

UNIÓS ÉS TAGÁLLAMI JOGALKOTÁSOK A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE ÉRDEKÉBEN

Absztrakt

A hagyományos értelemben vett családmoddeltől való elszakadás óta nemcsak a hétköznapi ember számára, hanem jogalkotói szempontból is fontos napirendi pont a munka és család egy kézben való tartása. Az Európai Unió működésében már a nyolcvanas évektől kezdve állandó kérdésként tér vissza az élet e két fontos területének összehangolása és hatékony eszközökkel való megoldása. Kutatásom középpontjában az Európai Parlament és a Tanács által alkotott 2019/1158 számú irányelv áll, illetve az, hogy a magyarhoz képest a német jogalkotó milyen megoldásokat kínál országában a munkavállaló szülők és gondozók részére.

Kulcsszavak: munka, magánélet, egyensúly, magyar, német

BEVEZETÉS

Kutatásom célja a munka és család egy kézben tartásának lehetőségeinek és jogi kereteinek bemutatása. Munkám során nemcsak az Európai Unió, hanem annak tagállamai által nyújtott megoldások vizsgálatára is hangsúlyt fektetek. Nevezetesen a magyar és német jogrendszer adta keretek bemutatását vállalom. E két nemzet jogának választására nemcsak a közöttük lévő szoros kapcsolat miatt került sor, hanem az általam tanúsított német kultúra és jog iránti kiemelt érdeklődésem okozta. Dolgozatomban nemcsak a jogalkotó előírásait elemzem, hanem saját véleményemet, meglátásaimat is megfogalmazom, amelyeket a szabályozás hatékonyságának növelése érdekében teszek.

1. A SZÜLŐI SZABADSÁG

1.1. Az uniós jogi szabályozás

A munkavállaló szülők az irányelv értelmében négy hónap szülői szabadságra jogosultak. Ezt a gyermek születésétől maximum a gyermek nyolcéves koráig vehetik ki. A szabadság kivételének végső időpontjának meghatározásakor kötelesek a tagállamok olyan életkort meghatározni, hogy mindegyik szülő ténylegesen és egyenlően gyakorolhassa szülői szabadsághoz való jogát.¹ Tehát nagyfokú együttműködést vár el az Unió a nemzeti törvényhozóktól és a kollektív munkajogi szervektől a jogalkotás során, azért, hogy az irányelv valóban elérhesse a kijelölt célját és kedvező helyzetbe hozza az apákat, anyákat és gyermekeiket egyaránt. Azért, hogy a szabadság kivételére még jobban ösztönözzék a szülőket, az irányelv meghatározza, hogy a négy hónapból két hónap nem ruházható át a szülők között egymás javára.² Ennek hátterében az a korábbi probléma húzódik, hogy az apák rendszeresen párjukra ruházták át a nekik járó szabadságot. A szabadságra való jogosultsággal kapcsolatos további feltétel még a munkában töltött idő meghatározása. Az irányelv előírja, hogy maximum egy év lehet az az időtartam, amit a munkavállalótól el lehet várni azért, hogy a szóban forgó szabadságra jogosulttá váljon. Ez azt jelenti, hogyha már a munkavállaló több mint egy éve áll munkaviszonyban adott munkáltatónál akkor automatikusan teljesül jelen feltétel a szülői szabadságra való jogosultságához.³

Főszabály szerint a munkavállalónak kötelessége bejelentenie meghatározott idővel megelőzően szabadság kivételi szándékát munkáltatója részére. E körben az irányelv a tagállamokra bízta az ésszerűségi határidő meghatározását.⁴ Ez azonban rendkívül tág kategóriát jelöl meg, nehéz egyértelműsíteni, hogy kinek mit jelent az ésszerűség.

Fennállhat azonban az az eset, amikor a bejelentés ellenére a munkáltató kénytelen visszavonni a kért szabadságot, mivel működésében olyan lényeges változások következtek be, amelyek elhárításában nélkülözhetetlen adott munkavállaló. Azt, hogy milyen körülmények és változások képezik e kérdés körét azt

¹ 2019/1158 irányelv 5. cikk (1).

² 2019/1158 irányelv 5. cikk (2).

³ 2019/1158 irányelv 5. cikk (4).

⁴ 2019/1158 irányelv 5. cikk (3).

a nemzeti jogalkotók hatáskörébe utalja az irányelv. Ilyen esetben a munkáltatók kötelesek megindokolni a szabadság elhalasztásának okait és körülményeit, valamint azt, hogy miért zavarná súlyosan a működést a szülői szabadság kiadása.⁵ Ebben az esetben is megfigyelhető, hogy a munkáltatóra többletterhet hárít a jogalkotó az írásbeli indokolás feladatával. Ez azonban nehézséget okozhat a szülőknek az egymás közötti munkamegosztásban, mivel az általuk már előre eltervezett és kikért szabadság nem abban az időpontban valósul meg, mint ahogyan azt ők szeretnék. Viszont a munkáltató gazdasági érdekeit sem szabad elfelejteni, hiszen ahhoz, hogy a munkaviszony alanyai közötti kapcsolat gördülékenyen működhessen, elengedhetetlen a közöttük lévő nyílt kommunikáció. Nagyon fontos, hogy minden élethelyzetben mindkét fél érdekeit figyelembe kell venni és ezek mérlegelése mentén kell meghozni a döntéseket, adott esetben a szabadság elhalasztását.⁶

Az irányelv nagy hangsúlyt fektet a szabadság kivétele körében a rugalmas munkafeltételekre annak érdekében, hogy a szülők gondozási feladataikat minél teljesebben el tudják végezni. De mit is ért ez alatt pontosan a jogalkotó? A részletes szabályok kialakítása a tagállamok kompetenciájába tartozik, azonban minden esetre idesorolhatjuk a részmunkaidő, a távmunka és a munkaórák csökkentésének eseteit. A munkáltató a munkavállaló ilyen jellegű kérését köteles megvizsgálni. Amennyiben elutasításra kerül sor akkor pedig köteles írásban indokolni döntését. Mindennek ésszerű határidőben kell eleget tennie.⁷ A rugalmas feltételek közötti foglalkoztatás nem korlátok nélküli. Nem lehet hosszabb az ilyen munkavégzés a szülői szabadságra való jogosultság időtartamánál, tehát a gyermek nyolcéves korának betöltése után nem kérheti a munkavállaló szülő erre az okra hivatkozással a rugalmas munkavégzést. Emellett további korlát a munkában töltött időhöz vagy a szolgálati időhöz való kötés. Azonban hat hónapnál nem lehet magasabb e feltétel meghatározása.⁸ Abban az esetben, ha a munkáltató a szülői szabadság halasztása mellett dönt, köteles először felajánlani a munkavállalónak a rugalmas feltételek szerinti foglalkoztatás lehetőségét. Azonban, ha a felek ebben nem tudnak megállapodni, akkor marad a szabadság későbbi időpontra való halasztása.⁹

Ami a díjazás kérdését illeti a szülői szabadság vonatkozásában, az uniós jogalkotó meglehetősen általános megfogalmazást alkalmaz. A tagállamok felé azt az elvárást állítja fel, hogy olyan módon kerüljön meghatározásra a díjazás, hogy az elősegítse a szülői szabadság mindkét szülő általi igénybevételét.¹⁰ Érezhető a jogalkotó szándéka, miszerint a szülőket a szabadság kivételére ösztönző díjazást szeretne megteremteni a munkavállalóknak, azonban tételesen nem határozhatja meg, hogy a tagállamok ezt pontosan mennyiben is határozzák meg. Ez minden bizonnyal hatásköri túllépés helyzetét eredményezné. Azonban véleményem szerint adhatott volna a jogalkotó egy minimum bérszintet, aminek megfizetésére kötelezik a munkáltatókat, ami ténylegesen elősegítené az általa megfogalmazott cél elérését.

További, a tagállamok számára figyelembe veendő tényező a díjazás szabályainak meghatározásakor, hogy a szülők által igénybevett szabadság ideje alatt a családok jelentős mértékű jövedelemtől esnek el. Éppen ez áll annak háttérében, hogy a korábbi szabályozások ideje alatt nem gyakorolták aktívan a munkavállaló szülők a szóban forgó jogukat. Az uniós jogalkotó felismerte ezt a jelenséget és elvárásként fogalmazza meg, hogy a szülői szabadság idejére megfelelő életszínvonalat biztosító jövedelemben kell részesíteni a munkavállalókat.¹¹

1.2. A magyar szabályozás

A magyar jogalkotó az előírásokat az egységes szerkezetbe foglalt munkajogi kódexbe építette be.¹² A magyar munkavállaló szülőket gyermekük hároméves koráig illeti meg a szülői szabadság. A szabadság mértéke negyvennégy napban állapítható meg.¹³ A jogosultság feltételeként teljesülnie kell a munkaviszony legalább egy éves fennállásának.¹⁴ A törvény indokolásában olvasható, hogy a feltétel nem jogvesztő. Ez azt jelenti, hogy ha a gyermek születésekor még nem éri el a munkaviszony az első évfordulót, akkor ennek bekövetkezése után veheti csak majd igénybe a munkavállaló a szabadságot, azonban ezután rendelkezésére áll a negyvennégy

⁵ 2019/1158 irányelv 5. cikk (5).

⁶ LARIBI Karim – SZILÁDI Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében, in *MJO*, 2023/1., 36. o.

⁷ 2019/1158 irányelv 5. cikk (6).

⁸ 2019/1158 irányelv 9. cikk (4).

⁹ 2019/1158 irányelv 5. cikk (7).

¹⁰ 2019/1158 irányelv 8. cikk (3).

¹¹ 2019/1158 irányelv (31).

¹² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.).

¹³ Mt. 118/A. § (1).

¹⁴ Mt. 118/A. § (2).

nap szabadság gyermeke hároméves koráig.¹⁵ A magyar jogalkotó az irányelv által előírt ésszerűségi határidőt a szabadság kivételének bejelentésével kapcsolatban tizenöt napban határozza meg. Azonban a magyar jogalkotó hozzáteszi, hogy a munkavállaló által kért időpontban kell kiadni a szülői szabadságot.¹⁶ A szabadságkivétel körében ki kell térni az elhalasztási kérdésekre is. Ahogy az irányelvben is láthattuk, a munkáltató meghatározott esetekben gyakorolhatja e jogát. Erre a munkáltató fontos gazdasági érdekét vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő helyzetekben kerülhet sor. Az elhalasztás maximum hatvan nap lehet.¹⁷ A díjazás kérdését a magyar jogalkotó a távolléti díj 10%-ban határozza meg. Ebből az összegből levonásra kerül a munkavállalónak megfizetett gyermekgondozási díj és a gyermekgondozást segítő ellátás összege.¹⁸ A magyar jogalkotónak a végkielégítés kérdését illetően létezik egy olyan rendelkezése, mi szerint nem kell figyelembe venni a végkielégítésre való jogosultság vonatkozásában azt az egybefüggően legalább harminc napot meghaladó tartamot, amelyre a munkavállalót nem illette meg munkabér. A szülői szabadság ideje azonban kivételi körbe esik e számítás során, így abban az esetben, ha a munkavállaló munkaviszonya valamely, végkielégítést megalapozó oknál fogva szűnik meg, akkor a szülői szabadságon töltött ideje végső soron munkában töltött időnek fog számítani, annak ellenére, hogy a valóságban ez mégsem így történt.¹⁹ A jogalkotó e kérdésben tehát kedvez a munkavállalónak, mivel a kivételek köre bővült az irányelv miatt szükséges Mt. módosítás során.

A magyar jogszabály néhány esetben közös szabályokat állapít meg a szülői és apasági szabadságra vonatkozóan, melyeket e részben fogom bemutatni. Ezek főként a szabadság kivételével kapcsolatos részletszabályok. A megkezdett szabadság megszakítására nem kerülhet sor egyik szabadság vonatkozásában sem.²⁰ Nem függenek a naptári évtől. Ez azt jelenti, hogy a szabadságot nem feltétlen az esedékesség évében kell kiadni, hanem az azt követő évben is lehetőség van rá, ha a gyermek születése, örökbefogadása év végén következett be.²¹ Továbbá az arányosság követelménye sem érvényesül jelen szabadságok esetében, ugyanis független attól, hogy a munkavállaló szülőnek az év melyik részében kezdődött vagy szűnt meg munkaviszonya, ez a tény nem befolyásolja szabadságainak számát. Ezek alapján tehát a munkavállalót megilleti a teljes számú szabadság abban az esetben is, ha évközben kezdte vagy fejezte be munkaviszonyát adott munkáltatónál.²² Általános esetben a munkáltató köteles a szabadság megváltására a munkaviszony megszűnésekor, azonban e két szabadság vonatkozásában nem terheli e kötelezettség. Ez azt jelenti, hogy ha a munkavállaló nem használja fel a neki járó szabadságokat és a munkaviszonya abban a periódusban szűnik meg amikor még ezekre a jogosultsága tart, akkor e szabadságokat kvázi elveszíti adott munkáltatónál. Viszont, ha új munkáltatójánál fennállnak még a szabadságra való jogosultság feltételei, akkor nála ugyanúgy érvényesítheti a munkavállaló szülő szabadságigényét. A jogalkotó e döntését azzal indokolja, hogy e szabadságokra a munkavállalók nem a munkaviszony időtartama miatt, hanem gyermekük születése és életkora miatt válnak jogosulttá, ezért nem tartja szükségesnek a megváltás teljesítését.²³ Az átláthatóság érdekében a jogalkotó elvárja a munkáltatóktól, hogy a munkaviszony megszűnésekor a kivett szülői és apasági szabadságok számát igazolja. Ennek gyakorlati jelentősége a visszaélések kezelése miatt van.²⁴

Véleményem szerint a magyar jogalkotó meglehetősen szűken értelmezi és építi be a jogrendszerbe az uniós irányelv adta mozgásteret. Ez alatt főként a gyermek alacsony életkorának meghatározását értem, ugyanis a magyar jogrendszer biztosítja már a gyermekneveléssel kapcsolatban a szülők számára, hogy bármelyikük a gyermek három éves koráig igénybe vegye a gyermekgondozási támogatást.²⁵ Álláspontom szerint indokolt lenne a szülői szabadság esetében a gyermek korhatárát kitolni azért, hogy az irányelv valóban elérhesse célját és érvényesülni tudjon az uniós jogalkotó célja. Ez egyben a magyar családok támogatását is szolgálná azáltal, hogy a gyermekek gondozása céljából óvodás, esetleg kisiskolás korukban is megkapják a szükséges munkajogi kedvezményeket és hogy ne szoruljanak minden esetben nagyszülői, egyéb hozzátartozó segítségére, hanem saját maguk megoldhassák az adott helyzetet, ugyanis nem mindenkinek áll rendelkezésére

¹⁵ Mt. 118/A. § indokolás.

¹⁶ Mt. 122. § (4a).

¹⁷ Mt. 122. § (4a) indokolás.

¹⁸ Mt. 146. § (5).

¹⁹ Mt. 77. § (2) a).

²⁰ Mt. 123. § (5) b).

²¹ Mt. 123. § (1).

²² Mt. 121. § (1).

²³ Mt. 125. § indokolás.

²⁴ LARIBI – SZILÁDI: *i.m.* 37. o.

²⁵ 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról (a továbbiakban családtámogatási tv.) 25. § (1).

a támogatás e formája. A magyar szabályozás a szabadság mértékének kérdésénél sem közelíti meg az uniós irányelv felső határát. Ugyanis az irányelv előírása szerint a szabadság mértéke négy hónap lehet, amiből biztosítani kell fejenként át nem ruházható két hónapnyi szabadságot. A hazai szabályozás ezt annyiban oldotta meg, hogy két hónapnak megfelelő szabadságra jogosítja fel a szülőket. Az átruházás kérdéséről nem rendelkezik a magyar szabály, mivel mindkét szülőnek megadja az ennek megfelelő mennyiségű szabadságot. Így ezzel a megoldással kvázi kikerüli ezt a kérdést. Emellett fontosnak tartom kiemelni a rendkívüli alacsony összegű díjazást is. Álláspontom szerint az uniós jogalkotó elvárásának – miszerint a díjazás összegének mindkét szülő a szabadság kivételére kell ösztönöznie – egyáltalán nem felel meg a magyar jogi környezet e kérdésben. Abban az esetben, ha mindkét szülő egyszerre veszi igénybe szülői szabadságát, akkor mindegyiküknek csupán a távolléti díjuk 10%-a jár. Azonban előfordulhat az is, hogy ez az összeg a 10% alá esik, mivel egyidőben még egyéb gyermekgondozással összefüggő pénzbeli juttatásban részesülnek, amit le kell vonni a törvényi rendelkezések értelmében. Egy ilyen helyzet nagy mértékben veszélyeztetheti a család biztonságos anyagi helyzetét. Könnyen vezethetnek ezek a helyzetek ahhoz, hogy a szülői szabadság jogintézménye elveszíti létjogosultságát, mivel ilyen csekély mennyiségű jövedelemből a gyermekek gondozása, ápolása és a megélhetés nem biztosítható. Azt gondolom, hogy ilyen mértékű ellenszolgáltatás nyújtásával egyáltalán nem érhető el a szülők ingerküszöbe ahhoz, hogy ösztönözzék őket a szülői szabadság kivételére.

1.3. A német szabályozás

A német jogalkotó a szülői szabadságra vonatkozó kérdéseket külön törvényben rögzíti, amely a német munkajogi törvénygyűjtemény részét képezi.²⁶ E törvényt nem az uniós irányelv hatására kodifikálta a német jogalkotó, hanem azt megelőzően, már 2007-ben megszületett és hatályba is lépett. A törvény középpontjában a szülői szabadság és ennek díjazása áll.²⁷

A szülői szabadságra való jogosultság feltételei a német munkavállalók vonatkozásában a következők. A jogalkotó elvárása szerint a szülőnek a saját vagy örökbefogadott és egy háztartásban élő gyermeke után jár a kedvezmény. Fontos, hogy a szülő csak a gyermek ápolása, nevelése érdekében igényelheti a szabadságot.²⁸ A jogalkotó megfogalmaz további esetkört is a jogosultak kérdését illetően. A rokonság harmadik fokáig terjedő rokonok is igényelhetik a szülői szabadságot. Ebből kifolyólag a nagyszülők jogosultságot szereznek abban az esetben, ha unokájukkal egy háztartásban élnek és az egyik szülő kiskorú vagy ha a 18. életévének betöltését megelőzően megkezdett képzés a szülő teljes munkaképességét igénybe veszi. Ezekben az esetekben a nagyszülő a gyermek gondozása, nevelése céljából igénybe veheti a szülői szabadságot, de csak akkor, ha a szülők egyike sem gyakorolja e jogát.²⁹

Ami a jogosultság időtartamát illeti, a szülői szabadság legfeljebb harminchat hónapra szólhat. Ebből az első tizenkét hónapot a gyermek hároméves koráig kell kivenni, a fennmaradó huszonnégy hónappal pedig a gyermek háromtól nyolcéves koráig gazdálkodhatnak a szülők. Az, hogy a szülők milyen felosztásban veszik ki a szabadságukat az teljes mértékben rajtuk múlik. Otthon maradhatnak gyermekükkel egyszerre is vagy egymást felváltva. Azonban, ha az anyuka közvetlenül a gyermek szülése után gyermekével otthon tartózkodik, akkor még nem a szülői, hanem szülési szabadságát tölti. E jogosultság maximum nyolc hétig tart és teljes bér illeti meg őt.³⁰

A díjazás kérdését a német jogalkotó a munkavállalók gyermek születése előtti béréhez köti. Ennek alapján a szülők bérük 67%-ra jogosultak a szülői szabadság idejére. Maximum 1800 eurót érhet el ez az összeg, ha a munkavállalónak adott időszakban nem származik egyéb munkavégzésből munkabére.³¹ A német jogalkotó ugyanis nem zárja ki a szülői szabadság ideje alatti munkavégzést, ugyanis nem teljes munkaidőben továbbra is foglalkoztatható a munkavállaló. Felső határként heti harminckét órában határozza meg a munkavállaló által teljesíthető munkaórák számát.³² A részmunkaidős foglalkoztatás két formában valósulhat meg. Az egyik eset, hogy változatlanul az adott munkáltatónál végez részmunkaidős tevékenységet a munkavállaló vagy másik helyen keres új munkahelyet. Utóbbi esetben azonban tartózkodnia kell attól, hogy

²⁶ Gesetz zum Elterngeld- und Elternzeit (a továbbiakban: BEEG).

²⁷ JENNIFER A.: Elternzeit – Das Recht der Eltern, für ihre Kinder da zu sein. 18. September 2024 <https://www.anwalt.org/elternzeit/>

²⁸ BEEG 15. §. (1).

²⁹ BEEG 15. § (1a).

³⁰ JENNIFER A: *i.m.* 2.; 3.1.

³¹ BEEG 2. § (1).

³² BEEG 1. § (6).

ne korábbi munkáltatójának konkurenséhez szerződjön le a munkavállaló szülő, ugyanis ilyen helyzet kialakításától tartózkodni köteles.³³ Sőt, a jogalkotói előírásnak megfelelően a munkáltató beleegyezése szükséges ahhoz, hogy önálló vállalkozási tevékenység keretében vagy más munkáltató foglalkoztatásában vállaljon kereső tevékenységet a munkavállaló szülő. A munkáltatónak lehetősége van megtagadni ezt a hozzájárulást, azonban erre csak négy héten belül sürgős gazdasági helyzetben és írásbeli kötelezettség mellett van lehetősége.³⁴ A törvény a munkanélkülieknek járó díjazás kérdésében is határoz. Ebben az esetben a szülő legalább 300 euró támogatásban részesül, ha a gyermek születése előtt nem rendelkezett munkaviszonnal, tehát abban az esetben, ha nincs mit alapul venni a bér számításánál.³⁵

Az uniós jogalkotó által előírt ésszerűség követelményét a német jogalkotó a magyarhoz képest meglehetősen eltérően határozza meg. A szülői szabadságot két részre osztja és mindegyikhez eltérő hosszúságú bejelentési határidőt ír elő a törvény. Ha a gyermek hároméves koráig szeretné igénybe venni a szülő a neki járó tizenkét hónap szabadságot, akkor az igénybevétel előtt hét héttel köteles ezt munkáltatójának bejelenteni. A másik esetben – gyermek háromévestől nyolcéves koráig járó huszonnégy hónap igénybevételekor – pedig a megkezdés előtt tizenhárom héttel kell eleget tennie bejelentési kötelezettségének.³⁶ Ezek a határidők elsöre nagyon szigorúnak és hosszúnak tűnhetnek, azonban a munkáltató helyzetét nagy mértékben befolyásolja a szülői szabadságát töltő munkavállaló hiánya. Ezért fontos, hogy a munkáltatónak elegendő idő álljon rendelkezésére, hogy a helyzetet előkészíthesse és ha szükséges, átcsoportosítást hajtson végre. Abban az esetben, ha a munkavállaló elmulasztja a neki előírt határidőket, akkor a szabadság ennek megfelelően fog eltolódni.³⁷

A német szabályok között is megtalálható a halasztás kérdése. Ez az eset a munkáltató működésében bekövetkezett sürgős okokból fordulhat elő. Fontos feltétel, hogy csak a szülői szabadság harmadik részében nyílik lehetősége a munkáltatónak e jogát gyakorolni. A szülőknek ugyanis joguk van arra, hogy a szülői szabadságot három időszakra osszák fel és a halasztásra csak az utolsó szakaszban kerülhet sor. További fontos garancia a munkavállaló részére, hogy a halasztásra csak a gyermek három és nyolcéves kora között kivehető szabadság idején nyílik lehetőség és a kérelem kézhezvételétől számított nyolc héten belül gyakorolható a munkáltató részéről.³⁸

A német munkáltatóknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalót megillető szabadságot a szülői szabadság igénybevételének évében csökkentésük. Ezt minden szülői szabadságot igénybe vett hónap után egy tizenketted rész mértékében gyakorolhatják. Kizárt azonban ez a jogosultság abban az esetben, ha a munkavállaló részmunkaidőben dolgozik munkáltatójánál.³⁹ Ezzel a rendelkezéssel a munkáltatót kedvező helyzetbe a jogalkotó, mivel a munkavállalóktól megvonásra kerül az alap esetben nekik járó szabadság és így ezeken a napokon a munkáltató rendelkezésére kell állniuk és munkát végezniük. Így a munkáltató működése zavartalanul folytatódhat.

Ami a munkaviszony másik alanyának védelmét illeti, a törvény tételesen kimondja az elbocsátás elleni védelem szabályát. Ennek megfelelően a munkavállaló a szülői szabadság kikérésének időpontjától kezdve nem bocsátható el. A jogalkotó pontosítja, hogy a védelem legkorábban melyik időpontban kezdődhet meg. A gyermek hároméves koráig igényelt szülői szabadság esetében legfeljebb nyolc héttel kezdődhet meg az igénybevétel előtt, a gyermek háromtól nyolcéves koráig igénybe vehető szülői szabadság esetén pedig maximum tizennégy héttel a szabadság megkezdése előtt. Különleges esetekben kivételesen megengedhető a felmondás szülői szabadság ideje alatt, azonban ezt szigorú ellenőrzés alá vonják, ugyanis a legmagasabb állami hatóság vagy közigazgatási szerv fogja vizsgálat alá vonni az adott esetet.⁴⁰ A szülői szabadság lejártát követően is csak három hónapos felmondási idő megtartásával szüntethető meg a munkaviszony.⁴¹ Véleményem szerint a jogalkotónak indokoltak alábbi szigorú rendelkezései, ugyanis a munkavállalóknak fontos, hogy a szabadságról való visszatéréskor ne kelljen számos teendőjük mellett még új munkahely kereséssel is foglalkozniuk, vagy ha mégis előállna egy ilyen helyzet, akkor nem azonnal kell megoldaniuk az

³³ JENNIFER A: *i.m.* 4.1.

³⁴ BEEG 15. § (4).

³⁵ BEEG 2. § (4).

³⁶ BEEG 16. § (1).

³⁷ JENNIFER A: *i.m.* 4.1.

³⁸ BEEG 16. § (1).

³⁹ BEEG 17. § (1).

⁴⁰ BEEG 18. § (1).

⁴¹ BEEG 19. §.

álláskeresést, hanem rendelkezésükre áll több hónap. Ezáltal csökkennek a munkaerőpicon történő kiszolgáltatottságuk és a gyermekes lét, mint tényező nem hátrányként érinti őket.

A szülői szabadság német jogi megoldása a szabályozás magját tekintve hasonló a magyarhoz képest, azonban a részleteket tekintve számos eltérés fedezhető fel. A magyar szabályozásban kifogásoltam a szülői szabadság kivételének határát, a gyermek hároméves korának meghatározását. Véleményem szerint a német jogalkotó meglehetősen jól értelmezte az uniós jogalkotó elvárásait, ugyanis biztosítja az irányelvben rögzített maximum korhatárt a szabályain keresztül. Emellett arányosan hosszabb tartamú szabadságot is biztosít az országában dolgozó szülőknek, ami azt gondolom, hogy valóban képes ellátni a jogintézményhez fűzött elvárásokat és megvalósíthatja az elképzelt segítségnyújtást. Emellett nem szabad kihagyni a szülőknek járó díjazást sem, ami a magyarhoz képest jóval magasabb értékű. A német jogalkotó által meghatározott minimum jövedelemszint betartásának előírását kifejezetten jó rendelkezésnek tartom, hiszen így minden szülőnek biztosítanak egy meghatározott jövedelemszintet, ami alá semmilyen körülmények között nem kerülhet a bérezés kérdése még akkor sem, ha adott szülő nem rendelkezett munkaviszonnyal a gyermek születését megelőzően. Összességében megállapítható, hogy a német megoldás közelebb van az uniós jogalkotó elképzeléseihez, mivel a szabadság részletszabályai magasabb szinten biztosítják a családok biztonságát. Érdeemes lenne a magyar jogalkotónak közelebbről megvizsgálni e modellt és a magyar lehetőségekhez képest jobban beépíteni az irányelv adta elképzeléseket.

2. AZ APASÁGI SZABADSÁG

2.1. Az uniós jogi szabályozás

A 2019/1158 irányelv az apasági szabadságot új jogintézményként vezette be az uniós jogba. Az irányelv fogalm meghatározásai között olvasható, hogy az apasági szabadság olyan munkahelyi szabadságnak minősül, amely a gyermek születésekor a körülötte lévő feladatok ellátását és gondozását hivatott szolgálni. A jogosultak körébe az apák, illetve a velük egyenjogú társszülők tartoznak. Utóbbi személyek köre azonban csak abban az esetben tarthatnak igényt a szóban forgó szabadságra, amennyiben a nemzeti jog elismeri őket és csak olyan mértékben, amennyire elismeri a státuszukat a hazai jogalkotó.⁴²

Ha az apasági szabadságot közelebből megvizsgáljuk, számos eltéréssel találkozunk a szülői szabadság részletszabályaihoz képest. A jogalkotó az apasági szabadság mértékét tíz munkanapban határozza meg. A jogalkotó szándéka kifejezetten az, hogy az apák ezt a szabadságukat közvetlen a gyermek születésekor használják fel, növelve ezáltal is az együtt töltött idő mértékét, valamint a szülők közötti egyenlő munkamegosztást. Éppen ez miatt az uniós jogalkotó a tagállamokra bízta annak a kérdésnek a megválaszolását, hogy a szabadság egy részét már a gyermek születése előtt, vagy csak és kizárólag a születést követően vehető-e ki. Ezek mellett a rugalmas munkavégzés kérdésében sem foglal álláspontot a közösségi jogalkotó, azt szintén a nemzeti jogalkotás feladatkörébe vonja.⁴³ További különbség a szülői szabadsághoz képest, hogy az apasági szabadságra való jogosultságot nem lehet a munkában töltött idő mértékétől vagy a szolgálati időtől függővé tenni. Tehát az apasági szabadságra akár a próbaidejét töltő munkavállaló is jogosult lehet.⁴⁴

Az apasági szabadságra való jogosultság további fontos szabályát a (19) preambulumbekzdésben találhatjuk meg. Ez a passzus rögzíti, hogy a tagállamok választásuk szerint nemcsak a gyermek élve, hanem halvaszületésekor is jogosulttá tehetik az apát az őt megillető szabadságra.⁴⁵ Azt gondolom, hogy ez egy rendkívül méltányos rendelkezés a jogalkotó részéről, hiszen az utóbbi körbe tartozó szülőknek a helyzet feldolgozására meglehetősen hosszú időre van szükségük, amihez a jogi keretek bizonyos részben lehetőséget nyújtanak.

Az irányelv meghatározza továbbá, hogy a munkavállalónak az apasági szabadsághoz való jogot családi jogállásától és családi állapotától függetlenül kell biztosítani. Ez azt jelenti, hogy az apa is jogosult lesz a szabadság kivételére, aki elvált vagy nem házas.⁴⁶

A díjazás tekintetében a jogalkotó elvárása szerint az apáknak járó juttatás szintjének el kell érnie legalább a betegségi ellátás nemzeti szintjét. Továbbá jogosultak a tagállamok arra is, hogy a szülési szabadság ideje alatti díjazás megegyezzen az apasági szabadság ideje alatt járó munkabérrel. Ennek hátterében a két

⁴² 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) a).

⁴³ 2019/1158 irányelv 4. cikk (1).

⁴⁴ 2019/1158 irányelv 4. cikk (2).

⁴⁵ 2019/1158 irányelv (19).

⁴⁶ 2019/1158 irányelv 4. cikk (3).

jogintézmény közötti hasonlóság áll, még pedig a szülő-gyermek kapcsolat erősítése.⁴⁷ A díjazás kérdésének további részletezését a jogalkotó abban határozza meg, hogy a szabadság ideje alatt járó díjazásnak el kell érnie azt a szintet, mint amikor a munkavállaló megszakítja munkahelyi tevékenységét egészségi állapotából fakadó okokból. A díjazás kérdését meghatározott feltételhez köthetik a tagállamok. Felső határként az irányelv a gyermek születésének várható időpontját közvetlenül megelőző hat hónapot meg nem haladó időtartamot jelöli meg. Ez tehát azt jelenti, hogy adott munkavállaló nem zárható ki az apasági szabadsági ideje alatt járó díjazásból, amennyiben már gyermeke születését megelőzően több mint hat hónapot töltött munkaviszonyban adott munkáltatónál.⁴⁸

2.2. A magyar szabályozás

A jelenleg hatályos magyar szabályok értelmében az apa gyermeke születésekor tíz munkanap szabadságra válik jogosulttá. Az irányelv előírásait követve a jogosultság a gyermek élve, halva születésekor és örökbefogadásakor is megnyílik az apa részére. A szabadság kivétele azonban csak meghatározott időpontig, a születést vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásától számított második hónap végéig vehető ki. Ezt követően már elveszíti a jogosultságát a munkavállaló az apasági szabadságra vonatkozóan. A magyar jogalkotó rendelkezései értelmében a szabadságot az apa kérésének megfelelően, maximum két részletben kell kiadni.⁴⁹ Az Mt. a 2019/1158 irányelv implementálásának köszönhetően meghatározza az apa fogalmát is. A jogalkotó a Ptk.-ra⁵⁰ utaló fogalmat alakít ki, ami alapján apának minősül a szülői felügyelettel rendelkező apai jogállású férfi vagy az örökbefogadó férfi.⁵¹ A fogalom meghatározásból következik, hogy nem számít az apa családi státusza a szabadságra való jogosultság kérdésében. Tehát a házasság vagy élettársi kapcsolattól függetlenül jár a szóban forgó szabadság, ha a többi feltételnek megfelel adott személy. A magyar jogrendszerben nem idegen jogintézmény az apasági szabadság, ugyanis az Mt. már az irányelv miatti törvénymódosítást megelőzően is tartalmazta ezt a rendelkezést, azonban az akkor hatályos szabályok értelmében egy gyermek után öt, ikergyermek után pedig hét munkanap szabadság járt az apáknak.⁵² Kivételes körbe tartozik az apasági szabadság az elhalasztás kérdését illetően. A jogalkotó ugyanis nem engedi meg a munkáltatónak azt, hogy az öt érintő fontos gazdasági érdek vagy működését súlyosan fenyegető helyzetben elhalassza a munkavállaló által igényelt vagy már igénybe vett apasági szabadság kiadását, valamint azt sem teszi lehetővé a munkáltató részére, hogy megszakítsa a már kiadott szabadságot.⁵³ Azt gondolom, hogy ez egy fontos garancia a törvényhozó részéről, ami azért bír nagy jelentőséggel, mert az apasági szabadságot meglehetősen szűk időszámban veheti ki az arra jogosult apa és a szóban forgó korlát nem engedélyezi, hogy keresztbe húzza a munkáltató vis maior helyzete az apa igényeit. A díjazás kérdésében is változás következett be a magyar szabályokban a korábbiakhoz képest. 2023. január 1-je előtt a szabadság teljes tartamára a távolléti díj 100%-ra jogosult volt az apa. Azonban a törvénymódosításnak köszönhetően a jogalkotó az apasági szabadság tíz munkanapját két részre osztotta a díjazás kérdésének meghatározásakor. Ezek alapján az első öt nap szabadságra a távolléti díj teljes része megilleti öt, azonban a fennmaradó további öt nap szabadságra csupán annak 40%-ára lesz jogosult.⁵⁴ Az irányelv rendelkezéseinek ismertetésekor említettem, hogy az uniós jogalkotó elvárása az apasági szabadság idejére járó minimum díjazás tekintetében a betegség miatti távollét idejére járó díj. A magyar jogalkotó ezt a szintet a szabadság tartamának átlagában biztosítja, tehát a szabadság egész idejére a távolléti díj 70%-a illeti meg az apákat.⁵⁵ A kérdés további részleteit kormányrendeleti szinten szabályozza a jogalkotó, ami pontosabban meghatározza, hogy a munkáltató terheit az első öt napra téríti meg az állam a központi költségvetésből, a szabadság további, tehát a 40% távolléti díjat és a vele járó költségeket pedig magának a munkáltatónak kell fizetni.⁵⁶

Ha az apasági és a szülői szabadság magyar szabályait összehasonlítjuk, akkor arra a megállapításra juthatunk, hogy a magyar jogalkotó az apasági szabadságot jóval kedvezőbb keretek közé helyezi el. Ezt a megállapítást többek között az elhalasztás tilalmára és a magasabb díjazásra alapítom. Véleményem

⁴⁷ 2019/1158 irányelv (30).

⁴⁸ 2019/1158 irányelv 8. cikk (2).

⁴⁹ Mt. 118. § (4).

⁵⁰ 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről (a továbbiakban: Ptk.).

⁵¹ Mt. 294. § (1). m).

⁵² LARIBI – SZILÁDI: i.m. 34. o.

⁵³ Mt. 123. § (5) a), b).

⁵⁴ Mt. 146. § (4).

⁵⁵ Mt. 146. § (4) indokolás.

⁵⁶ 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről 4. §.

szerint az apák nagyobb eséllyel választják a nekik járó szabadságok közül e változatot, ugyanis az apasági szabadság kedvezőbb helyzetet teremt számukra, nem okoz olyan nagy mértékű jövedelem kiesést a család részére, mint amit a szülői szabadság igénybevétele okozna. Azonban indokoltnak tartanám mindkét szabadság szabályainak, főként a díjazás kérdésének módosítását, ugyanis a családok támogatása abszolút nem valósul meg e szabályozáson keresztül annak ellenére, hogy hazánkban ezt kiemelt jogpolitikai célként tartják nyilván. Továbbá fontosnak tartanám rendezni az ikergyermekes szülők helyzetét. A korábban hatályos törvény eleget tett e kérdés megválaszolásának, azonban a hatályos szabályok kihagyják e speciális körre vonatkozó előírásokat. Természetesen a nem szabályozást is lehet egyfajta jelzésnek venni, ugyanis ez a jogalkotói megoldás arra enged következtetni, hogy jelenleg nem kívánja külön kedvezményekben részesíteni a szülők e csoportját.

2.3. A német szabályozás

Ami az apasági szabadság német jogi szabályozását illeti, a német jogrendszerben még nem került sor az uniós irányelv e részének implementálására.⁵⁷ E kötelezettségnek azonban 2022. augusztusig kellett volna eleget tennie az uniós tagállamoknak az irányelv rendelkezései értelmében.⁵⁸ Előreláthatóan 2024-ben kerül sor az apasági szabadság kérdésének törvényi szintű szabályozásának kialakítására Németországban. Az előírás be nem tartása véget már az Európai Bizottság megindította a tagállam ellen a kötelezettségzegési eljárást. A szabály meg nem alkotásának okaként Németország arra hivatkozott, hogy a szükséges támogatást és védelmet már teljesítette a szülői szabadság és a szülői pótlék jogintézményeinek rendezésével, ezért nem tartja szükségesnek további új szabadság bevezetése.⁵⁹

A német jog előreláthatóan tíz munkanap fizetett szabadságot fog biztosítani az apukák és a velük egyenértékűnek elismert másodszülők részére. Ami a bérezést illeti, a munkáltató fogja a jogosultaknak teljesíteni a bérüket változatlan összegben. Tehát a gyermek gondozása idejére nem esnek ki a munkavállalók az őket érintő ellátást tekintve.⁶⁰ A jogosultság automatikusan fog jární az apáknak, ezért nem szükséges majd annak igénylése, mivel a gyermek megszületésekor rögtön élvezhetik már a nekik járó szabadságot. Továbbá, nem tehetik a munkaviszony hosszától függővé a jogosultság kiadását a munkáltatók, hanem ettől függetlenül jární fog a munkavállalóknak.⁶¹

Mivel a szabály még nem létezik, ezért nem tudok észrevételeket tenni, azonban megfogalmazódott bennem az a kérdés, hogy a jogalkotó tesz-e majd valamilyen intézkedést azoknak az apáknak a helyzetét illetően, akik elestek a mulasztás következtében e jogosultságtól. Azokra a személyekre gondolok, akik 2022. nyarától ez idáig bezárólag részesülhettek volna az apasági szabadság kedvezményében, azonban mivel nem létezett a kérdést érintő jogszabályi rendelkezés, ezért kiestek e körből. Meglátásom szerint azonban nem számíthatnak ők utólagos kompenzációra, hiszen ahogy a kötelezettségzegési eljárásban is érvelt Németország, a kellő támogatást megkapták eddig is a munkavállaló szülők a gyermekgondozást illetően. Emellett nem gondolom, hogy elvárható lenne az államtól ilyen kötelezettség teljesítése, mivel egy új jogintézmény bevezetése mindig hasonló helyzetet teremt. Vannak, akik hajszaál híján csúsznak le róla és vannak, akik épphogy jogosultak lesznek.

3. A GONDOZÓI SZABADSÁG

3.1. Az uniós jogi szabályozás

Azért, hogy a munka és a család összeegyeztethetőségét még jobban elősegítse a jogalkotó, bevezetésre került a gondozói szabadság jogintézménye is. Az uniós jogalkotó meglehetősen szűkszavúan rendelkezik e

⁵⁷ Maria MACHER: *Vaterschaftsurlaub in Deutschland: Diese Regelungen kommen 2024.* Oktober 15. 2024. https://factorialhr.de/blog/vaterschaftsurlaub/?mc=e~rs.f~f.g~g.h~uCCuzs.i~RS_uCCuzs_R6O%20%7C%20HvsFG.j.~k.~l.~m~&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwvpy5BhDTARIsAHSilypn9Mn8TOWBsCfwehheULsCkswWpk-BLk8YtZTYEI7p9_EnFfiJDB4aAuQAEALw_wcB#recht

⁵⁸ 2019/1158 irányelv 20. cikk (1).

⁵⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie.* 19.04.2024 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698>

⁶⁰ MACHER: *i.m.*

⁶¹ *Vaterschaftsurlaub 2024: alle Infos, Rechte und Tipps.* 3. <https://www.personio.de/hr-lexikon/vaterschaftsurlaub/#wie-lange-dauert-der-vaterschaftsurlaub>

szabadság kérdéséről. A jogosultak körébe e szabadság vonatkozásában azok a munkavállalók tartoznak, akiknek hozzátartozói adott munkavállaló gondozására szorulnak rá. A jogalkotó meghatározza a gondozásra való rászorultság eseteit is. Akik súlyos egészségügyi okból kifolyólag jelentős mértékű gondozásra, támogatásra szorulnak rá, illetve a hasonló segítségnyújtásra szoruló, munkavállalóval egy háztartásban élő személyek képezik azt a kört, akikre hivatkozva igénybe vehető a gondozói szabadság.⁶² Ki kell egészíteni a jogosultak körét a hozzátartozó fogalmának pontos meghatározásával. Az irányelv értelmében a munkavállaló fia, lánya, anyja, apja, házastársa vagy élettársa tartoznak a hozzátartozó fogalmi körébe, azonban az élettárs csak abban az esetben, ha a nemzeti jog elismeri az élettársi viszonyt.⁶³

Az uniós jogalkotó a gondozói szabadság mértékét éves szinten öt munkanapban határozza meg.⁶⁴ Véleményem szerint azonban egy súlyos beteg hozzátartozó gondozására nem nyújt elegendő támogatást e jogintézmény, mivel az öt nap szabadság rendkívül csekély mértékű egy ilyen helyzetben. Azonban az irányelv csupán iránymutatás a nemzeti jogalkotók részére, alkothatnak ennél kedvezőbb szabályt is adott tagállamban. A nemzeti jogalkotók felhatalmazást kapnak a szabadság vonatkozásában további feltételek meghatározására a hatály és feltételek kérdéseit illetően.

A gondozói szabadság ideje alatt járó díjazást az uniós jogalkotó nem határozza meg konkrétan. A tagállamok részére azt az előírást fogalmazza meg, hogy amennyiben juttatásban részesítik a gondozói szabadságot igénybe vevő munkavállalókat, akkor annak a férfiak általi tényleges igénybevétel kellene eredményeznie. Ennek hátterében is a szabadság kivételének ösztönzése áll. A középpontba pedig a férfi munkavállalók helyezhetők, mégpedig azért, hogy a munkaerőpiacon és a háztartásbeli feladatok elvégzése tekintetében továbbra is erősödni tudjon a nemek közötti egyenlőség és ne minden esetben a nők maradjanak ki a munkavégzésből és gondozzák gyermekeiket, hozzátartozóikat, hanem a férfiak is.⁶⁵

3.2. A magyar szabályozás

Az uniós irányelv átültetésének kötelezettségéből eredően a magyar jogrendszerbe is bevezetésre került sajátos megoldással a gondozói szabadság. E rendelkezés ugyanis nem szabadságként, hanem munkaidő-kedvezményként szerepel jogrendszerünkben, ezért a korábban ismertett szabadságoktól eltérő helyen, a mentesülés a munkavégzés kötelezettsége alól cím alatt található. A hazai szabályozás nem változtat a kedvezmény igénybevételi lehetőségein, szó szerint átveszi az irányelv megfogalmazását. Éves szinten legfeljebb öt munkanap idejére mentesülhet a munkavállaló, ha hozzátartozója gondozása céljából szüksége van rá. Tehát a magyar jogalkotó e kérdésben is megtartja teljes mértékben az irányelvi keretet.⁶⁶ A hazai jogalkotó a jogosultság kérdését illetően teljes mértékben átvette az irányelvi fogalommeghatározást, azonban kiegészítette a kezelőorvosi igazolás bemutatásának kötelezettségével.⁶⁷ Ami a kedvezmény kiadásának részleteit illeti, a mentesülést a munkavállaló kérésének megfelelően kell biztosítani és maximum két részletben gazdálkodhat a neki járó öt munkanappal.⁶⁸ A díjazás kérdését illetően a magyar jogalkotó a mentesülés idejére díjazás megvonását rendeli el. Ez azt jelenti, hogy amíg a munkavállaló rászoruló hozzátartozóját gondozza, addig ő nemcsak a munkavégzésből, hanem a díjazásból is kimarad, ráadásul a kedvezmény idejére saját magának kell egészségügyi szolgáltatási járulékot fizetnie annak ellenére, hogy igazoltan van távol munkahelyéről.⁶⁹

Az uniós irányelv céljainak való megfelelés a magyar szabályozás részéről meglehetősen aggályos véleményem szerint. A jogalkotói elvárás ugyanis úgy fogalmazódik meg, hogy a munkavállalókat, de főként a férfiakat ösztönözni kell a munkaidő-kedvezmény igénybevételére, azonban az ellenszolgáltatás nélküli megoldás aligha képes e cél elérésére. Ez azért is jelent különös problémát, mivel a gondozás alapvetően nemcsak természetbeni, hanem anyagi segítségnyújtást is igényel a hozzátartozók részéről, azonban, ha a díjazásból kiesik a munkavállaló akkor az nemcsak a segítségnyújtás teljesítését, hanem a saját költségeinek fedezését is veszélybe sodorhatja. Ez a folyamat ismételten ahhoz a helyzethez vezethet, hogy a munkavállalók nem, vagy csak nagyon kevés alkalommal veszik igénybe e jogintézmény adta lehetőséget, így megkérdőjeleződhet ennek létjogosultsága. E probléma elkerülése érdekében érdemes lenne a munkaidő-

⁶² 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) c).

⁶³ 2019/1158 irányelv 3. cikk (1) e).

⁶⁴ 2019/1158 irányelv 6. cikk (1).

⁶⁵ 2019/1158 irányelv (32).

⁶⁶ Mt. 55. § (1) l).

⁶⁷ Mt. 294. § (1) n).

⁶⁸ Mt. 55. § (3).

⁶⁹ LARIBI – SZILÁDI: i.m. 39. o.

kedvezmény szabályozását is újra átgondolni, mivel e feltételek mellett – az alacsony számú napok és a díjazásmentesség – nem igazolható az irányelvi célok elérésére való törekvés sem.

3.3. A német szabályozás

Az uniós irányelv harmadik fontos jogintézményét a német jogalkotó szintén egy önálló törvénybe foglalta. A 2008. májusától hatályos gondozási időről szóló törvény módosításon esett át az irányelv rendelkezéseinek megfelelően, így került implementálásra a közösségi szabály a német jogrendszerbe.⁷⁰ A törvény egyébként szintén a munkajogi törvénygyűjtemény részét képezi.

A német jogszabályok értelmében a foglalkoztatottak jogosultak tíz munkanap erejéig távol maradni a munkájuktól akut ápolási helyzetben lévő, ápolásra szoruló közeli hozzátartozójuk ellátása érdekében. A törvény meghatározza, hogy adott munkavállalónak nem kötelessége a személyes gondozást teljesítenie, hanem az ellátás megszervezése és biztosítása miatti teendők ellátására is jogosult lehet a szabadság igénybevételére.⁷¹ Ahogy a magyar jogszabály, úgy a német is megköveteli a munkavállalótól, hogy igazolja hozzátartozója ápolásra szorultságának tényét és hogy haladéktalanul tájékoztassa munkáltatóját a munkaképtelenség beálltáról.⁷² A díjazás kérdésének szabályozása is meglehetősen egybeesik a magyarral, ugyanis a gondozói szabadságról szóló törvény rendelkezéseiből nem következik a munkáltató fizetési kötelezettsége, hanem egy utalást tesz más jogszabály rendelkezésire. Tehát, a munkáltatónak csak akkor kötelessége a gondozás ideje alatt díjazásban részesíteni adott munkavállalót, ha erre más jogszabályból eredően fennáll a kötelezettsége.⁷³

A törvény emellett még szabályozza a hosszabb időt igénylő ápolási időt is, amely kapcsán a gondozást ténylegesen a munkavállaló végzi. Ez idő alatt is mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, ami maximum hat hónapig tarthat.⁷⁴

A munkáltató nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a bejelentéstől, de maximum tizenkét héttel a bejelentett kezdési időpont előtt egyik ápolási idő vonatkozásában sem. Ezáltal gondoskodik a munkavállalók helyzetének biztonságáról, mivel nem kerülhetnek munkanélküli státuszba a gondozói szabadság igénybevétele miatt.⁷⁵ Azonban, ha a munkáltató megszegi e kötelezettségét és mégis megszünteti valamely munkavállaló munkaviszonyát, akkor az elbocsátás állami hatóságok vizsgálata alá fog kerülni, hogy kivizsgálják a helyzet jogszerűségét, valamint az erre kijelölt szerv nyilváníthatja csak megengedhetőnek az adott felmondást.⁷⁶

Amennyiben a német és magyar megoldások közötti hasonlóságokat vizsgáljuk, észrevehető, hogy a német munkavállalóknak kétszer annyi munkanapot biztosít a jogalkotó hozzátartozójuk gondozására, azonban a díjazás kérdése megegyezik a két törvény között. További különbség, hogy a magyar jogalkotó nem ír elő bejelentési kötelezettséget, azonban a német törvény megköveteli a munkavállalótól, hogy haladéktalanul értesítse a munkáltatót a gondozási időre való igényéről és annak előre látható tartamáról. Azonban az orvosi igazolás beszerzése mindkét nemzet munkavállalói számára kötelezettség. Az, hogy a bemutatott német jogi környezet mennyire alkalmas ösztönözni elsősorban a férfiakat a szóban forgó kedvezmény igénybevételére, az számomra meglehetősen aggályos. Azonban elképzelhetőnek tartom, hogy a német munkavállalók nagyobb arányban gyakorolhatják e jogukat a magyarokhoz képest, mivel számukra nem jelenthet olyan nagy hiányt néhány munkanapnyi bér kiesése egy hozzátartozó megsegítéséből kifolyólag, mint hazánkban egy átlagembernek. E feltételezésemnek azonban számos gazdasági oka van, amelyek hosszú múltra vezethetők vissza.

ÖSSZEGZÉS

Kutatásom során megfogalmazódtak bennem különféle javaslatok a hatályos megoldásokat illetően, amiket az adott fejezetekben ki is fejtettem, azonban néhány kiegészítést ezúton is teszek.

A szülői szabadság kapcsán a bérezésnél kifogásoltam annak alacsony meghatározását hazánkban. Azonban a német jogszabály nyújtotta keretet meglehetősen jó megoldásnak találom, hiszen nemcsak a

⁷⁰ Gesetz über die Pflegezeit (a továbbiakban: PflegeZG).

⁷¹ PflegeZG 2. § (1).

⁷² PflegeZG 2. § (2).

⁷³ PflegeZG 2. § (3).

⁷⁴ PflegeZG 3.; 4. §.

⁷⁵ PflegeZG 5. § (1).

⁷⁶ PflegeZG 5. § (2).

munkaviszonnal rendelkező szülőket részesíti díjazásban, hanem azokat is, akik átmenetileg nem rendelkeznek munkával. Azt gondolom, hogy ez a társadalom szociális biztonságának szempontjából nagyon lényeges rendelkezés, ugyanis egy államnak kötelessége a bajban lévő polgárait is segítenie, nem szabad elengedni a kezüket. Viszont ügyelni kell arra, hogy ne váljanak jogosultak túlságosan magas szintű kedvezményekre, mivel így problémásabb lehet a helyzetből való kijutás, nevezetesen munkaviszony létrehozatala.

Ami a munkavállalók érdekeit érintő szabályokat illeti, a német jogalkotó a szülői szabadság harmadik részében engedélyezi csak a szabadság elhalasztását. Ez a munkavállalók szempontjából nagyon kedvező helyzetet teremt, mivel a kiszámíthatóság így teljes mértékben biztosított a szabadságuk jelentős részére. Azonban azt gondolom, hogy ez a munkáltató számára egy meglehetősen szigorú korlátot jelenthet. Ugyanis a működési körében egy hirtelen előállt súlyos helyzetet nem biztos, hogy képes megoldani munkavállalói jelenléte nélkül, mivel nem hívhatja be őket munkavégzésre a probléma elhárítása érdekében.

Végül az ikergyermeket nevelő szülők helyzetének szabályozását emelem ki. Véleményem szerint indokolt lenne e szülői csoport részére extra kedvezmények bevezetése, hiszen az őket érő terhek egy időben megtöbbszöröződnek az egygyermekes családokéhoz képest. E körülmény megoldása és közben tartása nemcsak fizikailag, de anyagilag is jóval nagyobb feladatot jelent a család számára. E körben legalább a szabadságok és munkaidő-kedvezmény mértékének megemelését tartom indokoltnak, azért, hogy a szülők mindegyik gyermekükre megfelelő mennyiségű időt fordíthassanak.

FORRÁSJEGYZÉK

- [1.] Az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- [2.] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Vertragsverletzungsverfahren zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie. 19.04.2024. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elternzeit/vertragsverletzungsverfahren-zur-umsetzung-der-vereinbarkeitsrichtlinie--237698> (letöltés dátuma: 2024. október 24.).
- [3.] Gesetz über die Pflegezeit.
- [4.] Gesetz zum Elterngeld- und Elternzeit.
- [5.] JENNIFER A.: Elternzeit – Das Recht der Eltern, für ihre Kinder da zu sein. 18. September 2024 <https://www.anwalt.org/elternzeit/> (letöltés dátuma: 2024. október 24.).
- [6.] LARIBI Karim – SZILÁDI Péter: Kísérlet a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére az újfajta szabadságok tükrében. in *MJO*, 2023/1.
- [7.] Maria MACHER: Vaterschaftsurlaub in Deutschland: Diese Regelungen kommen 2024. Oktober 15. 2024.
- [8.] https://factorialhr.de/blog/vaterschaftsurlaub/?mc=e~rs.f~f.g~g.h~uCCuzs.i~RS_uCCuzs_R6O%20%7C%202HvsFG.j~k.~l.~m~&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwvpy5BhDTARIsAHSilynp9Mn8TOWBsCfwehheULsCkswWpk-BLk8YtZTYEI7p9_EnFfiJDB4aAuQAEALw_wcB#recht (letöltés dátuma: 2024. október 26.).
- [9.] Vaterschaftsurlaub 2024: alle Infos, Rechte und Tipps. 3. <https://www.personio.de/hrlexikon/vaterschaftsurlaub/#wie-lange-dauert-der-vaterschaftsurlaub> (letöltés dátuma: 2024. október 26.).
- [10.] 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról.
- [11.] 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
- [12.] 2013. évi V. törvény a polgári törvénykönyvről.
- [13.] 535/2022. (XII. 21.) Korm. rendelet az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről.

1.