedvezőtlenebb – bánásmódot, amely a 9. cikkben foglalt munkavállalói jogok⁴² érvényesítése vagy gyakorlása. Ugyanez vonatkozik az új irányelv biztosította szabadságok igénybe vételére. A magyar jogban az egyenlő bánásmód generális szabályozása megfelelő jogvédelmet biztosíthat erre az esetre nézve is. Ezt támasztja alá az is, hogy az Mt. 12. § (1) bekezdése gyakorlatilag minden munkáltatói cselekmény, intézkedés, jog és kötelezettség tekintetében előírja az egyenlő bánásmód alkalmazását, így az új irányelv szerinti esetekben is maradéktalanul alkalmazni kell ezen elvet. Az Ebktv. rendelkezéseivel együtt olvasva eme garanciális előírást egy kérdés merülhet fel, méghozzá az egyenlőség megsértése esetén a védett tulajdonság meglétének dilemmája.⁴³ Ez utóbbi nélkül ugyanis értelmetlen az Mt. 12. §-ának megsértésére hivatkozni.⁴⁴ A nem, a családi állapot, az egészségi állapot minden további nélkül védett tulajdonság lehet e vonatkozásban, de fel kell vetni a magyar joggyakorlatban nem igazán jelen lévő átsugárzó diszkrimináció⁴⁵ koránt sem hipotetikus⁴⁶ esetkörét is. Vagyis önmagában a távollét alapján nem biztos, hogy megállna egy ilyen diszkriminációs panasz, de az egyéb helyzet mint védett tulajdonság egyik oldalról még ezen a helyzeten is segíthet, másik oldalról pedig új védett tulajdonság alkotása nem tűnik indokoltnak, hiszen az antidiszkriminációs szabályozás citált generális rétege – kiegészítve az Mt-vel – kellően erőteljes védelmet nyújthat e tekintetben is.

5. Következtetések

A korábban általánosságban, de az új irányelv 11. cikke kapcsán különös hangsúllyal említett kedvezőtlenebb bánásmód-tilalom mint az e területen meghatározó jogelvelv háttérében elsődlegesen az irányelv célkitűzése áll: „A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikák kialakításában jelentkező, a

⁴¹ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 196-197. o.

⁴² Waddington – Bell: i.m. 510-513. o. és 526-527. o.

⁴³ *Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaiügyi bírósági gyakorlat - Összefoglaló vélemény*, Kúria, Budapest, 2017, https://kuria-birosag.hu/sites/default/files/joggyak/osszefoglalo_velemeny_-_egyenlo_banasmod.pdf (2022.06.29.), 40-42. o. és 49-51. o.

⁴⁴ KMK 4/2017. (XI.28.), 2. pont.

⁴⁵ Sonia McKay, *Transferred Discrimination in European Law*, *Industrial Law Journal*, 37 (2008) 4., 384-396. o. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwn023>

⁴⁶ Lisa Waddington: *Case C-306/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law*, Judgment of the Great Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008, *Common Market Law Review*, 46 (2009) 2., 665-681. o.

nők és a férfiak tekintetében megfigyelhető kiegyensúlyozatlanság tovább erősíti a nemi sztereotípiákat és a nemek közötti különbségeket a munka és a gondozás terén. Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szakpolitikák céljának kell lennie, hogy foglalkozzanak a sztereotípiák kérdésével a férfi és női szakmák és szerepek terén...”.⁴⁷

A magyar munkajogot is érdemben érinti tehát a megreformált szabályozás, még ha számos vonatkozásban is inkább csupán szemléletbeli változásról, mintsem kiterjedt, érdemi tételes jogi újdonságokról tudunk számot adni. Megfigyelhető ugyanakkor az a jogalkotási tendencia is az uniós munkajog területén, amely a munkavállalók legalapvetőbb szociális érdekeinek és jogainak védelmére összpontosít a folyamatosan változó, egyre kiszámíthatatlanabb gazdasági és munkaerőpiaci klíma keretei között. Így összességében nem csupán a fent idézett egyenlő bánásmód mint meghatározó kritérium, de a szülői szabadság jogi garanciáinak stabilizálása, az apasági szabadság kibővítése, a rugalmas munkafeltételek minden, gyermeket nevelő vagy gondozó munkavállaló számára történő elérhetővé tétele és a tényleges és hatékony jogvédelem iránti igény egyfelől jogalkotási feladatokat is generálnak a magyar jogrendben, másfelől pedig tükrözik az eredeti jogalkotói szándékot és a belátható jövőben e téren elérendő munkaerőpiaci célokat is.

Úgy tűnik ugyanis, hogy a munkaerőpiacon napjainkban nagyobb szükség van az anyákra, apákra, gondozókra, mint valaha, de a gazdasági és demográfiai körülmények,⁴⁸ illetőleg a bevett társadalmi normák és tradicionális szerepmintázatok ezt nem segítik elő. Vagyis e helyzet racionalizálásához – az áhított munkajogi és munkaerőpiaci egyensúly eléréséhez – érdemi változásra van szükség, márpedig az első, motivációs erővel és tényleges joghatásokkal bíró lépést megtette az Európai Unió. Így pedig talán az előrelátható jövőben költőivé válhat a címben feltett kérdés, ugyanis nem lehet többé valódi dilemma az, hogy melyik szülő vagy gondozó nevel, hiszen evidenssé válhat a munkahelyi és családi terhek megosztása, illetve ennek valódi lehetősége. Mindebben pedig kulcsszerepe lesz a megváltozott, modernizált munkajogi szabályozásnak uniós jogi és tagállami szinten egyaránt.

Irodalomjegyzék

- Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017.
- Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: kényszer vagy lehetőség?, *Magyar Munkajog E-folyóirat/Hungarian Labour Law E-Journal*, 1 (2014) 1, 1-25. o.
- Hungler Sára: Nemzeti érdekek és szociális integráció az Európai Unióban: az Európai Jogok Szociális Pillérének kísérlete az integrációra, *Állam- és Jogtudomány*, 59 (2018) 2., 36-52. o.

⁴⁷ (EU) 2019/1158 irányelv (11) preambulumbekkezdés.

⁴⁸ (EU) 2019/1158 irányelv (7) preambulumbekkezdés.

-
- Hungler Sára: Chapter X – Local interests and social integration in Europe: integrating the Member States under the European Pillar of Social Rights?, in: *Between Compliance and Particularism: Member State Interests and European Union Law* (szerk.: Varju Márton), Springer, Cham, 2019, 255-281. o. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05782-4_12
 - Hungler Sára – Kende Ágnes: Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján, *Pro Futuro*, 9 (2019) 2., 100-117. o. <https://doi.org/10.26521/Profuturo/1/2019/3881>
 - Jakab Nóra – Rab Henriett: A munkajogi szabályozás foglalkoztatási viszonyokra gyakorolt hatása a szociális jogok és a munkaerőpiac kapcsolatának függvényében, *Pro Futuro* 7 (2017) 1., 26-40. o. DOI: <https://doi.org/10.26521/Profuturo/2017/1/4746>
 - Kiss György: *A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme (Egy lehetséges megközelítés a munkaviszony tartalmának vizsgálatához)*, Wolters Kluwer, Budapest, 2020. <https://doi.org/10.55413/9789632959238>
 - Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, *Miskolci Jogi Szemle*, 12 (2017) /2. különszám – Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor emeritus 80. születésnapjára, 267-277. o.
 - Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején. A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok), *Állam- és Jogtudomány*, 55 (2014) 1., 36-76. o.
 - Kiss György: *Munkajog*, Osiris, 2005.
 - Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC, Budapest, 2020.
 - Yota Kravaritou: Equality between men and women (Article 23), in: *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights* (szerk.: Brian Bercusson), Nomos, Baden-Baden, 2006, 217-256.
 - Sonia McKay, Transferred Discrimination in European Law, *Industrial Law Journal*, 37 (2008) 4., 384-396. o. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwn023>
 - Pap András László: Egyenlő bánásmód követelménye, in: *Emberi Jogi Enciklopédia* (szerk.: Lamm Vanda), HVG-ORAC, Budapest, 2018, 95-101. o.
 - Szamel Katalin: Szociális jogok, in: *Emberi Jogi Enciklopédia* (szerk.: Lamm Vanda), HVG-ORAC, Budapest, 2018, 663-670. o.
 - Lisa Waddington – Mark Bell: The right to request flexible working arrangements under the Work-life Balance Directive – A comparative perspective, *European Labour Law Journal*, 12 (2021) 4., 508-528. o. <https://doi.org/10.1177/20319525211038270>
 - Lisa Waddington: Case C-306/06, S. Coleman v. Attridge Law and Steve Law, Judgment of the Great Chamber of the Court of Justice of 17 July 2008, *Common Market Law Review*, 46 (2009) 2., 665-681. o. <https://doi.org/10.54648/COLA2009027>
 - Michelle Weldon-Johns: EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles?, *European Labour Law Journal*, 12 (2021) 3., 301-321. o. <https://doi.org/10.1177/2031952520966613>
-
-