

AZ ANYASÁG VÉDELME AZ EURÓPAI SZOCIÁLIS KARTÁBAN ÉS A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉBEN

A munka világában speciális és kiszolgáltatott helyzetben vannak a várandós és a kisgyermeket nevelő nők. Ők fokozott munkajogi védelmet igényelnek, egyrészt az egészségi állapotuk védelme, másrészt a kisgyermek nevelésével összefüggő feladataik ellátása érdekében. A tanulmányban először az Európai Szociális Karta vonatkozó cikkeit veszem górcső alá, majd a második részben a magyar jogi szabályozás főbb rendelkezéseit ismertetem. A hazai szabályozást abból a szempontból vizsgálom, hogy a hatályban lévő előírások mennyiben szolgálják az anyaság védelmét, és mennyire felelnek meg az esélyegyenlőségi követelményeknek, abból a nézőpontból is, hogy a kizárólag anyáknak biztosított jogok nem minősíthetőek-e diszkriminatívnak a férfiakkal szemben.

I. Az anyaság védelme az Európai Szociális Kartában

Az Európai Szociális Karta¹ a nyolcadik cikkben rögzíti a dolgozó nők védelemhez való jogát. E jog keretében az egyezményt aláíró országok kötelezettséget vállalnak arra, hogy legalább tizenkettő hét szülési szabadságot biztosítsanak a szülő nőnek, megtiltják a szülési szabadság alatt a munkaviszony felmondását a munkáltató részéről, szabályozzák a szoptatási munkaidő-kedvezmény lehetőségét, továbbá fokozott figyelmet szentelnek az iparban éjszakai munkát végző, valamint a föld alatti bányászatban és a veszélyes, egészségtelen munkakörökben dolgozó nők foglalkoztatási feltételeinek.

A szülési szabadságra vonatkozó rendelkezés két kötelezettséget fogalmaz meg, mégpedig azt, hogy az anyáknak lehetővé kell tenni, hogy vegyenek ki legalább tizenkettő hét szülési szabadságot, másrészt biztosítani kell nekik, hogy a távollét ideje alatti keresetkiesés miatt megfelelő ellentételezésben részesüljenek.²

A Bizottság a Karta cikkeinek felülvizsgálatai során kötelezővé tette az egyezményt aláíró országoknak, hogy a szülési szabadsághoz való jogot törvényben szabályozzák, továbbá megerősítette, hogy a szülési szabadságnak legalább tizenkettő hétnek kell lennie. Az így biztosított távollétnek ugyanis az a célja, hogy az anyák készülhessenek a szülésre, az újszülött fogadására, és végül legyen idejük a munkahelyre való visszatérésre felkészülni. E cikk kapcsán több felülvizsgálati ciklusban is vizsgálta a Bizottság azt a kérdést, hogy vajon a szülési szabadság igénybevétele kizárólag jog, vagy kötelezettség is a szülő nő szempontjából. A nyolcadik felülvizsgálati ciklusban a Bizottság arra az álláspontra helyezkedett, hogy az anyáknak a szülést követő hat hétben egyáltalán nem szabad dolgozniuk, ezáltal kötelezővé tette, hogy a munkaviszonyban álló nők legalább hat hét szülési szabadságot vegyenek igénybe. A Karta 8. cikkében foglalt *első bekezdés* célja, hogy a dolgozó nők nagyobb személyes védelemben részesüljenek, amikor anyává válnak, másrészt, hogy az anya minden olyan munkától tartózkodjon, amely veszélyes lehet rá vagy az újszülöttné nézve. A Bizottság ezt követően következetes maradt ehhez az álláspontjához, vagyis a szülés utáni minimum hathetes munkavégzési tilalom egyaránt irányadó az anyára és a munkáltatóra is. Megállapítható ezek alapján, hogy a legalább tizenkettő hetes szülési szabadság azt jelenti, hogy ennyit legalább biztosítani kell a szülő nők számára, hogy otthon maradhassanak a gyermekükkel szülés után, de ebből hat hét távolmaradás a munkától kötelező, míg ezt meghaladóan a szülési szabadság kivétele lehetősége, alanyi jog a dolgozó nő szempontjából. A kötelező hathetes munkavégzési tilalomra több

¹ Az Európa Tanács tagállamai Torinóban 1961. október 18-án fogadták el, Magyarország az 1999. évi C. törvénnyel hirdette ki.

² Samuel, Lenia: *Alapvető szociális jogok. Az Európai Szociális Karta esetjoga*. Európa Tanács, Strasbourg, 1997. 128. o.

országban nem volt rendelkezés. Dániában, Svédországban és az Egyesült Királyságban nem volt kötelező, hogy a szülő nő legalább hat hétre abbahagyja a munkát szülés után, és igénybe vegye a szülési szabadságot.³

A szülési szabadság idejére az anyának megfelelő pénzbeli juttatásban kell részesülnie. A pénzbeli ellátás módját illetően a Karta választási lehetőséget biztosít az országoknak, vagyis ennek a kötelezettségnek többféle módon tehetnek eleget. Ez lehet fizetett szabadság, társadalombiztosítási ellátás vagy egyéb ellátás. A Bizottság több esetben hangsúlyozta, hogy az anyaság védelmére vonatkozó ezen rendelkezés tulajdonképpen olyan szociális jognak tekintendő, amely azonos súlyú a fizetett szabadsággal, éppen ezért fontos, hogy az anya olyan szintű jövedelmet kapjon, amely miatt ne érezze hátrányban magát azért, mert gyermeket szült. Ennek alapján a Bizottság a teljes jövedelem megtartását tartja célravezetőnek, de konkrét meghatározást nem adott arra nézve, hogy mi számít megfelelő juttatásnak, így esetről esetre dönti el, hogy az adott ország szabályai kielégítik-e a Kartában megfogalmazott követelményeket.

A Karta 8. cikkének *második bekezdése* a szülési szabadság alatti elbocsátási tilalmat fogalmazza meg. A munkáltató a szülési szabadság ideje alatt nem bocsáthatja el a női munkavállalókat. Ezzel a rendelkezéssel a Karta alkotói azt kívánták elérni, hogy megvédjék az anyákat azoktól a negatív gazdasági és lélektani következményektől, amelyek egy munkaviszony megszüntetésével együtt járnak. A Bizottság felhívta a figyelmet arra, hogy ez a szabályozás nemcsak a nők pénzügyi biztonságának, hanem a foglalkoztatásuk biztonságának a védelmére is törekszik. A foglalkoztatás biztonságát pedig úgy lehet garantálni, hogy azt a munkáltatót, aki az elbocsátási tilalmat megszegi, a munkaviszony helyreállítására kötelezik. A Bizottság értelmezése szerint az eredeti munkakörbe való visszahelyezésnek kell elsődleges következménynek lennie, a pénzügyi ellentételezés pedig kivételes és olyan összegű legyen, amely a munkáltatót a jogszerű magatartásra kötelezi, a munkavállalónak pedig tényleges kártérítést nyújt.

A dolgozó nők védelméről szóló cikk *harmadik bekezdése* előírja, hogy a gyermekük szoptatására kellő időkedvezményt kapjanak az anyák. Ez az időkedvezmény a munkaidő részét kell, hogy képezze és ez alapján fizetett időnek kell lennie. A Bizottság több negatív tapasztalatszerzés után azt is hangsúlyozta, hogy a szoptatás miatti munkamegszakításokat a munkaidő alatt kell biztosítani.⁴ A kellő időkedvezmény fogalmára a Bizottság nem adott konkrét időbeli meghatározást, az egyes országok gyakorlatát esetenként vizsgálja és értékeli. Azokat a törvényi szabályozásokat, amelyek naponta egy óra (vagy kétszer fél óra) szoptatási munkaidő-kedvezményt adnak a gyermek kilenc hónapos, vagy egy éves koráig, a Bizottság megfelelőnek értékelte.

Mivel a cikk *negyedik bekezdése* általánosságban a dolgozó nőkre vonatkozik, nem kizárólag a gyermeket nevelő anyákra, ezért annak elemzését mellőzöm.

II. Az anyaság védelme a magyar munkajogban

Mielőtt a magyar rendelkezések ismertetésére sor kerül, fontos kiemelni, hogy a magyar munkajog a „családbarát” (‘Family-Friendly’ Labour Law)⁵ jelzővel illethető, mivel Magyarország azon kevés országok közé tartozik, ahol a gyermek születése után a gyermeknevelésre hosszú és a gyermek testi-lelki fejlődése szempontjából ideális időt biztosít a jogi szabályozás.

1. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) a bevezető rendelkezések között rögzíti, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, az ezzel összefüggő részletes szabályokat pedig a 2003. évi CXXV. törvény állapítja meg (a továbbiakban: Ebktv.). Hangsúlyozni kell, hogy az egyenlő bánásmód követelménye témánk

³ Samuel: i. m. 131. o.

⁴ Samuel: i. m. 138. o.

⁵ Ld: Conaghan, Joanne, Rittich, Kerry (ed.): *Labour law, work, and family*: Oxford University Press, New York, 2005. 215. o.

szempontjából azt jelenti, hogy az anyasága miatt senkit sem érhet hátrány. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság fennállása óta több ügyben is hozott elmarasztaló határozatot azért, mert a munkáltató a munkavállalót anyasága miatt diszkriminatív bánásmódban részesítette.⁶

A munkaviszony létesítésére vonatkozik az a szabály, mely szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. Továbbá tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor. [Mt. 77. § (1) és (2) bekezdés]. Ezekből a rendelkezésekből az következik, hogy csak akkor kérhető a potenciális munkavállalótól a várandósságára vonatkozóan nyilatkozat, ha az adott munkakör betöltésénél ennek jogszabály előírása alapján – például munkavédelmi szempontból – jelentősége van, mert meghatározott munkakörökben várandós nő nem alkalmazható.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2007 TT. számú állásfoglalása foglalkozik az állásinterjún feltehető munkáltatói kérdésekről. A dokumentum szerint az állásinterjú a munkaviszony létesítéséhez közvetlenül kapcsolódó eljárás, amelyre alkalmazhatók a munkajog alapelvei. A rendeltetésszerű joggyakorlás elve szerint az Mt.-ben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni, ami azt jelenti, hogy a munkaviszony alanyainak olyan magatartást kell tanúsítaniuk a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során, amely megfelel a törvényalkotó céljainak, az adott szabály rendeltetésének. Az egyenlő bánásmód követelményéből, a rendeltetésszerű joggyakorlás elvéből és az Mt. 77. §-ából egyaránt az következik az Egyenlő Bánásmód Hatóság értelmezése szerint, hogy az állásinterjún csak olyan kérdést lehet feltenni, amely a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat, és nem sérti a munkavállaló személyiségi jogait.

Az állásfoglalás exemplifikatív jelleggel említi, hogy közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek különösen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra, lakóhelyre, származásra, vallási vagy politikai meggyőződésre, politikai események megítélésére, vagyoni helyzetre, egészségi állapotra, szexuális szokásokra vonatkozó kérdések. A felsorolt kérdések azért sértik az egyenlő bánásmód követelményét, mert a munkára jelentkező személy jogszabályban védett tulajdonságával hozhatók összefüggésbe. Önmagában egy vagy több, az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdés feltevése nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Csak akkor állapítható meg közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha a munkáltató intézkedése hátrányt okoz. Ilyen hátrány lehet, ha az egyébként munkára alkalmas jelölttel nem köt munkaszerződést a pályázató, vagy határozott idejű munkaviszonyt létesít, ellentétben a többi munkavállalóval, vagy csak kizárólag vele állapodik meg próbaidős foglalkoztatásban.⁷

Meg kell azonban említeni, hogy a munkáltatónak van kimentésre lehetősége. A munkáltató akkor mentesülhet a felelősség alól, ha az állásinterjún elhangzott kérdés a munka jellege vagy természete alapján indokolt, és az alkalmazásnál számba vehető lényeges és jogszerű feltételre vonatkozik.⁸

2. A várandós nő munkaszerződésének kötelező módosítása

A munkáltató köteles módosítani a munkavállaló munkaszerződését, abban az időpontban, amikor a nő a várandósságáról és a munkaköri alkalmasságáról szóló orvosi igazolást bemutatja. A szerződésmódosítási kötelezettség a munkakört érinti, ugyanis a nőt a várandóssága megállapításától a gyermeke egyéves koráig az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a

⁶ Ld. 142-2007. sz. határozat, 310-2007. sz. határozat, 683-2007. sz. határozat, 1026-2008. sz. határozat, 1201-2008. sz. határozat.

⁷ Ld: Egyenlő Bánásmód Hatóság 310-2007. sz. határozata

⁸ Egyenlő Bánásmód Hatóság 1/2007 TT. számú állásfoglalása

munkavállaló hozzájárulása szükséges. A módosítást követően a munkavállaló munkabére nem lehet kevesebb az előző átlagkereseténél. A bírói gyakorlat⁹ szerint a nőt az előző átlagkeresete akkor is megilleti, ha rövidebb munkaidejű munkakörbe, vagy ha éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe, több műszakos munkakörből egy műszakos munkakörbe helyezik át. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nőt a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.

3. A felmondási tilalom

A gyermekvárás ideje, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, továbbá a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság (tehát a gyermekgondozási díj illetve a gyermekgondozási segély folyósítása) ideje alatt a munkavállalók felmondási tilalom alatt állnak. Az utóbbi két eset természetesen a férfiakra is kiterjed, ha ők veszik igénybe az egészségbiztosítási, vagy a családtámogatási ellátást. A felmondási tilalom azt jelenti, hogy rendes felmondással nem lehet megszüntetni a munkaviszonyt ezen időtartamok alatt. A védelem azonban ezt követően már nem áll fenn, ugyanis a tilalmi időszak lejártát követően a rendes felmondás közölhető. A különbség ez esetben abban áll, hogy a felmondási idő később, harminc nap elteltével kezdődik el.

A várandóssággal kapcsolatos felmondási védelem objektív jellegű, ami azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállaló a felmondás közlésekor gyermeket vár, úgy a védelem fennáll abban az esetben is, amennyiben arról sem a munkáltató, sem a munkavállaló nem tudott.¹⁰

Ezt az elvet több Legfelsőbb Bíróság által hozott határozat is rögzíti (EBH 2005/1242, BH 2005/366).

4. Munkavégzési korlátozások

A munkavégzés szabályai között a kiküldetést illetően rendeli el a törvény, hogy nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a nő várandóssága megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig. Ezt a rendelkezést megfelelően alkalmazni kell a gyermekét egyedül nevelő férfin is.

A munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve az áldott állapottal összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára, ami alatt részére távolléti díj jár.

Rendkívüli munkára és éjszakai munkára nem kötelezhető a nő várandóssága megállapításától a gyermeke egyéves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.

5. Munkaidő-kedvezmények

A kismamákat, gyermeket nevelő szülőket különböző munkaidő-kedvezmények illetik meg a gyermek születésére, illetőleg nevelésére, gondozására tekintettel. Ide tartoznak a szülési szabadság, az apának járó öt nap munkaidő-kedvezmény, a szoptatási munkaidő-kedvezmény, valamint a gyermek gondozása, ápolása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadság.

a. A szülési szabadság

A szülési szabadság a szülő nőnek jár, amelynek időtartama huszonnégy hét. A munkáltatónak ezt úgy kell kiadnia, hogy ebből négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen. A bírói gyakorlat – MK. 57. – szerint a csecsemőt örökbe fogadó nő is jogosult erre a szabadságra. Előfordulhat, hogy a

⁹ MK. 57. sz.

¹⁰ Berki Katalin et al.: *A Munka Törvénykönyve magyarázata*. Complex Kiadó Kft., Budapest, 2006. 402. o.

gyermeket koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben kell gondozni, és ilyenkor az anya nem biztos, hogy egyben kívánja kivenni a szülési szabadságot. Ebben az esetben a Munka Törvénykönyve lehetőséget ad arra, hogy a szülési szabadság ki nem merített részét – a szülést követő egy év alatt – a gyermeknek az intézetből történő elbocsátása után is igénybe vegye a munkavállaló. A szülési szabadság ideje alatt a munkaviszony szünetel, de erre az időre is jár rendes szabadság a munkavállalónak, melyet a munkahelyére való visszatérését követően kell kiadni. A szülési szabadság időtartamára – ha a társadalombiztosítási jogszabályi feltételeknek megfelel – terhességi-gyermekágyi segély jár az anyának.

b. Az apát megillető munkaidő-kedvezmény

Üdvözlendő az a pár éve bevezetett rendelkezés, mely az apának is lehetőséget biztosít arra, hogy néhány napot a családjával töltsön a gyermek megszületésekor. E szerint az apát öt munkanap munkaidő-kedvezmény illeti meg a gyermeke születése esetén, melyet legkésőbb a születést követő második hónap végéig a kérésének megfelelő időpontban köteles a munkáltató kiadni. Apa alatt a szülői felügyeleti jogot gyakorló vér szerinti vagy örökbe fogadó apát kell érteni. Ez az öt nap fizetett munkaidő-kedvezmény, mert erre az időre a távolléti díjára jogosult az apa. A távolléti díj kifizetését a munkáltató a központi költségvetésből igényelheti a 305/2002. (XII. 27.) Korm. rendelet szabályai szerint.

c. A szoptatási munkaidő-kedvezmény

Amennyiben a szülő nő a szülést követően visszamegy a munkahelyére dolgozni, szoptatási munkaidő-kedvezményre jogosult a szoptatás első kilenc hónapjában. Ennek mértéke a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra. Ikrék esetén ez a kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár. A munkavégzés alóli mentesülés idejére a szoptató nőnek a távolléti díját kell kifizetni, tehát ez is fizetett munkaidő-kedvezménynek minősül.

d. A gyermekgondozási szabadság

A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából, valamint a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt, feltéve, hogy a munkavállaló a gyermeket otthonában gondozza. A Munka Törvénykönyve lehetővé teszi, hogy a munkavállaló meghatározott ideig otthon nevelje a gyermekét, amely időre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni. A gyermekgondozási szabadság időtartamára a munkavállalót gyermekgondozási díj (GYED), vagy gyermekgondozási segély (GYES) illetheti meg a külön jogszabályok szerint.

A gyermek három éves koráig a szülő mindenképpen jogosult erre a szabadságra, függetlenül attól, hogy részestül-e ez idő alatt valamilyen társadalombiztosítási vagy családtámogatási ellátásban. A gyermek tizedik életéve betöltéséig azonban csak akkor kérelmezheti ezt a munkaidő-kedvezményt, ha gyermekgondozási segélyben részesül. Erre a családtámogatásokról szóló törvény szerint akkor van lehetőség, ha gyermek tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos. A törvény nem tesz különbséget a munkavállalók neme szerint, ezért ezt a szabadságot a gyermeket gondozó apa is igényelheti.

A már korábban hivatkozott 57. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás III. pontja megállapítja, hogy a csecsemő örökbefogadása esetén a szülő nőkre vonatkozó kedvezmények az örökbe fogadó nőt illetik meg. Az állásfoglalás hivatkozik a házasságról, a családról és a gyámságról szóló 1952. évi IV. törvény 51. §-ának (1) bekezdésére, mely szerint az örökbefogadott mind az örökbefogadóval, mind annak rokonaival szemben az örökbefogadó gyermekének jogállásába lép. Ennek a szabálynak az alapján jutott arra következtetésre a Legfelsőbb Bíróság, hogy a csecsemőkorban örökbefogadott gyermek eltartása és gondozása céljára nyújtott kedvezmények és szolgáltatások az örökbe fogadó anyát illetik meg.¹¹

¹¹ Fekete Zsuzsanna – Talján Blanka: *A Legfelsőbb Bíróság civilisztikai iránymutatásai. Munkajog.* KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2005. 102. o.

e. A gyermekgondozási szabadság munkajogi következményei

A rendes szabadság

A fizetés nélküli szabadság időtartama alatt szünetel a munkaviszony, vagyis szünetelnek mind a munkavállaló, mind a munkáltató jogai és kötelezettségei. A rendes szabadság szempontjából ez annyit jelent, hogy ez az időszak nem minősül jogszerző időnek, kivéve a 14 éven aluli gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság első évét, amelyre a törvény alapján a munkavállalót megilleti a fizetett szabadság.

Az Mt. 134. § (3) bekezdése alapján a munkavállaló betegsége vagy a személyét érintő más elháríthatatlan akadály esetén a munkáltató a szabadságot az akadályoztatás megszűnésétől számított harminc napon belül adja ki, ha az esedékesség éve eltelt. A munkavállaló ismételt munkába állásakor meg kell állapítani a részére járó szabadság időtartamát és azt harminc napon belül ki kell adni számára. Több gyermek időben eltérő születése esetén a szülési szabadság és a gyermekgondozási szabadság válthatja egymást, ezért a szabadságra jogosító időtartamokat minden egyes gyermek után figyelembe kell venni, és a munkavállalónak ki kell adni a munkahelyére történő visszatérése után.¹²

A jogszabály (Mt. 132. § (2) bekezdés) a gyermekek számától függően (egy gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek után összesen hét nap) pótszabadságot is megállapít a szülők döntése alapján a gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalónak. A pótszabadság szempontjából a gyermeket először a születésének évében, utóljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a tizenhatodik életévét betölti. A pótszabadságot bármelyik szülő igénybe veheti, de egyidejűleg csak egyikük, így a munkaviszonyban álló szülőt akkor is megilleti ez a pótszabadság, ha a másik szülő szülési szabadságot vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe.¹³ A 100. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás (MK. 100. sz.) szerint az Mt. 132. §. (2) bekezdésének szabályai nem teszik a pótszabadságra jogosultság előfeltételévé a teljes évnek munkaviszonyban, illetve munkában töltését, ezért ez a pótszabadság azt a munkavállalót is teljes mértékben megilleti, aki év közben szült, vagy a gyermekgondozási szabadságról év közben tért vissza.

A felmondási tilalom

A munkaviszony nem szüntethető meg rendes felmondással a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, illetve a gyermek hároméves koráig – fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermekgondozási segély folyósításának az időtartama alatt. A gyermekgondozási szabadság ideje alatt a munkáltatói rendes felmondás jogszerűen nem közölhető. A fizetés nélküli szabadság letele után a felmondási tilalom már nem áll fenn, a rendes felmondás közölhető, de a felmondási idő csak harminc nap elteltével kezdődik el.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 21. §-a 2006. január 1-jétől lehetővé teszi, hogy a gyermekgondozási segélyben részesülő személy a gyermek egyéves kora után keresőtevékenységet folytasson.

A Munka Törvénykönyve ezzel a szabállyal összhangban a felmondási tilalmat a gyermek hároméves koráig kiterjesztette a gyermekgondozási segély folyósításának az idejére is. A gyermek első életévének betöltése után a szülő dönthet arról, hogy újra munkaviszonyba áll akár az eredeti, akár más munkáltatónál. Felmerül a kérdés, hogy az eredeti munkáltató, akitől a fizetés nélküli szabadságot igényelte, köteles-e foglalkoztatni a munkavállalót, ha a gyermekgondozási segély folyósítása mellett munkát kíván végezni. A munkaviszony szempontjából a gyermek egyéves koráig a munkavállaló fizetés nélküli szabadságon van, amely szabadság kiadása kötelező a munkáltató részéről. A Munka

¹² Szabadság kiadása gyestről visszatérő munkavállalónak. In: Munkaügyi Értesítő, 2002. 7-8. sz. 218. o.

¹³ A gyermek nevelésében nagyobb szerepet vállaló szülő számára járó pótszabadság. In: Munkaügyi Értesítő, 2001. 10. sz. 321. o.

Törvénykönyve csak az időtartam felső határát szabja meg, ezért a gyermekgondozási szabadság tényleges ideje a munkavállaló döntésén múlik. Mivel a munkáltató köteles a fizetés nélküli szabadságot kiadni, ezért annak igénybevétele a munkavállalótól függ, így a munkavállaló mind a szabadság kivétele, mind annak megszüntetésének időpontját maga határozhatja meg.¹⁴ Amennyiben a munkavállaló úgy dönt, hogy a fizetés nélküli szabadságot megszünteti és a gyermekgondozási segély igénybevétele mellett újra munkába áll, a munkaviszony szünetelésének oka megszűnik, a felek jogai és kötelességei újra felélednek, és így a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni az Mt. 102. § (1) bekezdése szerint. A munkáltató nem hivatkozhat arra sem, hogy határozatlan idejű munkaviszonyt létesített a távollévő munkavállaló helyettesítése érdekében.¹⁵ A munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége a gyermek hároméves koráig mindenképpen fennáll, mert a munkavállaló felmondási védelem alatt áll. Ha a munkáltató valamilyen a működési körében felmerült okból nem tudja munkával ellátni a munkavállalót, akkor őt az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) a személyi alapbére illeti meg. Amennyiben a munkavállaló más munkáltatóval kíván munkaviszonyt létesíteni a gyermekgondozási segély folyósítása alatt, akkor ezt is megteheti, ebben az esetben a korábbi munkaviszonya továbbra is szünetel.

Kötelező béremelés a gyermekgondozási szabadság megszűnését követően

Az Mt. 84. §-a a munkaszerződés kötelező módosítását írja elő a munkáltatónak a munkabér tekintetében, akként, hogy a munkavállaló személyi alapbérét a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére időközben megvalósított átlagos éves bérfeljesztésnek megfelelően módosítani kell.

Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfeljesztés mértéke az irányadó. Mivel ebben az esetben a munkaviszony hosszabb ideig szünetel, ezért a munkavállalót nem érheti hátrány amiatt, hogy időközben a munkáltató béremelést hajtott végre és ebben ő nem részesül. A fenti rendelkezés összhangban van az egyenlő bánásmód követelményével és az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvével.

A munkabér módosítása természetesen csak akkor kötelező, ha valóban történt bérfeljesztés. Ebben az esetben a távollévő munkavállalót úgy kell tekinteni, mintha folyamatosan dolgozott volna a munkáltatónál.¹⁶ A munkáltatónak a munkabér módosítását akkor kell végrehajtania, amikor a munkavállaló ismételen munkába áll és ténylegesen munkát végez, mert ha más körülmények miatt újra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, akkor a munkáltatót nem terheli ez a kötelezettség. A szóban forgó szabálynak ugyanis nem az a közvetlen célja, hogy az egyéb munkaviszony alapján járó (például a társadalombiztosítási ellátások) számítási alapját növelje a munkáltató automatikusan.¹⁷

Ha a munkáltató a jogszabálynak megfelelően végrehajtja a béremelést, tehát módosítja a munkaszerződés munkabérre vonatkozó pontját, de erről a munkavállalót nem értesíti, akkor a vélelem az, hogy kifejezett munkavállalói tiltakozás hiányában a bérfizetéssel a munkaszerződés módosítása megtörtént.¹⁸ Ha a munkavállaló elfogadta a munkabérben történő szerződésmódosítást – akár ráutaló magatartással is – a munkáltató az intézkedését később már egyoldalúan nem vonhatja vissza.¹⁹

Amennyiben a munkáltató a munkabér módosítási kötelezettségének nem tesz eleget, amikor a munkavállaló a gyermekgondozási szabadságról visszatér, nemcsak az Mt. idézett szabályait sérti meg, hanem az egyenlő bánásmód követelményét is. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a 32-1-2008. számú határozatában megállapította, hogy a munkáltató a munkavállaló anyaságára tekintettel megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a GYES melletti munkába állásakor a GYES időszaka alatt

¹⁴ *A fizetés nélküli szabadság szabályai.* In: Munkaügyi Értesítő, 2001. 3. sz. 75-76. o.

¹⁵ *Mit kell tenni, amikor lejár a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság?* In: Munkaügyi Értesítő, 2005. 2. sz. 44. o.

¹⁶ Berki: i. m. 327. o.

¹⁷ *A munkavállaló személyi alapbérének emelése a munkaviszony szünetelését követően.* In: Munkaügyi Értesítő, 2000. 4. sz. 110-111. o.

¹⁸ Berki: i. m. 327. o.

¹⁹ Berki: i. m. 327. o.

ki nem vett rendes szabadsága után járó távolléti díjat a hét éve megkötött munkaszerződésben rögzített munkabér alapul vételével számította és fizette ki, azaz nem korrigálta az Mt. 84. §-ának megfelelően.

III. Összegzés

A szülési szabadságra vonatkozó szabályozás összhangban van az Európai Szociális Karta rendelkezéseivel, sőt annál kedvezőbb mértékben állapítja meg a szülési szabadság hosszát, azonban a hathetes munkavégzési tilalommal kapcsolatosan nem találunk külön rendelkezést. A huszonnégy hétből legalább hat hét igénybevételét kötelezővé kellene tenni az anyának, amelynek kiadása természetesen munkáltatói kötelezettség is lenne, külön kérés hiányában is. A hathetes munkavégzési tilalom elrendelése egészségügyi szempontból is indokolt, tehát az anya egészségének a védelme, mint személyhez fűződő jog a kötelezés indokaiként elfogadható lenne.

A másik kérdés, ami a szülési szabadság vonatkozásában felmerül, hogy nem sérti-e a szabályozás az egyenlő bánásmód elvét, mivel ezt a munkaidő-kedvezményt az apák nem vehetik igénybe és így az ehhez kapcsolódó társadalombiztosítási juttatásra sem jogosultak. Egy rendelkezés diszkriminatív voltának vizsgálatánál figyelembe kell venni, hogy a megkülönböztetés valamilyen alapjogot érint-e vagy sem, mert alapjog esetén a szükségességi-arányossági teszt, egyéb esetekben pedig az ésszerűségi teszt alkalmazásával dönthető el, hogy hátrányos megkülönböztetést eredményezhet-e az adott jogszabályi rendelkezés alkalmazása. Az ésszerűségi teszt alkalmazásakor az Alkotmánybíróság azt vizsgálja, hogy a törvényalkotó egy norma megalkotásakor kellőképpen mérlegelte-e a szabályozás mellett és az ellene szóló érveket, megfelelően és előítéletektől mentesen választotta-e ki a jogalanyoknak azt a csoportját, akikre a norma kiterjed, az azonos helyzetben lévő jogalanyokat egyenlőként kezelte-e, továbbá a megkülönböztetés a szabályozás céljából elengedhetetlenül következik-e.²⁰

A szülési szabadság a megszületett gyermek családi környezetben való nevelésére, a szülő és a csecsemő közötti kötődés kialakítására, a csecsemő saját otthonában történő szülői gondoskodására biztosít lehetőséget. Véleményem szerint a kisgyermek igényeinek kielégítésével együtt járó teendők elvégzésére nemcsak a szülő nő, hanem az apa is képesnek érezheti magát, és ugyanolyan mértékben vehet részt a csecsemő gondozásában, mint az anya. A férfiak elzárása attól a lehetőségtől, hogy a szülési szabadságot igénybe vegyék, megítélésem szerint hátrányos megkülönböztetést jelent, amely nem következik elengedhetetlenül a szabályozás céljából. Ennek a kérdésnek az elemzésénél különösen elgondolkodtató az az eset, ha tragikus módon az anya életét veszti a szülés közben. Ekkor a kisgyermek számára is az lenne a legideálisabb, ha a legközelebbi hozzátartozója, azaz az apja gondoskodna róla.

Megfontolandónak tartom egy olyan jogi szabályozás kialakítását, amelynek alapján a szülési szabadságot – amit helyesebben szülői szabadságnak lehetne nevezni – mind az anya, mind az apa igénybe vehetné, lehetőséget biztosítva ezáltal arra, hogy akár időben megosztva, egymást felváltva vennék ki ezt a fajta szabadságot a szülők (például az első tizenkét hétben az anya, a második tizenkét hétben az apa lenne otthon a gyermekével).

Továbbá célszerűnek tartanám, ha az anyák/apák védelmére vonatkozó rendelkezéseket a Munka Törvénykönyve egy külön fejezetében helyezné el a jogalkotó, mivel ezáltal kifejezésre jutna, hogy a gyermekvállalás kiemelkedő társadalmi érték, amit védelmezni kell.

²⁰ Kovács Krisztina: *A hátrányos megkülönböztetés tilalma*. In : Emberi Jogok (szerk. Halmai Gábor-Tóth Gábor Attila). Osiris Kiadó, Budapest, 2003. 391-392. o.