

Sütő Krisztina

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Témavezető: Petrovics Zoltán PhD, egyetemi adjunktus

Állásbiztonság a családos munkavállalók viszonylatában

A tanulmány célja annak átfogó vizsgálata, hogy a nemzetközi, az európai uniós és a magyar jogszabályok milyen formában biztosítanak védelmet a családos munkavállalók számára. E körben az állás biztonságának kérdéskörét vizsgáltam, vagyis a munkaviszony megszüntetésének szabályozását, illetve a fenntartását elősegítő szabályokat.

Röviden ismertetem a téma aktualitását és az állásbiztonság fogalmát, majd azokat a nemzetközi dokumentumokat, amelyek tartalmazzak a család védelmét szolgáló munkajogi szabályozást. Ezt követően térek rá a hatályos magyar munka törvénykönyvének rendelkezéseire, és egyéb, a családos munkavállalók munkajogi védelmét biztosítani kívánó jogi megoldásokra.

Reményeim szerint jelen tanulmány tartalmával érdemes lesz arra is, hogy 2018, mint a Családok Éve előtt is tisztelegjen.

Bevezetés, a téma aktualitása

A tanulmány témája az állás biztonsága külső oldalának vizsgálata¹, amit a munkaviszony megtartását garantáló, a gazdasági körülményekhez érzékenyen alkalmazkodó jogi intézményrendszeren belül a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi környezet határoz meg.

Ahogy már több korábbi tanulmányban is rögzítettem², az állásbiztonság alapjai az alábbi három pillérben határozhatóak meg. Egyrészt szükséges a munkaviszony megszüntetésének észszerű indokhoz

¹ Az állás biztonságáról kétféle értelemben beszélhetünk: belső és külső stabilitásról. Az állásbiztonság belső oldalát a munkavégzés legalapvetőbb belső paraméterei – a munka végzésének helye, ideje, a feladatok köre (munkakör) és az ellenérték, a munkabér –, illetve ezek stabilitása jelenti. Külső oldalát pedig a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi környezet határozza meg. Sütő 2014. 461.

² Sütő Krisztina Erika: Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új Munka Törvénykönyve tükrében. In: Jogi Tanulmányok. ELTE Állam-és Jogtudományi Kar Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014.; Sütő Krisztina Erika: Az állásbiztonság a nemzetközi dokumentumok és európai uniós jogszabályok tükrében. Doktori Műhelytanulmányok 2017, Széchenyi István Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2017

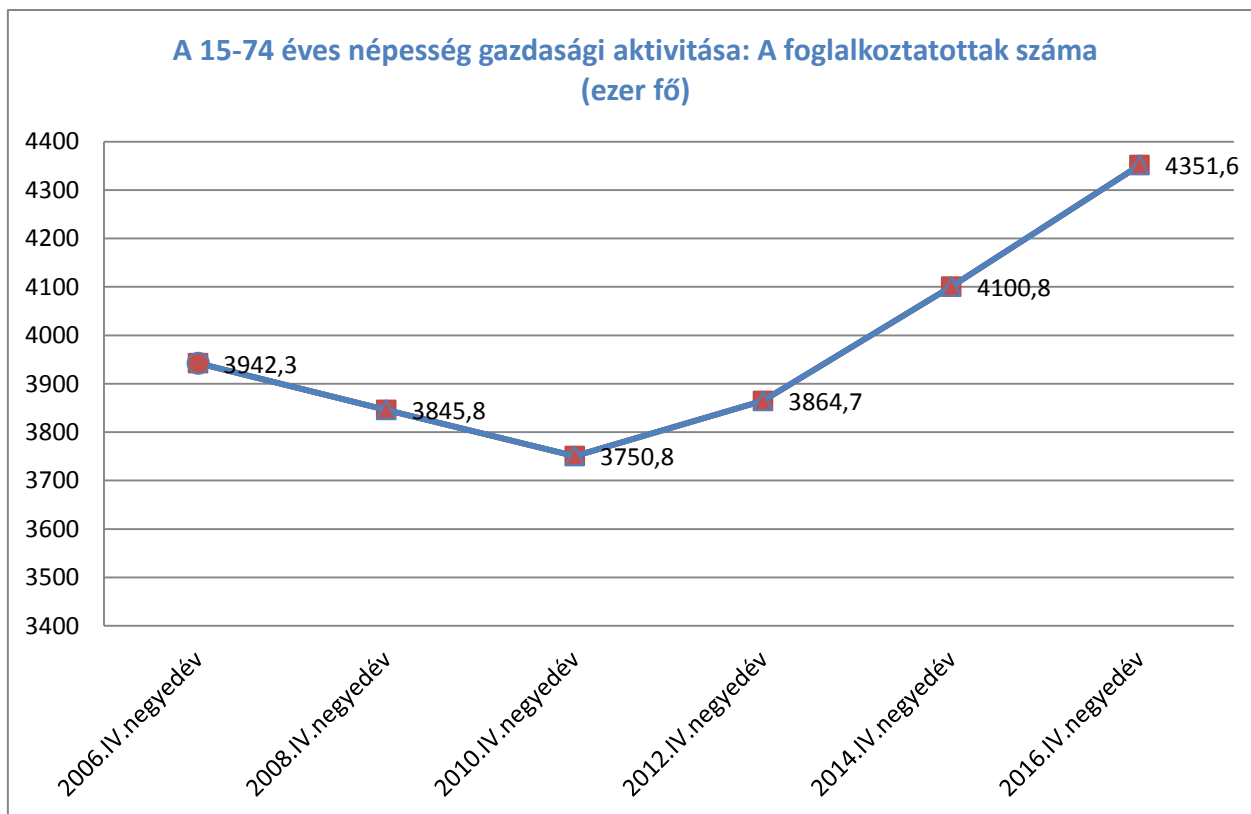
és meghatározott eljáráshoz (formához) kötése, másrészt az egyes – sérülékeny helyzetű – munkaerő-piaci csoportok fokozott védelme, valamint a munkaviszony megszüntetést szabályozó jogi normák hatékony kikényszerítése³.

Ez a tanulmány a sérülékeny helyzetű munkaerő-piaci csoportok közül a családos, valamint az egyszülős családmódban élő munkavállalók állásbiztonságát vizsgálja. Az alábbiakban röviden ismertetek néhány statisztikai adatot, melyekből kiderül, miért fontos a család és az állás biztonságának vizsgálata.

Elsőként uniós szinten szükséges megállapítani, hogy az Eurostat utolsó statisztikai kimutatása szerint az Európai Unióban – 10 évet vizsgálva –, 2005 és 2015 között folyamatosan nőtt a nők között a foglalkoztatottak aránya, míg a férfiaké a 10 év távlatában azonos maradt. Az Eurostat Magyarországra vonatkozó adatai szerint Magyarországon mind a férfiak, mind a nők között jelentősen nőtt a foglalkoztatottság aránya.⁴ A magyarországi statisztika is tehát egyre növekvő tendenciát mutat. Magyarországon a foglalkoztatási ráta a 15-74 éves népesség körében 2006. IV. negyedévben 51,1% volt, míg 2016. IV. negyedév végére már 58,8 %.

³ PETROVICS 2016. 51.

⁴ [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups_2005%E2%80%932015_\(%25\)_YB16_III.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups_2005%E2%80%932015_(%25)_YB16_III.png), (2017.03.18.)



A KSH adatai⁵ alapján készített fenti grafikonból egyértelműen látható, hogy a foglalkoztatottak száma folyamatosan növekszik.

A foglalkoztatási adatok mellett szükséges a téma fontosságának feltárásához a családszerkezetben Európai Unió szerte bekövetkező változások megismerése. Az Eurostat adatai szerint 2011-ben az összes nukleáris családhoz viszonyítva 2,6% azon családok aránya, ahol csak egy édesapa él a gyermekekkel, és 13,4% azon családok aránya, ahol egyedülálló édesanya neveli a gyermekeket.⁶ A 2017. évi Eurostat adatok szerint az egy vagy több gyermeket nevelő családok 15%-át teszik ki azok a családok, ahol valamelyik szülő egyedül neveli a gyermekeket.⁷ Ezek az adatok egyértelműen az egyszülős családok számának növekedését jelzik. Az is megállapítható, hogy az Európai Unió központi régióiban relatíve magas az egyszülős (egy édesanya és egy vagy több gyermekből álló) családok száma, magasabb, mint a nemzeti átlagok eredménye.⁸

A Központi Statisztikai Hivatal megállapítása szerint Magyarországon is folyamatban van a családszerkezet átalakulása, mivel „csökkent a párkapcsolatra épülő családmódel súlyá és nőtt az egyszülős családok

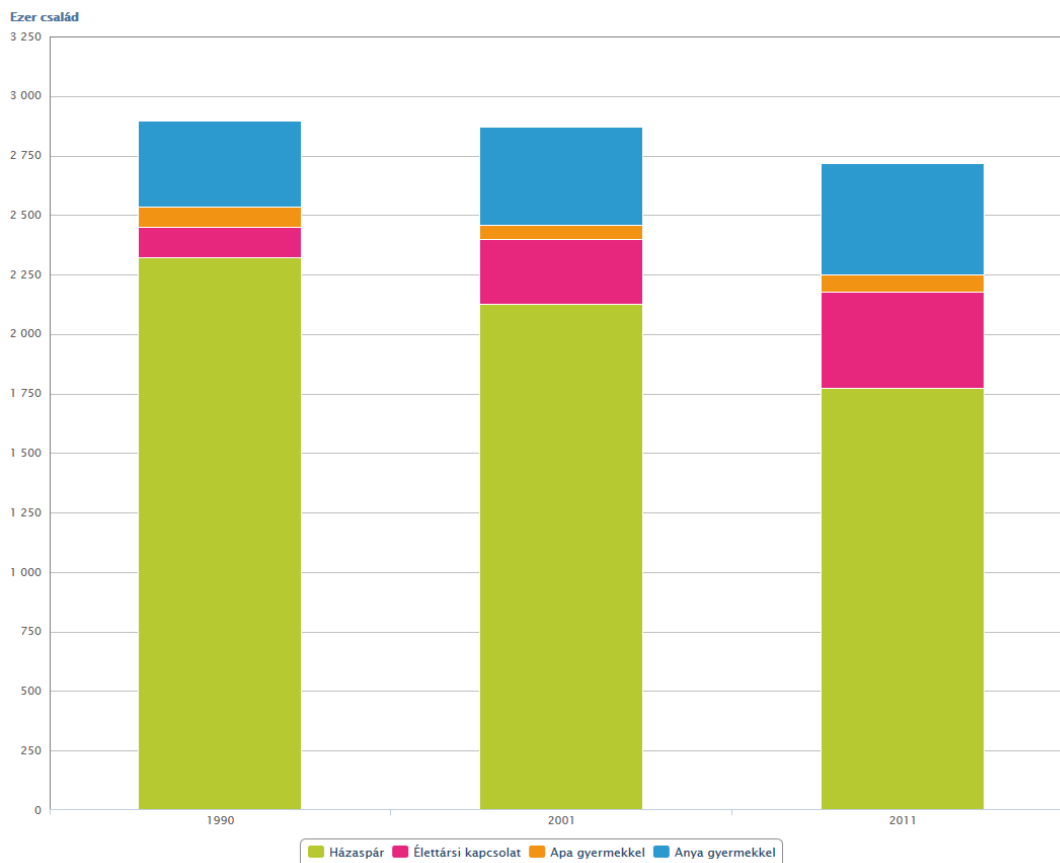
⁵ https://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_hosszu/mpal2_01_02_01a.html (2017.03.18.)

⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/8/86/CH2_PITEU17.xlsx (2018.06.04.)

⁷ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Household_composition_statistics (2018.06.04.)

⁸ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People_in_the_EU_-_statistics_on_household_and_family_structures#One-family_households (2018.06.04.)

száma”.⁹ Ezt támasztják alá azok az adatok is, melyek szerint jelentősen nőtt az egyszülős családok száma: míg az egyszülős családok száma az összes család százalékában 1970-ben 10,2%, 1990-ben 15,5% volt, addig 2001-re ez az arány 16,5%-ra, míg 2011-re 19,8 %-ra nőtt.¹⁰



A fenti grafikon¹¹ alapján egyértelműen látható, hogy jelentősen nő az egyszülős családok száma, ahol a gyermeket vagy az édesapa, vagy nagyobb részben az édesanya neveli. E jelenség okának vizsgálata azonban a továbbiakban nem része a tanulmánynak, családszociológiai kérdésről lévén szó.

Emellett a három éven aluli gyermeket nevelő nők esetében a foglalkoztatási szint különösen alacsony, mindössze 13,8%.¹²

A téma fontosságát nem elsősorban az egyszülős családok számának növekedése adja, figyelemmel kell lenni azonban arra, hogy ezekben a családokban a munkaviszony megszüntetése elleni hatékony védelem jelentősége is fokozottan jelentkezik, mert az egyetlen kereső szülő

⁹ https://www.ksh.hu/nepszamlalas/reszletes_tablak (2017.03.18.)

¹⁰ VÖRÖS-KOVÁCS, 2013. 1218.

¹¹ https://www.ksh.hu/js/nepszamlalas/grafikonok/03_kotet/#1910 (2017.03.18.)

¹² <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-538-16-munkahelyi-bicsdk-ltrehozsnak-tmogatsa> (2017.03.23.)

állásának elvesztése az adott család egzisztenciája szempontjából nagyobb veszélyt jelent a többkeresős családokhoz képest.

A téma fontosságát az a célkitűzés adja, hogy beépüljön a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok jogszabállyal megállapított normái közé, hogy a munkavállalóknak családjuk van. Ennek keretében természetesen az apák védelmét célzó szabályok kialakítását is érteni kell. Ennek egyik oka, hogy az elöregedő európai társadalmakban az önfenntartás, családfenntartás lehetősége és módja nem lehet bizonytalan, hiszen az csökkentőleg hathat a születési rátára.

A család védelméhez kapcsolódóan eredménynek tekinthető, hogy mára a legtöbb jogrendszerben megtalálható a terhes nők, illetve kisgyermekes munkavállalók védelme, ugyanakkor az apák védelme még hiányos. Ez jelentősebb jogi szabályozást igényel mind európai uniós szinten, mind pedig a nemzeti jogrendszerekben.

Az édesanyákra vonatkozóan kisebb változtatásokra lenne szükség. Álláspontom szerint a kisgyermekes munkavállaló édesanya állásának védelmét ki kellene terjeszteni arra az időre is, amikor gyermekszülés után kíván visszatérni munkahelyére. A munkáltató a távollét alatt pótolni kényszerül azt a munkaeőt, amelyet nélkülöz a munkavállaló gyermekének születése miatt, viszont a munkavállaló is joggal számol azzal, hogy bármikor kíván visszatérni a munkába, joga és lehetősége van rá. Joga ellenére a lehetőség sokszor nem áll fenn, hiszen állását betöltik. A munkáltatót viszont a visszatérő munkavállalóval szemben foglalkoztatási kötelezettség terheli. Erre a tanulmány második részében részletesen kitérek.

Többek között ezeknek az érdekkonfliktusnak a feloldására kialakult nemzetközi, európai és hazai normákat mutatom be a következőkben.

Az ENSZ és az ILO egyezményei

A női munkavállalók munkaviszonyának védelmét biztosító szabályrendszer első olyan dokumentuma, amely elismerte a nők otthoni és munkahelyi szerepét és az ahhoz kapcsolódó nehézségeket, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1965-ben elfogadott 123. sz. Ajánlása¹³, mely arra hívta fel az államokat, hogy alkossanak véleményt arról, hogyan lehet a nőket segíteni feladataik összehangolásában.¹⁴

¹³ Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123)

¹⁴ GÖNDÖR 2013. 208.

Ezt követően 1979-ben fogadta el az ENSZ a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló ENSZ Egyezményt, mely kimondta, hogy az anyaság védelmét szolgáló különleges intézkedéseket nem lehet megkülönböztető jellegűnek minősíteni.¹⁵

1981-ben pedig még jelentősebb lépést tett az ILO, amikor elfogadta a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról szóló 1981. évi Egyezményt (156. számú Egyezmény). Ez az egyezmény már nem női munkavállalókat említ, hanem a védelmet mindkét nemű szülőre kiterjeszti, ami a családi szerepek nemek szerinti elkülönítésének a lebontásához, és ezzel a nők munkavállalói pozíciójának erősítéséhez is hozzájárul.

Ugyanebben az évben az ILO ajánlást is elfogadott a családi kötelezettségekkel bíró munkavállalókról – ez a 165. sz. Ajánlás¹⁶ –, melynek 12. pontjában célként szerepel, 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 állásközvetítő 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 biztosítani kell az állás biztonságát, a munkahely megtartását és legalább olyan mértékű védelemben kell részesülniük, mint a családi kötelezettségekkel nem rendelkezőknek.

¹⁵ Nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának megszüntetéséről szóló ENSZ Egyezmény 4. cikk 2. pont

¹⁶ 165. számú Ajánlás a férfi és női dolgozók egyenlő esélyeiről és egyenlő elbírálásáról: a családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról

Az anyák munkába való visszatéréséhez kapcsolódóan kiemelkedő jelentőségű 2000-ben elfogadott 183. számú Egyezmény az anyaság védelméről, melyet Magyarország 2003-ban ratifikált. A 183. sz. Egyezmény 8. cikke tartalmazza a legfontosabb rendelkezéseket az anyák visszatérésének biztosítására, melyben akként rendelkezik, hogy *„a nőnek a szülési szabadság végén jogában áll visszatérni ugyanabba a munkakörbe vagy egy azzal egyenértékű, ugyanolyan kulcs szerint fizetett munkakörbe.”*¹⁷ A felmondási védelemre a 8. cikk 1. pontja irányadó, mely szerint 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 szabadság¹⁸ ideje alatt vagy a munkába visszatértét követő, jogszabályban meghatározott időszakon belül szünteti meg a jogviszonyt. Kivétel azonban a jogellenesség alól, ha a megszüntetésre nem a terhességgel, szüléssel és annak következményeivel vagy a szoptatással összefüggő okból kerül sor.

Arról, hogy az anyaság mikortól, milyen felmondási védelmet eredményez, és hogyan valósul meg az azonos munkakörbe való visszatérés joga a világ országaiban, 2014-ben publikált az ILO egy összefoglaló vizsgálati eredményt. Ebből megállapítható, hogy az azonos vagy a korábbival egyenlő munkakörbe való visszatérés joga – annak ellenére, hogy az alapvető védelmet kell, hogy élvezzen – 146 országból mindössze 64 országban biztosított.¹⁹

Közvetetten, de a munkaviszony védelmét szolgálja a 175. számú Egyezmény a részmunkaidős foglalkoztatásról is, melyet Magyarország 2010-ben ratifikált. Az Egyezmény 9. cikke előírja, hogy intézkedéseket kell hozni az olyan hatékony és szabadon választható részmunkaidős foglalkoztatáshoz történő hozzájárulás elősegítése érdekében, amely mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeinek megfelel. Ezen intézkedések közé tartozik a 2. pont c) pontja alapján a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók igényeire és preferenciáira való különleges figyelem.²⁰

Az Európai Unió jogi aktusai

Azt, hogy a várandós, a gyermekágyi időszakban lévő, a gyermeket szoptató munkavállalókra fizikailag, illetve mentálisan is káros lehet az

¹⁷ 183. számú Egyezmény az anyaság védelméről 8. cikk 2. pont

¹⁸ 183. számú Egyezmény az anyaság védelméről 5. cikk

¹⁹ ADDATI-CASSIRER-GILCHRIST, 2014. 72.

²⁰ Ld. Magyarországon: Mt. 61. § (3) bekezdés

állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, az Európai Unió is felismerte, és a Tanács 92/85/EGK irányelvében rendelkezett e munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

Fontos eleme a családos munkavállalók állásbiztonságának 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 irányelv²¹. Ez foglalkozik a gyermek születése után a munkába való visszatéréshez való joggal, azonban ez nem csak a szülőanyára, hanem az édesapákra vonatkozóan is megfogalmazta ezt a jogot a 16. cikkben, bár csak annyiban, hogy a tagállamok eltérő jogokat ismerhetnek el az apasági/örökbefogadási szabadsághoz. Amely tagállamok azonban ezen jogokat elismerik, a 16. cikkben foglaltak szerint *„meghozzák a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá biztosítják, hogy az említett szabadságokat követően ezek a személyek jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.”*

Ezzel szemben az irányelv a 15. cikkben a szülési szabadságon lévő nőnek már kifejezett jogaként fogalmazza meg, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőek, valamint hogy minden, a távolléte ideje alatt a munkafeltételekben bekövetkezett javulás rá is vonatkozzon.

A szülési, majd később szülői szabadságon lévő munkavállalók kieshetnek a gyakorlatból, nem feltétlenül tudnak lépést tartani a munkahelyi változásokkal, amire részleges megoldást kínálhat a kapcsolat fenntartása a munkáltató és a munkavállaló között, például a munkáltató által szervezett kismamaprogramok, illetve szülői programok, eleinte csak szintentartó majd a visszatérésre hatékonyan felkészítő csoportos foglalkozások keretében, amennyiben a munkavállaló igényt tart rá.

²¹ AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2006/54/EK IRÁNYELVE (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

Ezt a világosan megjelenő szükségletet is felismerte az Európai Unió, amikor a Tanács 2010/18/EU irányelv²² mellékletének 5. szakaszában – a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetés mentesség kapcsán – a munkavállalók szülői szabadsággal kapcsolatos jogaival összefüggésben előírta, 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 beilleszkedéshez szükséges intézkedéseket is.

Nem lehet említés nélkül hagyni a 2007-es Európai Foglalkoztatási Stratégia keretében bevezetett *flexicurity* politikát sem, mely szerint a foglalkoztatási jogviszonyok területén a flexibilitás, tehát a rugalmasság és a biztonság ötvözését kell szem előtt tartani.²³ Egyet kell egyetérteni azokkal a véleményekkel, amelyek szerint a növekvő rugalmasság a munkaerő piacon csökkentheti az állás biztonságát.²⁴ A *flexicurity* átértelmezi a biztonság fogalmát, és azt mint foglalkoztatáson alapuló biztonságot, és nem mint állásbiztonságot használja. Ennek lényege, hogy nem az állás védelmét kell biztosítani, hanem a munkavállalóét.²⁵ A *flexicurity* megvalósítása az alábbi négy fő szakpolitika szerint lehetséges az Európai Bizottság szerint:

- az életen át tartó **tanulás** (LLL),
- rugalmas és megbízható **szereződéses rendelkezések**,
- munkavállalásra ösztönző, **aktív munkaerőpiaci politikák**, és
- a rugalmasabb **szociális biztonsági szabályok útján**.

A *flexicurity* egyik pilléréként meghatározott „*lifelong learning*”, azaz élethosszig tartó tanulás hazai megvalósítása szintén segítséget nyújthat ahhoz, hogy akiknek a munkahelyre való visszatérése neheztelt vagy adott esetben nyomós munkáltatói érdekekbe ütközik – így a gyermeknevelés céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérők, legyenek akár édesanyák, akár édesapák – megtalálják helyüket a munkaerőpiacon, megújíthassák tudásukat. Ezt hatékony rövidtávú képzések, átképzések, tréningek, nyelvtanulás biztosítása és az

²² A TANÁCS 2010/18/EU IRÁNYELVE (2010. március 8.) a BUSINESSEUROPE, az UEAPME, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról és a 96/34/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről

²³ Flexicurity in Europe Final Report, Administrative Agreement JRC N°31962-2010-11 NFP ISP - FLEXICURITY 2, European Commission, 2013, 3.

²⁴ COLLINS 1991. 227.

²⁵ SULTANA 2013. 146.

új munkahelyre való felkészülés keretében találnám biztosítottnak. Mindezeknek a költségei megosztandóak az adott – a munkavállalót újra foglalkoztatni nem képes – munkáltató és a közösségi alapok között, annak függvényében is, hogy a munkáltató részéről milyen nyomós indok eredményezte az áthelyezést vagy a munkaviszony megszüntetését.

Mindezek mellett azonban – részben ellentétben a *flexicurity* törekvéseivel – elengedhetetlen lenne az eredeti munkakörbe való visszatérés, és ott biztonsággal megmaradás jogi garanciáinak érvényesülése, vagyis a jogkövető magatartás következetes kikényszerítése.

A magyar jogi szabályozás

A legmagasabb jogforrási szinten Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (5) bekezdése szabályozza a családok védelmét, mely szerint Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, továbbá az Alaptörvény Alapvetésének L) cikk (2) bekezdése szerint Magyarország támogatja a gyermekvállalást.

Ennek megfelelő szabályozást tartalmaz a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény, mely külön fejezetben rendelkezik a család és a gyermekvállalás védelme érdekében a foglalkoztatás terén biztosítandó kedvezményekről a szülői szerep és a munkavégzés összehangolása, a családi élet védelme érdekében. Ennek egyik eszköze a törvény 15. §-a szerint, hogy az állam a család és a munkavállalás összeegyeztethetőségének érdekében ösztönzi a részmunkaidőben történő, illetve az egyéb atipikus foglalkoztatási formákban való munkavégzést, így például a távmunkát.

1. Az anyaság felmondási védelme

Az állás biztonságát kifejezetten biztosító tételes jogszabályi rendelkezéseket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) tartalmazza.

Az Mt. 65. § (3) bekezdésében abszolút felmondási 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.

Ezen időszak alatt a munkáltató nem közölhet felmondást a munkavállalóval.

Ez jóval teljesebb, fokozottabb védelmet jelent, mint amit az ILO 183. sz. Egyezménye a 8. cikkében minimum védelemként előír, mivel nem csak 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.

Várandósság esetén – a 17/2014. (V.30.) AB határozatból is következően – a jelenlegi gyakorlat szerint a felmondás közlésekor is tudhatja a munkavállaló a várandósságát, ebben az esetben is érvényesül a felmondási védelem.

Az Európai Unió tagállamai közül figyelemreméltó szabályozás is társult ehhez a felmondási védelemhez Észtországban, ahol ezt a helyzetet további rendelkezésekkel szabályozták a munkáltató érdekeit is szem előtt tartva, a várandósságra alapított felmondási védelemmel való visszaélés elkerülésére, mégpedig akként, hogy a munkavállalónak a munkáltató kérésére a felmondás közlését követő 14 napon belül orvosi igazolással kell bizonyítania várandós állapotát.²⁶

2. Az apák pótszabadsága

²⁶ European Committee of Social Rights, European Social Charter (Revised) Conclusions 2011-Volume 1, Council of Europe, 348
https://books.google.hu/books?id=pzF_SMxTvIEC&pg=PA348&lpg=PA348&dq=employee+%E2%80%99Chas+to+provide+a+medical+certificate+establishing+pregnancy+at+the+request+of+the+employer+within+14+days+after+notice+of+dismissal+unless+the+employer+had+previously+been+notified+of+it&source=bl&ots=uRZJSCAlDo&sig=996NOKHYtzJEKRprDkhPlx8Mr4&hl=hu&sa=X&ved=0ahUKEwiW-7-p3cnbAhWDKVAKHY3QCZoQ6AEIOTAD#v=onepage&q&f=false (2018.06.04.)

Az Mt. 118. § (4) bekezdése szerint az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár. Nem vitatható, hogy az apáknak a gyermek születését követően is mind a családban, mind pedig a munkahelyen ugyanúgy helyt kell állniuk. Meglátásom szerint az új élethelyzethez való könnyebb alkalmazkodás érdekében az apasági pótszabadságnak a jelenleginél hosszabb időtartamnak kellene lennie. Emellett előnyös lenne, ha kötelezően kiadandó és igénybeveendő szabadságként írná elő a törvény, ugyanúgy ahogy a 127. § előírja az édesanya részére, hogy egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

Ez véleményem szerint szükséges lenne ahhoz, hogy a munkavállaló apák könnyebben tudjanak, merjenek a gyermek születésekor távolmaradni munkahelyüktől. Nem ismeretlen ugyanis az a gyakorlat, hogy a gyermek születése ellenére nem tudják lehetővé tenni a munkáltatók a gazdasági vagy egyéb működési sajátosságaik miatt a munkavállalóknak az apák pótszabadságának igénybevételét, vagy akár az évi rendes szabadság terhére a munkából való távolmaradást, ha a munkáltató érdeke ezt igényli, vagy esetleg, ha igénybe is veszik azt a munkavállalók, azt követően hátrányos következményekkel kell számolniuk.

3. A fizetés nélküli szabadság és a felmondási védelem

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 járó 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 munkavállaló a szülési vagy a gyermek gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van, nem szüntethető meg a munkaviszony, az ezen idő alatt közölt felmondás jogellenes. Ha azonban a fizetés nélküli szabadságát megszünteti – hiába nem töltötte be a gyermeke a harmadik életévét –, jogviszonya megszüntethető a fenti okokra alapított indokolással.

4. Svéd példa

Svédországban a szülők gyermek születés vagy örökbefogadás esetén 480 nap fizetett szülői szabadságra jogosultak. Ebből 390 napig a fizetésük 80%-ának megfelelő összegre jogosultak. Ezt az időtartamot követően a gyermek 8 éves koráig van lehetősége a szülőnek úgy visszatérni a munkahelyére, hogy a rendes munkaidejét legfeljebb 25%-kal csökkentheti. (Természetesen ehhez igazodó munkabér mellett.)

Svédországban mindkét szülő 240 nap szülői szabadságra jogosult a 480-ból. Mindkét szülő 90-90 nap kizárólag részére biztosított nappal rendelkezik. Ha úgy dönt, hogy nem él a lehetőséggel, ezt nem adhatja át a másik szülőnek.

Ez a szabályozás egyrészt jó hatással van a családi kapcsolatok alakulására, másrészt törvényi lehetőséget biztosít az édesapák részére is a gyermekük gondozása céljából jogszerűen, munkáltatói engedély nélkül távolmaradni.²⁷

5. A visszatérés joga

Amint azt fentebb már említettem, a munkahelyre való visszatéréshez való jog azért bír kiemelt jelentőséggel, mert a gyakorlatban nem ismeretlen az a helyzet, hogy a munkavállaló a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságáról kíván visszatérni a munkába, azonban nem biztos, hogy van rá lehetősége. Amennyiben a munkavállaló nincs abban a szerencsés helyzetben, hogy a munkáltatóval előzetesen megállapodott²⁸ abban, hogy e szabadságai után várják vissza

²⁷ <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/> (2017.03.23.)

²⁸ A munkáltatónak nem kötelessége megállapodni a munkavállalóval a visszatérésének körülményeiben –

munkahelyére, és munkaerejének pótlásáról csak átmenetileg gondoskodik a munkáltató, akkor megtörténhet, hogy visszatérésekor nem lesz olyan üres munkakör, amelybe visszatérhet és megszüntetik a munkaviszonyát betöltetlen megfelelő munkakör hiányára hivatkozással.

Ennek leggyakoribb esete, amikor a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérni kívánó munkavállalót a munkáltató azért nem tudja visszavenni, mert munkakörét betöltötték határozatlan idejű munkaviszonyban álló új munkavállalóval. Természetesen a munkáltatónak a visszatérni kívánó munkavállalóval szemben is foglalkoztatási kötelezettsége áll fenn, és amennyiben ennek nem tud eleget tenni, akkor az úgynevezett állásidőre²⁹ járó alaphéti illeti meg a munkavállalót. Ezekben az esetekben azonban a munkáltatók a fenti szabályozás alapján a munkáltató működésével összefüggő okra hivatkozva vagy akár a munkavállaló képességére hivatkozva is jogszerűen szüntethetik 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. Olyan munkavállaló esetében, aki egyedi munkakört töltött be a munkavállalónál ez különösen jellemző probléma, hiszen a munkáltató rákényszerül a távollévő munkavállaló helyett más munkavállaló alkalmazására.

Kérdésként merül fel, hogy ha csak átmenetileg távollévő munkavállaló helyettesítésére alkalmaznak másik munkavállalót, 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. Ez a javaslat azonban további érdekek mérlegelését is igényli még a helyettesítő munkavállaló oldalán, melyre azonban jelen tanulmányban nem térek ki.

Magyarország azon országok közé tartozik, amelyekben a jogalkotó egyértelmű szándéka a munkába való visszatérés jogának biztosítása. Bár ezt az Mt. kifejezetten nem deklarálja, azonban a 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,

hiszen a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli – azonban ennek lehetősége fennáll.

²⁹ Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphéti illeti meg.

automatikusan megilleti az azonos munkakörbe történő visszatérés alanyi joga. Ezt támasztja alá az Mt. 133. § (2) bekezdése is, mely akként rendelkezik, hogy *a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.* Ez egyértelműsíti, hogy a munkavállaló a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetési nélküli szabadságról az általa meghatározott időpontban visszatérhet, és ezt a szándékát a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozattal közölheti a munkáltatóval. Másik oldalról azonban a munkába való visszatérésnek mégsem garantálja abszolút biztonságát a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállalók 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.

Ugyanakkor megállapítható, hogy a családos munkavállalók állásbiztonságának stabilizálása érdekében igyekeznek az Mt. szigorúan, szűkre szabni a visszatérő munkavállalók munkaviszonyának megszüntetési lehetőségét, egyszersmind figyelembe veszi a rugalmas foglalkoztatás európai uniós célkitűzését is és a kis-és középvállalkozások munkajogi szükségleteit, illetve korlátait.

6. Anyagi juttatások

6.1. A gyermekgondozási díj igénybevételének egyre kedvezőbb szabályozása (pl. GYED EXTRA) lehetővé teszi a gyermek 6 hónapos korától kezdődően, hogy a munkavállaló teljes munkaidőben vállaljon munkát, a pénzbeli gyermekgondozási ellátásokra való jogosultság megtartása mellett. Ez egyértelműen megkönnyíti a mihamarabbi munkába való visszatérést, és ezáltal elősegíti a munkaviszony megtartását, azaz az állásbiztonságot.

6.2. Az állásbiztonság hiányosságainak részbeni ellensúlyozását jelentheti a 2013. január 1-jén életbe lépett a *Munkahelyvédelmi Akcióterv*. 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 is bővíthet a munkáltatók ösztönzésének eszköztára, mivel a Kormány határozott arról, hogy a *Munkahelyvédelmi Akcióterv* célkitűzéseinek megfelelően, a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű álláskeresők foglalkoztatásának

elősegítése érdekében csökkenteni kell e célcsoport foglalkoztatásának költségeit és meg kell vizsgálni a célzott munkaerőköltség-csökkentés további lehetőségeit.³⁰ Erre irányuló jogalkotói szándék esetén az e körbe tartozó intézkedések is az anyaságot, illetve családot vállaló munkavállalók állásbiztonságát erősítő munkáltatói kedvezményrendszer részévé válhatnak.

6.3. 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 erősítette nemcsak a munkavállaló nők, hanem a férfiak esetén is, mivel ösztönzi a távmunkavégzés, a rugalmas munkaszervezés³¹ alkalmazását.³²

Jóllehet a *flexicurity* európai uniós intézményrendszere alapvetően nem a kisgyermekes szülők azonos munkakörbe való visszatérése jogának érvényesítését szolgálja, de a rugalmasság tartalmaz olyan lehetőségeket, amelyek az anyaságot és a munkavállalást együttesen támogatják. Ilyen például a részmunkaidős foglalkoztatás³³, melyet az Mt. 61. § (3) bekezdésében biztosít az anyák részére, mivel a munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő részmunkaidőre módosítani.³⁴ 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.

A gyermeket vállaló munkavállaló nőkkel kapcsolatosan a 2015. év adatai alapján az EU Bizottsága a 2016. február 26. napján kelt 2016. évi

³⁰ A Magyar nemzeti társadalmi felzárkózási stratégia II. végrehajtásának a 2015–2017. évekre szóló kormányzati intézkedési tervéről szóló 1672/2015. (IX.22.) Korm. határozat

³¹ A rugalmas munkaszervezésnek az utóbbi időben az információ-technológiával kombinált alkalmazása rohamosan terjed, mint az egyéni autonómia és függetlenség eszköze, amely a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésének kiváló eszköze lehet, de amelyet a tapasztalatok alapján érdemes óvatosan kezelni, tekintettel arra a valós veszélyre, hogy az autonómia a saját feladatok szervezésében a tapasztalatok szerint könnyen a családi feladatok rovására alakíthatja az „egyéni munkarendet”.

³² 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.)

³³ Lényeges rámutatni azonban arra, hogy bár a munka és a családi élet egyensúlyának fenntartásához jó eszköz a családok részére a részmunkaidős foglalkoztatás lehetősége, azonban főleg akkor, ha önkéntes választás eredménye, és a szabályait a munkáltató is betartja, azaz nem teljes munkaidőben elvégzendő feladatmennyiség teljesítését várja el a részmunkaidős munkavállalótól, vagy hosszabb munkaidő letöltését, mint amire szerződött.

³⁴ Ezt a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény 19. §-a írja elő.

Magyarországgal kapcsolatos országjelentésében³⁵ megállapította, hogy a nők munkaerő-piaci részvételét jelentősen befolyásolja a nem elégséges mennyiségű gyermekgondozási létesítmény, vagyis a bölcsődei, az óvodai szolgáltatások, férőhelyek növelése mutatkozik szükségesnek.

Ezen szükséglet megoldásának előmozdítására 2017 márciusában jelent meg Magyarország Kormányának felhívása társadalmi egyeztetésre a munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatásáról. A felhívás szerint a Kormány célul tűzte ki a gyermekellátó kapacitások fejlesztését a gyermeket vállalók foglalkoztathatóságáért.³⁶ A munkahelyi bölcsődék kialakítására irányuló projektek kezdeményezése hiánypótló, megvalósulása esetén a családi munkavállalók foglalkoztatása, munkahelyükre való visszatérésük elősegítése, és a valódi állásbiztonság megteremtése irányába hat. Az Európai Bizottság Magyarországra vonatkozó 2018. évi országjelentése is megállapította, hogy az európai strukturális és beruházási alapokból források jutottak a napközbeni gyermekfelügyeleti létesítmények kapacitásbővítésére, ezáltal a következő években várhatóan növekszik majd a kínálat.³⁷

Összegzés

A munkavállaló anyasága, illetve apasága – a kapcsolódó védelem, a kötelező szabadidők biztosítása – a munkáltatói érdekekkel ellentétes lehet, ezért az állás biztonságát veszélyeztető hatások mérséklése különös jelentőséggel bír, a korlátozott ideig tartó felmondási tilalom nem elég. A valódi biztonság megteremtését a „családtudatosnak” nevezhető jogi szabályozás garantálhatja, amelynek elsősorban a munkáltatók ösztönzése útján kell elérnie azt, hogy a gyermekvállalás ne jelentse azt, hogy a munkavállaló teherré válik a munkáltató számára. Ilyen irányba mutat Magyarországon a Munkahelyvédelmi Akcióterv keretében megvalósuló, a munkáltatókat ösztönző járulék- és adókedvezmények alkalmazása.

³⁵ Bizottsági Szolgálati Munkadokumentum 2016. évi országjelentés – Magyarország, amely a makrogazdasági egyensúlyhiányok megelőzésével és kiigazításával kapcsolatos részletes vizsgálatot is tartalmazza. Európai Bizottság, 2016. 46. Ez a dokumentum az Európai Bizottság szolgálati munkadokumentuma, ami nem az Európai Bizottság hivatalos álláspontját képviseli, és arra nézve nem irányadó.

³⁶ <https://www.palyazat.gov.hu/ginop-538-16-munkahelyi-blcsdk-ltrehozsnak-tmogatsa> (2017.03.23.)

³⁷ Bizottsági Szolgálati Munkadokumentum 2018. évi országjelentés – Magyarország, amely a következő dokumentumot kíséri: a Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Központi Banknak és az Eurosoportnak 2018. évi európai szemeszter: Az 1176/2011/EU rendelet szerinti értékelés a strukturális reformok terén elért haladásról, a makrogazdasági egyensúlyhiány megelőzéséről és korrekciójáról, továbbá a részletes vizsgálat eredményeiről COM(2018) 120 final, 26, <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-hungary-hu.pdf> (2018.06.04.)

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 a munkáltató által szervezett kismamaprogramok, eleinte csak szintentartó, majd visszatérésre felkészítő célú csoportos foglalkozások keretében, amennyiben a munkavállaló igényt tart rá vagy elfogadja azt.

A *flexicurity* egyik pilléréként számon tartott „*lifelong learning*”, élethosszig tartó tanulás hazai megvalósítása is segítséget nyújthat ahhoz, hogy akiknek a munkahelyre való visszatérése neheztett, adott esetben nyomós munkáltatói érdekekbe 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.

Emellett a munkáltatók önszerveződő együttműködései is kialakíthatnának a munkavállalók munkahelyváltását segítő rendszereket. Remek példa erre Hollandia. Itt a munkáltatók által életre hívott ún. mobilitási központok³⁸ töltenek be hasonló célt. A holland mobilitási központok segítségével a munkáltatók azon munkavállalóiknak keresnek – ez irányú kötelezettségükből fakadóan – állást, akik olyan hosszú időtartamon keresztül voltak távol betegség miatt, hogy újrafoglalkoztatásukra a munkáltatóknak nincs lehetőségük.³⁹

Mindezek mellett azonban – a jogi elemzés során – nem feledkezhetünk meg az eredeti munkakörbe való visszatérés és ott biztonsággal megmaradás jogi garanciáinak érvényesülése, 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 szankciós jelleggel is bírna ez a juttatás, azonban ennek

³⁸ Ún. „*Gatekeeper Centres*”

³⁹ MANDL- CELIKEL-ESSER, 2012, 34.

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 szükséges, amelyben azonban a munkáltatóknak is szerepet kellene vállalni. Ezt akár további kedvezményekkel is lehet ösztönözni, hiszen mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak érdeke lehetne akár 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, a „kemény” és „puha” jogi eszközök kombinált – arányos – alkalmazása. Természetesen a családtudatos jogi keret számos, a munkaviszonyon túlmutató jogi (adó, közigazgatási jog, szociális jog, 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

Laura ADDATI- Naomi CASSIRER- Katherine GILCHRIST: Maternity and paternity at work. Low and practise across the world. International Labour Organisation, 2014.

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

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

MANDL, Irene - CELIKEL-ESSER, Funda: The second phase of flexicurity: an analysis of practices and policies in the Member States. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2012.

PETROVICS Zoltán: A biztonság árnyékában. A munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései. Doktori értekezés. ELTE Budapest, 2016.

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

SÜTŐ Krisztina Erika: Az állásbiztonság néhány alapkérdése az új Munka Törvénykönyve tükrében. In: Jogi Tanulmányok. Szerk: Dr. Fazekas Marianna, ELTE Állam-és Jogtudományi Kar Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2014.

SÜTŐ Krisztina Erika: Az anyaság és az állás biztonsága, In: Jogi Tanulmányok. Szerk: Dr. Fazekas Marianna, ELTE Állam-és Jogtudományi Kar Állam-és Jogtudományi Iskola, 2016.

SÜTŐ Krisztina Erika: Az állásbiztonság a nemzetközi dokumentumok és európai uniós jogszabályok tükrében. Doktori Műhelytanulmányok 2017, Szerk: Dr. Keserű Barna Arnold PhD., Széchenyi István Egyetem Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, 2017.

VÖRÖS Csabáné-KOVÁCS Marcell: A változó család a népszámlálási adatok tükrében. Statisztikai Szemle, 91. évfolyam 11. szám, 1218.

The family and job security in the light of the international regulations Summary

Through my presentation I demonstrate in the context of job security how the international and Hungarian labor law regulations protect the employees with family. In this regard I focus my analysis on the rules and regulations concerning the termination of the employment relationship and also on the ones aiming to maintain it. I present my analysis from the perspective of employees with family and little children on the level of international and Hungarian regulation.