

SÜTŐ KRISZTINA

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Témavezető: Lehoczky dr. Kollonay Csilla, egyetemi tanár (CEU)

AZ ANYASÁG ÉS AZ ÁLLÁS BIZTONSÁGA

Vizsgálatom tárgya annak elemzése, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt.) és a magyar jogszabályok miként nyújtanak védelmet az anyaság örömei elé néző vagy édesanyává vált munkavállalók részére. Elsősorban az állás biztonságának kérdéskörét vizsgáltam, ekörben a munkaviszony megszüntetésének szabályozását, illetve fenntartását elősegítő szabályokat várandós, illetve kisgyermeket nevelő családanyák mint munkavállalók szemszögéből.

Az I. részben a téma aktualitását és az állásbiztonság fogalmát ismertetem röviden, a II. részben azokat a nemzetközi dokumentumokat, amelyek az anyaság védelmét szolgáló munkajogi szabályozást tartalmazzák, majd ezt követően a III. részben a hatályos magyar Mt. vonatkozó rendelkezéseit, valamint az egyéb, az anyaság munkajogi védelmét biztosítani törekvő jogi megoldásokat mutatom be, végül a IV. részben az elemzés eredményeként kialakult megállapításaimat foglalom össze.

I. Bevezetés

Az anyaság és munkavállalás témakörben a cikk terjedelme az állás biztonsága külső oldalának vizsgálatát teszi lehetővé. Az állásbiztonság külső oldalát a munkaviszony megtartását garantáló, a gazdasági körülményekhez érdekarányosan alkalmazkodó jogi intézményrendszeren belül a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi környezet határozza meg.

A KSH megállapítása szerint Magyarországon folyamatban van a családszerkezet átalakulása, mivel „csökkent a párkapcsolatra épülő családmodell súlya és nőtt az egyszülős családok száma”.¹ A téma indokoltságát nem kizárólag, sőt nem is elsősorban az egyszülős családok számának növekedése igazolja. Azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy ezekben a családokban a munkajogi védelem jelentősége fokozottan jelentkezik, mert az egyetlen szülő állásának elvesztése hatványozott veszélyt jelent az adott család egzisztenciája szempontjából a kétkeresős családokhoz képest.

¹ https://www.ksh.hu/nepszamlalas/reszletes_tablak (2016.05.29.)

A női munkaerő hátrányos megkülönböztetése elleni fellépés folyamatának eredményeként ma már a nemzeti jogrendszerek többségében beépült a munkajogi normákba a terhes nők, illetve a kisgyermekes munkavállalók felmondási védelme. Az anyaság teljes körű védelméhez azonban célként kell kitűzni azt is, hogy beépüljön a munkaviszony jogszabállyal megállapított normái közé, hogy a munkavállalóknak családjuk van. Sőt a legoptimálisabb az lenne, ha ennek révén nemcsak az anyák, hanem a férfi munkavállalók védelme is megalósulna.

Az állás védelmének mindemellett ki kellene terjednie arra az időre is, amikor az édesanya gyermekszülés után kíván visszatérni munkahelyére. Ez számos nehézség elé állítja a munkáltatókat és a munkavállalókat, hiszen a munkáltató gazdasági érdekeinek megfelelően arra kényszerül, hogy pótolja a nélkülözött munkavállaló munkaerejét, amíg gyermekének születése miatt távol van, ugyanakkor a munkavállaló joggal számít arra, hogy bármikor kíván munkába állni gyermekszülést követően, joga és lehetősége van rá, hiszen munkaviszonya fennáll, amelyből eredően munkáltatójának foglalkoztatási kötelezettsége van. Ezen érdekkonfliktusnak a feloldására kialakult nemzetközi, európai és hazai normákat mutatom be a következőkben.

II. Nemzetközi dokumentumok

1. Az ENSZ és szakosított szervezetének (ILO) egyezményei

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) égisze alatt több, anyaságot érintő egyezmény és ajánlás született. Lassan fejlődött ki a női munkavállalók munkaviszonyának védelmét szükségessé tevő szabályrendszer, azonban az *ILO 1965-ben elfogadott 123. sz. Ajánlása* már tudomásul vette a nők otthoni és munkahelyi szerepét is, elismerve az ezzel járó nehézségeket, és arra hívta fel az államokat, hogy alkossanak véleményt arról, hogyan lehet a nőket segíteni, hogy munkahelyi és családi feladataik összehangolhatók legyenek.²

1979-ben fogadta el az ENSZ a *Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló Egyezményt*, melynek a preambuluma utal arra, hogy elismerendő a nőknek a család jólétében és a társadalom fejlődésében való közreműködése és az anyaság társadalmi jelentősége.³ Az Egyezmény 4. cikk 2. pontjának értelmében az anyaság védelmét szolgáló különleges intézkedéseket nem lehet megkülönböztető jellegűnek minősíteni.

Kiemelkedő jelentőségű a *családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezmény (156. számú Egyezmény)*. Ennek a jelentőségét az fokozza, hogy azáltal, hogy nem női munkavállalókat említ, és a védelmet mindkét nemű szülőre kiterjeszti, hozzájárul a családi szerepek nemek szerinti elkülönítésének a lebontásához, és ezzel a nők munkavállalói pozíciójának erősítéséhez. Ezt Magyarország még nem

² GÖNDÖR 2013. 208.

³ GÖNDÖR 2013. 209.

ratifikálta, ezért ennek ismertetése helyett a *családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Ajánlást részletezem (165. sz. Ajánlás).*

Jelentős továbbá az *anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény (183. sz. Egyezmény)*, melyet Magyarország 2003-ban ratifikált. Ezt meghaladóan az ILO ajánlásai között találjuk még a témához kapcsolódóan az anyaság védelméről szóló 1952. évi Ajánlást (95.sz. Ajánlás), az anyaság védelméről szóló 2000. évi Ajánlást (191. sz. Ajánlás).

Az anyaság állás biztonsága szempontjából a 183. sz. Egyezmény 8. cikke tartalmazza a legfontosabb rendelkezéseket. A munkába visszatérés kapcsán a 2. pontban megállapítja, hogy *„a nőnek a szülési szabadság végén jogában áll visszatérni ugyanabba a munkakörbe vagy egy azzal egyenértékű, ugyanolyan kulcs szerint fizetett munkakörbe.”*

A felmondási védelemre a 8. cikk 1. pontja irányadó, mely kimondja, hogy *„jogellenes, ha a munkaadó a terhesség vagy a szülési szabadság, illetve a szülési szabadság időszaka előtt vagy utána terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció vagy komplikációs kockázat miatt igénybe vett szabadság⁴ ideje alatt vagy a munkába visszatértét követő, jogszabályban meghatározott időszakon belül szünteti meg a jogviszonyt.”* Kivétel a jogellenesség alól, ha a megszüntetésre nem a terhességgel, szüléssel és annak következményeivel vagy a szoptatással összefüggő okból kerül sor. Ez a szabályozás relatív védelmet ír elő a terhesség idejére, hiszen ha nem a terhességgel összefüggő ok miatt kerül megszüntetésre a jogviszony, az nem feltétlenül minősül jogellenesnek.

A 165. sz. Ajánlás 12. pontjában az ILO elérendő célként fogalmazza meg, hogy *„minden intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy lehetővé tegyék a családi kötelezettségekkel bíró dolgozóknak az aktív népességbe való beilleszkedést, az ahhoz való tartozást, valamint azt, hogy újból munkába állhassanak abban az esetben, ha e felelősségükből származó kötelezettségeik miatt a munkából kimaradtak.”*

A 14. pontban szintén célként fogalmazza meg az Ajánlás, hogy álljanak rendelkezésre azok a szükséges szolgáltatások, amelyek lehetővé teszik a családi kötelezettségekkel bíró dolgozóknak a munkavállalást vagy az újbóli munkába állást, így a pályaválasztási tanácsadás, a tájékoztatás illetve a hatékony állasközvetítő szolgáltatások.

A 15. pontban előírja továbbá, hogy *„a családi kötelezettséggel bíró dolgozóknak a többi dolgozókkal azonos lehetőségeket és elbírálást kell biztosítani a munkavállalásra való felkészítés, a munkába állás, az előmenetel és a munkahely biztonsága tekintetében.”*

A munkahely biztonság megteremtése mintegy azonos jelentéssel bír, mint az állás biztonsága, vagyis az ajánlás egyértelművé teszi, hogy a családi kötelezettséggel rendelkező munkavállalóknak, így az édesanyáknak, biztosítani kell az állás

⁴ Az anyaság védelméről szóló 2000. évi Egyezmény 5. cikk

biztonságát, a munkahely megtartását és legalább olyan mértékű védelemben kell részesülniük, mint a családi kötelezettségekkel nem rendelkezők.

Az ILO 2014-ben publikált összefoglaló vizsgálati eredményében tett megállapítás szerint a munkakörbe, munkába visszatérés joga benne kell, hogy foglaltassék a szülés szabadsághoz való jogban, hiszen a szülési szabadság igénybe vétele a foglalkoztatásnak csak az időszakos megszakítását jelenti.⁵ Ebből természetesen kellene következnie, hogy a visszatérésre is ugyanolyan jogot és lehetőséget kell biztosítani a munkavállalónak, mint a szabadság igénybevételére.

2. Az Európai Unió jogi aktusai

A Tanács 92/85/EGK irányelve várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről a preambulumban rögzíti, hogy e munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, és rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról.

Az Európai Parlament és a Tanács által kibocsátott, a férfiak és nők közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv foglalkozik a gyermek születése után a munkába való visszatéréshez való joggal, azonban a 16. cikkben ezt nem csak a szülőanyára, hanem az édesapákra vonatkozóan is megfogalmazza, de nem kötelező erővel.

A 15. cikk szerint a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen munkahelyére vagy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

A Tanács 2010/18/EU irányelvének 5. szakasza is foglalkozik a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetés mentesség kapcsán a munkavállalók szülői szabadsággal kapcsolatos jogaival, és előírja, hogy annak leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaviszonyukkal megegyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni. A munkába való visszatérést az irányelv külön nevesíti, és javasolja a 6. szakaszában, hogy a visszatérés megkönnyítése érdekében a szülői szabadság ideje alatt a munkáltatók és a munkavállalók maradjanak kapcsolatban, így együtt határozhatják meg az újbóli beilleszkedési intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat is.

Az EU 2007-es Európai Foglalkoztatási Stratégiája javasolta a *flexicurity politikát*, mely szerint a flexibilitás, tehát a rugalmasság és a biztonság ötvözését kell szem előtt

⁵ Maternity and paternity at work, Low and practise across the world, ILO, 2014. 80.

tartani.⁶ 2013-ban az Európai Bizottság elkészítette jelentését a flexicurity hatásáról, arról, hogy hogyan ültették át a jogrendjükbe a tagállamok e politikát, illetve hogyan hatott a flexicurity-re a gazdasági válság.

A flexicurity gondolatát keletkezésétől számos kritika érte. Nehéz nem egyetérteni azokkal a véleményekkel, amelyek szerint – sommásan szólva – a növekvő rugalmasság a munkaerő piacon csökkentheti az állás biztonságát.⁷ A flexicuritynek nevezett – valójában a munkaviszonyban állók jogi védelmének csökkentését hozó – szabályozási trend hatása különösen érzékenyen érinti a terhes és szülő nőket, de különösen a kisgyermeket nevelőket. Ronald G. Sultana szerint a 'szabályozott rugalmasság' vagy a 'flexicurity foglalkoztatás' szabályrendszerében a munkavállalók jóval könnyebben veszíthetik el munkájukat, de kevésbé veszítik el megélhetésüket. Ezt meghaladóan a flexicurity új értelmet ad a biztonságnak, mint foglalkoztatáson alapuló biztonság és nem állás biztonság. Ennek lényege, hogy nem az állás védelmét kell biztosítani, hanem a munkavállalót.⁸ A flexicurity kidolgozása modelljének tekintett Dániában, az ún. „Golden Triangle” flexicurity modell – az állás biztonság alacsony szintje mellett – a képzés és foglalkoztatás alapú munkaerő piaci politikáról és a bőséges munkanélküliségi biztosítási rendszerről híres.⁹

Magyarország a rugalmasság tekintetében a közepes mértéket képviselte 2013-ban¹⁰., azonban a biztonság területén még szükséges a fejlődés. Ezen megítélés javulását is eredményezik vélhetően a következő fejezetben ismertetett jogszabályok és intézkedések.

III. Az anyaság állásbiztonsága a magyar jogszabályok tükrében

Az eddigiekből egyértelmű, hogy az anyaság olyan kimagaslóan védendő állapot, érték és egyszermind társadalmi érdek, amely a munkavállalók között is magasabb védelmet érdemel. Ez következik Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (5) bekezdéséből, mely szerint „Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket”, valamint az Alaptörvény Alapvetésének (L) cikk (2) bekezdéséből, mely szerint „Magyarország támogatja a gyermekvállalást”.

Az Alaptörvény rendelkezéseinek konkretizálása jelent meg a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvényben, mely külön fejezetben tárgyalja a család és a gyermekvállalás védelme érdekében a foglalkoztatás terén biztosítandó kedvezményeket a szülői szerep és a munkavégzés összehangolása, a családi élet védelme érdekében. Ennek egyik eszközeként határozza meg a törvény 15.§-a, hogy az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a

⁶ Flexicurity in Europe Final Report, European Commission, 2013. 3.

⁷ COLLINS 1991. 227.

⁸ SULTANA 2013. 146.

⁹ EMMENEGGER 2010. 271.

¹⁰ Flexicurity in Europe Final Report, European Commission, 2013, 21

részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést, így például a távmunkavégzést.

Mindezeknek megfelelően a hatályos Mt. a 65.§ (3) bekezdésében abszolút védelmet nyújt a munkavállaló részére

- várandósság
- a szülési szabadság
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság valamint
- a nőknek az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartalma alatt.

Ezt azt jelenti, hogy ezen időszak alatt a munkáltató nem közölhet felmondást a munkavállalóval. Ez jóval teljesebb védelmet jelent, mint az ILO 183.sz. Egyezménye 8. cikkében foglalt minimum védelem, mivel nemcsak ezekkel az állapotokkal összefüggő ok miatt nem lehet megszüntetni a munkaviszonyukat, hanem az egyébként felmondási indokként felhozható, a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására, képességére vagy a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva sem lehet megszüntetni a munkaviszonyt ezen időszakok alatt.

Az Mt. 65. § (4) bekezdése szerint abszolút védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó, így a felmondás jogellenes, ha ezen időszakok alatt közlik a munkavállalóval a felmondást. Lényeges azonban, hogy a védelemre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha a védelemre jogosító állapotok fennállásáról a munkavállaló tájékoztatta a munkáltatót.

Felmerül a kérdés várandósság esetén, hogy felmondás esetén meddig közölheti ezt a munkavállaló. A jelenlegi gyakorlat szerint a felmondás közlésekor is közölheti a munkavállaló a várandósságát, ebben az esetben is érvényesül a felmondási védelem. Ez következik az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) AB határozatából is, mely megállapította, hogy az Mt. korábbi szövegének azon rendelkezése, mely szerint a várandósságot közölni kell „*a felmondás közlését megelőzően*” alaptörvényellenes, ezért azt megsemmisítette.

Az Mt. 128.§. szerint az abszolút felmondási védelemre jogosító fizetés nélküli szabadságra a munkavállaló gyermeke harmadik életévének betöltéséig jogosult.

Kiesik azonban az abszolút védelem alól a gyermeket vállaló munkavállaló nő az Mt. 66.§ (4)-(6) bekezdése szerint, ha a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságot nem veszi igénybe. Ebben az esetben a munkaviszony a gyermek hároméves korának betöltése előtt is megszüntethető

– a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással, ha a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi, illetve

– ha a felmondás indoka a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok, és a munkáltatónál a munkaszerződésben meghatározott munkahelyen, vagy ahol munkavállaló a munkáját szokás szerint végzi, nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör, vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.

Mindezek alapján, amíg a szülési vagy gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van a munkavállaló, nem szüntethető meg a munkaviszony. Az ezen idő alatt közölt felmondás jogellenes, azonban amint fizetés nélküli szabadságát megszünteti – hiába nem töltötte be a gyermeke a harmadik életévét –, jogviszonya megszüntethető a fenti okokra alapított indokolással. Ez azt jelenti, hogy munkavállaló olyan helyzetbe kerülhet, hogy bár a munkáltatóval megállapodott előzetesen abban, hogy ezen szabadságai után várják vissza munkahelyére, és ez alatt csak átmenetileg töltik be mással a munkakört, megtörténhet, hogy visszatérésekor nem lesz olyan üres munkakör, ahova visszatérhet, és megszüntetik a munkaviszonyát betöltetlen megfelelő munkakör hiányára hivatkozással. Ennek leggyakoribb esete a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérni kívánó munkavállaló, aki bejelenti a munkáltatónak a dátumot, amikortól vissza kíván térni munkahelyére, de a munkáltató nem tudja visszavenni, mivel munkakörét betöltötték új munkavállalóval. Természetesen a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége áll fenn, és amennyiben ennek nem tud eleget tenni, akkor az úgynevezett állásidőre¹¹ járó alaphírletti meg a munkavállalót. Ezekben az esetekben azonban a munkáltatók a fenti szabályozás alapján a munkáltató működésével összefüggő okra vagy akár a munkavállaló képességére hivatkozva is jogszerűen szüntetheti meg a munkaviszonyt, ha nincs a munkáltatónál – azon a munkahelyen, amely a munkavállaló munkavégzési helye volt – olyan betöltetlen munkakör, amely a munkavállaló által korábban betöltött munkakörhöz szükséges képességének, végzettségének, gyakorlatnak megfelel.

Felmerül a kérdés, hogy ha csak azért alkalmaznak egy munkavállalót, hogy egy gyermeknevelés céljából fizetés nélküli szabadságot igénybevevő munkavállalót helyettesítsen, lehet-e vele határozatlan idejű munkaszerződést kötni. Amennyiben igen, úgy az ideális szabályozás az lenne, ha a helyettesített munkavállaló visszatérése az adott munkakörbe a helyettesítő munkavállaló áthelyezésének vagy jogviszonya megszüntetésének jogszerű indokául szolgálhatna.

Magyarország azon országok közé tartozik, amelyekben a jogalkotó szándéka a munkába való visszatérés jogának biztosítása. Jóllehet ezt az Mt. kifejezetten nem deklarálja, azonban a kapott szabadidő elnevezése („szülési szabadság”, „gyermekgondozási szabadság”) jogilag az ilyen szabadidőt az egyéb címen kapott szabadságokkal teszi azonos természetűvé, azaz a munkavállalót külön törvényi deklaráció nélkül is, automatikusan megilleti az azonos munkakörbe történő visszatérés alanyi joga. Másik oldalról azonban a munkába való visszatérésnek mégsem abszolút biztonságát garantálja a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók

¹¹ Mt. 146. § (1) bek.

részére, nevezetesen a visszavétel ugyan alanyi jog és a munkáltató oldalán alanyi kötelezettség, de már a visszatérés másnapján a biztonság megszűnik: a munkavállaló a munkaköréből elmozdítható, sőt akár a munkaviszonya is megszüntethető.

Természetesen a munkavállaló részéről is együttműködési kötelezettség áll fenn a fizetés nélküli szabadságról való visszatérés időpontjának megválasztását illetően, a munkáltatónak a „korlátlan” megszüntetési jog visszaállásával azonban gyakorlatilag a munkaviszony tartalmának korlátlan alakítására is lehetősége nyílik, hiszen a munkakörébe éppen visszatért munkavállaló nyilván nagyobb hajlandóságot mutat a számára kedvezőtlen áthelyezések vagy egyéb változások tekintetében, ha a másik opciója a munkaviszony megszüntetése.

A valódi állásbiztonság hiányának részbeni ellensúlyozását jelentheti a 2013. január 1-jén életbe lépett a Munkahelyvédelmi Akcióterv. Egyéb sérülékeny csoportok támogatása mellett ennek keretében az állam járulék- és adókedvezmény formájában ösztönzi a munkáltatókat a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók visszavételére. A „Magyar nemzeti társadalmi felzárkózási stratégia II.” elnevezésű program keretében a 2017-ben is bővíthet a munkáltatók ösztönzésének eszköztára, mivel a Kormány határozott arról, hogy a Munkahelyvédelmi Akcióterv célkitűzéseinek megfelelően, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű álláskereső foglalkoztatásának elősegítése érdekében csökkenteni kell e célcsoport foglalkoztatásának költségeit, és meg kell vizsgálni a célzott munkaerőköltség-csökkentés további lehetőségeit.¹² Erre irányuló jogalkotói szándék esetén az e körbe tartozó intézkedések is az anyaságot vállaló munkavállalók állás biztonságát erősítő munkáltatói kedvezményrendszer részévé válhatnak.

Ezt meghaladóan a családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatására a Család- Ifjúság- és Népesedéspolitikai Intézet által hatodik alkalommal kiírt pályázat szintén közvetett módon az állás biztonságát erősíti nemcsak a munkavállaló nők, hanem a férfiak esetén is, mivel ösztönzi a távmunkavégzés, a rugalmas munkaszervezés¹³ alkalmazását.¹⁴

Jóllehet a flexicurity intézményrendszere alapvetően nem a szülőanyák és kisgyermekes szülők azonos munkakörbe való visszatérése jogának érvényesítésére született, azonban a rugalmasság tartalmaz olyan lehetőségeket, amelyek az anyaságot és a munkavállalást együttesen támogatják. Ilyen például a részmunkaidős foglalkoztatás, melyet az Mt. 61.§ (3) bekezdésében biztosít az anyák részére, mivel a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több

¹²1672/2015. (IX.22.) Korm. határozat

¹³ A rugalmas munkaszervezésnek az utóbbi időben az információ technológiával kombinált alkalmazása rohamosan terjed, mint az egyéni autonómia és függetlenség eszköze, mely a családi, munkahelyi feladatok összeegyeztetésének kiváló eszköze lehet, de amelyet érdemes óvatosan kezelni, tekintettel arra a valós veszélyre, hogy az autonómia a saját feladatok szervezésében könnyen a családi feladatok rovására alakíthatja az „egyéni munkarendet”.

¹⁴ Ez állapítható meg a 2014., 2015. évi pályázati eredményhirdetésben szereplő projekt leírásából, http://www.csini-int.hu/palyazatok/palyazati-eredmenyek/2015_-evi-palyazatok-eredmenyei, http://www.csini-int.hu/palyazatok/palyazati-eredmenyek/2014_-evi-palyazatok-eredmenyei, (2016.06.05.)

gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőre módosítani.¹⁵

Ezáltal megkönnyíthető a munkavállaló mihamarabbi visszatérése munkahelyére, kérésére a részmunkaidős munkavégzésben való megállapodás kötelező a munkavállalónak, amíg a gyermek el nem éri a harmadik életévét, illetve három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén az ötödik életévét. Azon munkavállalók esetében, akik nem esnek ebbe a csoportba, szintén fennáll a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége, azonban ez már a munkáltatóval való közös megállapodástól függ. 2014. és 2015. évi KSH adatok szerint a részmunkaidős foglalkoztatás Magyarországon az EU tagállamaihoz képest nem népszerű, 2015-ben a 15-64 éves nők között a részmunkaidős foglalkoztatás aránya mindössze 4,5% volt.¹⁶

A gyermeket vállaló munkavállaló nőkkel kapcsolatosan a 2015. év adatai alapján az EU Bizottsága a 2016. évi Magyarországgal kapcsolatos országjelentésében¹⁷ azt állapította meg, hogy 2013-ban a szülési szabadsággal járó kedvezményekre vonatkozó szabályok rugalmasabbá váltak, hogy csökkentsék a munkavállalás ellen ható ösztönzőket. Megállapítja ugyanakkor azt is, hogy Magyarországon egyelőre ritkák a rugalmas, a szülőket a családi kötelezettségek és a karrier összehangolásában segítő munkafeltételek¹⁸, mivel a munkavállalók 72,2 %-a arról számolt be, hogy a munkaidejüket a munkáltatójuk határozza meg módosítási lehetőség nélkül.

Az országjelentés megállapította azt is, hogy a nők munkaerő-piaci részvételét jelentősen befolyásolja a nem elegendő gyermekgondozó létesítmény, vagyis a bölcsődei, óvodai szolgáltatások, férőhelyek növelése mutatkozik szükségesnek.¹⁹ Ez állami szerepvállalást igényel, azonban a multinacionális vállalatok, illetve nagyobb gazdasági erővel bíró munkáltatók esetén megoldás lehetne a saját munkavállalók gyermekei részére létesített bölcsőde, illetve óvoda.

IV. Összegzés

A munkavállaló anyasága – a kapcsolódó védelem, a kötelező szabadidők biztosítása – a munkáltatói érdekekkel ellentétes, tehát az állás biztonságát veszélyeztető hatások mérséklésére a korlátozott ideig tartó felmondási tilalom nem elég. A valódi biztonság megteremtését a „családtudatos”-nak nevezhető jogi szabályozás garantálhatja, amely elsősorban a munkáltatók ösztönzésével éri el azt, hogy a gyermekvállalás ne jelentse azt, hogy a munkavállaló teherré válik a munkáltató számára. Ilyen irányba mutat a

¹⁵2011. évi CCXI. törvény 19.§

¹⁶http://szalaipiroska.hu/wp-content/uploads/2016/03/2015_%C3%A9ves-foglalkoztatasirata_reszmunkaidos.jpg, (2016.06.05.)

¹⁷ Ez a dokumentum az Európai Bizottság szolgálati munkadokumentuma, ami nem az Európai Bizottság hivatalos álláspontját képviseli, és arra nézve nem irányadó.

¹⁸ EU Bizottság, Magyarország-2016. évi országjelentés, 47.

¹⁹ EU Bizottság, Magyarország-2016. évi országjelentés, 46.

Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében megvalósuló, a munkáltatókat ösztönző járulék- és adókedvezmények alkalmazása.

Emellett a Tanács 2010/18/EU irányelvében foglaltak szerint a munkáltató és a munkavállaló folyamatos, fizetés nélküli szabadság alatti kapcsolattartása is elősegítheti a munkaviszony megtartását. Ezen időszakok alatt a munkavállalók kieshetnek a gyakorlatból, nem tudnak lépést tartani a munkahelyi változásokkal, aminek megoldása lehet a kapcsolat fenntartása, akár munkáltató által szervezett kismamaprogramok, eleinte csak szintentartó, majd reintegrációs célú csoportos foglalkozások keretében, amennyiben a munkavállaló igényt tart rá vagy elfogadja azt.

A flexicurity egyik pilléreként számon tartott élethosszig tartó tanulás hazai megvalósítása is segítséget nyújthat ahhoz, hogy akiknek a munkahelyre való visszatérése nehezített, adott esetben nyomós munkáltatói érdekebe ütközik, sokoldalú és megújuló tudást szerezve megtalálják helyüket a munkaerőpiacon. Ezt hatékony rövidtávú képzések, átképzések, tréningek, nyelvtanulás biztosítása és az új munkahelyre való felkészülés keretében találnám biztosítottnak. A képzések, átképzések költségének viselése megosztható az adott munkáltató és a közösségi alapok között, annak függvényében is, hogy a munkáltató oldalán milyen nyomós indok eredményezte az áthelyezést vagy megszüntetést.

Mindezek mellett azonban – a jogi elemzés során – nem feledkezhetünk meg az eredeti munkakörbe való visszatérés és ott biztonsággal megmaradás jogi garanciái érvényesülésének, a jogkövető magatartás következetes kikényszerítésének fontosságáról.

Megfontolandónak tartom egy reparációs jellegű – a végkielégítés mellett fizetendő – egyszeri juttatás bevezetését arra az esetre, ha a betöltetlen munkakör hiányára alapított felmondással szünteti meg a munkáltató a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérni kívánó munkavállaló jogviszonyát. Természetesen szankció jelleggel is bírna ez a juttatás, azonban ennek elfogadhatósága eredhet abból, hogy a munkavállaló hibáján kívüli okból a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségét szegi meg, amikor nem foglalkoztatja a visszatérni kívánó munkavállalót, melynek oka, hogy nem számolt ezen kötelezettségével, amikor betöltötte az adott munkakört.

Az országjelentésből következően a bölcsődei és óvodai férőhelyek számának növelése is szükséges, amelyben azonban a munkáltatóknak is szerepet kellene vállalniuk, akár további kedvezményekkel ösztönözve őket, hiszen mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdeke lehetne a munkáltató által üzemeltetett gyermekgondozási intézmények létesítése. Elképzelhető ez egyebek közt akként is, hogy elsősorban (de nem kizárólag) a multinacionális vállalatok, mint munkáltatók bölcsődéket, óvodákat alakítsanak ki székhelyeiken, telephelyeiken vagy azok közelében.

A „családtudatos” jogi szabályozás elsődleges célpontja tehát a munkahely és a munkaviszony, „kemény” és „puha” jogi eszközök kombinált – arányos – alkalmazása.

Természetesen a családtudatos jogi keret számos, a munkaviszonyon túlmutató jogi (adóügyi, közigazgatási jogi, szociális jogi, stb.) és egyéb nem jogi intézkedések összefüggő rendszerét is szükségképpen jelenti.

Az állás biztonságának fenti eszközökkel való erősítése ösztönzőleg hathat a részmunkaidős foglalkoztatásra, illetve a távmunkára vagy a rugalmas munkaszervezésre, mivel ebben az esetben már mind a munkáltatónak, mind pedig a munkavállalónak a munkaviszony fenntartása lenne az elsődleges érdeke.

Felhasznált irodalom

COLLINS, Hugh: The Meaning of Job Security, In: Industrial Law Journal Vol 20., No.4., 1991

EMMENEGGER, Patrick: The Long Road to Flexicurity: The Development of Job Security Regulations in Denmark and Sweden, Scandinavian Political Studies, Vol 33-No.3., 2010

European Committee of Social Rights Conclusions 2011-Vol. 1, Estonia

Európai Unió Bizottsága, Magyarország-2016. évi országjelentés

Flexicurity in Europe Final Report, European Commission, 2013

GÖNDÖR Éva: A nők és a család munkajogi védelme a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben, In: Tanulmányok a 70 éves Bihari Mihály tiszteletére, Győr, 2013

Maternity and paternity at work, Low and practise across the world, ILO, 2014

SULTANA, Ronald G.: Flexibility and security? 'Flexicurity' and its implications for lifelong guidance, British Journal of Guidance&Consuelling, Vol 41., No 2., 2013

MATERNITY AND JOB SECURITY

Through the analysis of the present subject my aim is to present how the regulatory framework of the Act I of 2012 on the Labour Code and other relevant Hungarian legislation protect employees before and after giving birth to children. My main focus was job security and in this regard the regulation concerning the termination of employment, and provisions aiming to maintain the employment of pregnant employees and employees with little children.

In the first part I demonstrate why my subject is topical and define the concept of job security. The second part reflects on international documents with labour law based provisions concerning maternity protection and in the third part the relevant in force Hungarian labour legislation and other Hungarian regulations aiming to protect

maternity is presented. Finally in part four I summarise my conclusions resulting from my analysis.