

## Az Európai Unió politikája, jogalkotása és ítélkezési gyakorlata a családi kötelezettséggel bíró munkavállalók jogvédelmével kapcsolatosan I.

Az Európai Unió döntéshozói korán felismerték azt, hogy a gazdasági növekedés elérésének elengedhetetlen feltétele a nők részvételének növelése a munkaerőpiacon. A születések számának csökkenése, az idősödő lakosság és a globalizáció kihívásai mind azt követelik meg, hogy elősegítsék a nők belépését a fizetett munkaerőpiacra. Előtérbe került az a probléma is, hogy a fizetett munka és a családi élet összeegyeztetésének nehézségei jelentősen korlátozzák a nők munkában való részvételét. Ennek megoldása érdekében az Európai Unió politikájában egyre nagyobb hangsúlyt kapott a rugalmasság növelése a munkában, valamint az egyenlő bánásmód elvének gyakorlati érvényesítése. A családbarát munkahelyi politika kialakítására való törekvés mögött valójában kettős cél húzódik meg, egyrészt a szegénység és társadalmi kirekesztés elleni küzdelem, másrészt a termelékenység és a gazdasági versenyképesség növelése.<sup>[1]</sup>

Az Európai Bizottság több esetben kinyilatkoztatta, hogy meg kell oldani a munka és a család konfliktusait a nők és a férfiak esetében. Annak ellenére, hogy ezek az állásfoglalások mindkét nemhez szólnak, valójában a jogszabályok a családi munkamegosztás hagyományos elvén alapulnak. Kevés figyelem irányul arra, hogy a munkajog hagyományos gondolkodásmódon alapuló szabályozási irányvonalait újra kellene vizsgálni.<sup>[2]</sup> A hagyományos családi formák fenntartása mellett a nők bevonása a munkaerőpiacra az otthonban meglévő egyenlőtlen-ségeket nem csökkenti, sőt azt is eredményezheti, hogy kettős terhet kell hordozniuk a nőknek, mert egyaránt el kell látniuk a munkahelyi és a családi feladataikat. Ez lett a volt szocialista országokban hirdetett egyenlőség elvének a hagyatéka is.<sup>[3]</sup> Mindaddig, amíg a családon belüli munkamegosztás tekintetében az elvek és a gondolkodásmód nem

[1] Conaghan, 2002, 53–54.

[2] McGlynn, 2005, 217.

[3] A szocialista örökség témájáról ld. bővebben: Lehoczkyné, 2005, 467–493.

változik, és a munkajogi szabályozás továbbra is az ideális, kötöttségektől mentes dolgozó képét tartja szem előtt, addig a nők hátrányos helyzete csak tovább erősödik.<sup>[4]</sup> Valódi változást csak az eredményezhet, ha a nemtől független (nem semleges) szülőség elvét a gyakorlatban is elfogadják, és természetessé válik az, hogy a gyermekek nevelése mindkét szülő azonos feladata és felelőssége.<sup>[5]</sup>

Clare McGlynn véleménye szerint a család uralkodó ideológiájának a szemléletét el kell törölni az Európai Unió jogából és politikájából, és az egyenlő szülőség alapjára kell helyezni, amely a gyermek szükségleteit és jogait is tiszteletben tartja, és valódi választást tesz lehetővé, mind a nők, mind a férfiak számára, sőt a gyermekeknek is megengedi, hogy élvezzék a szülőkkel együtt töltött időt.<sup>[6]</sup>

A következőkben az Európai Unió jogalkotási aktusait és ítélkezési gyakorlatát követjük végig a gyermeket vállaló szülőket megillető jogokkal kapcsolatosan, bemutatva a közösségi politika szemléletét és szemléletváltásait a családi szerepek megosztását illetően is. A téma feldolgozása során az időbeliséget tartjuk szem előtt, tehát a jogalkotási tevékenységet ennek figyelembevételével mutatjuk be, így az egyes irányelvek módosításai nem az adott irányelvvel egységes szerkezetben kerülnek tárgyalásra.

Témánk szempontjából alapvető jelentőségű az esélyegyenlőséggel és az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos jogi szabályozás és joggyakorlat, de annak részletes elemzésére nem térünk ki, e helyen csak a témához közvetlenül kapcsolódó irányelveket és jogeseteket vizsgáljuk. Ezeket az irányelveket a gyermeket váró és nevelő munkavállalók általános védelmét biztosító normáknak tekinthetjük, a kifejezetten rájuk vonatkozó speciális védelmet jelentő rendelkezések mellett. Az Európai Bíróság joggyakorlatában többször találkozhatunk olyan esetekkel, ahol a speciális védelmet biztosító irányelvek hatályán kívül esik a gyermeket váró/nevelő munkavállalót érő hátrány, de az egyenlő bánásmódról szóló irányelvek alapján fennáll a hátrányos megkülönböztetés.<sup>[7]</sup>

## I. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVE A KÖZÖSSÉGI JOGBAN – A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKAT MEGILLETŐ ÁLTALÁNOS VÉDELEM ALAPJAI

Az esélyegyenlőség, továbbá az egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével kapcsolatos normák a közösségi szociálpolitika döntő részét alkotják, a jogalkotási folyamat ezen a területen döntően 1975-től indult meg az első Szociális Akcióprogram hatására. A nemek szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmát

[4] McGlynn, 2005, 218.

[5] A közösségi családbarát politika értékelését ld. még Caracciolo, 2001, 325–344.

[6] McGlynn, 2005, 224.

[7] Ld. a Sabine Mayr-Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, C-506/06., a Nadine Paquay-Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06., a Virginie Pontin-T-Comalux SA, C-63/08. sz. eseteket.

alapvetően szociális kérdésként kezeli a közösségi jog, ezzel szemben az amerikai jogban a nemek szerinti diszkrimináció tilalma politikai, polgárjogi alapokon fejlődött ki.<sup>[8]</sup> A közösségi jog a nemek közötti diszkrimináció tilalmát először csak az egyenlő bérezésre vonatkoztatta, majd később bővítette ki a foglalkoztatás általános feltételeire és a szociális biztonsági rendszerekre.

### 1. A 76/207/EGK irányelv

A témával kapcsolatosan a 76/207/EGK irányelvet emeljük ki, amely a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvét az egyenlő bérezésen túlmenően a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények területére is kiterjesztette. Az Európai Bíróságnak széles körű ítélkezési gyakorlata van az irányelv rendelkezéseivel kapcsolatosan.<sup>[9]</sup>

A 76/207/EGK irányelv a 2. cikk (1) bekezdésében *erga omnes* kimondta, hogy az irányelv rendelkezéseinek alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés nem alkalmazható sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő hivatkozással. Ugyanakkor azt is rögzítette, hogy az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a várandósságra és az anyaságra. Ez a rendelkezés ellentmondásokhoz vezetett az Európai Bíróság gyakorlatában, mivel több esetben felmerült az egyenlő bánásmód kérdése a szülési szabadság jellegű szabadidőkkel kapcsolatosan, amelyek várandósság és gyermekszülés esetén járnak. Az apák részéről az egyenlő bánásmód elvét sértő hivatkozásokat a Bíróság folyamatosan elutasította, és határozottan kinyilvánította, hogy az irányelvnek nem célja a családon belüli munkamegosztás átalakítása.<sup>[10]</sup>

Az irányelv értelmében az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle megkülönböztetés nem állhat fenn a munkakörök vagy állások betöltésének a kiválasztást is magában foglaló feltételeiben, függetlenül a tevékenység területétől vagy a gazdasági ágazattól, illetve a foglalkoztatási hierarchia szintjétől. Továbbá az egyenlő bánásmód elvét biztosítani kell a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a magasabb szintű szakképzés, illetve az átképzés minden típusához és minden szintjéhez történő hozzájutás területén is. A munkafeltételek, valamint az elbocsátást szabályozó feltételek tekintetében a férfiaknak és a nőknek ugyanazokat a feltételeket kell biztosítani mindenféle nemi megkülönböztetés nélkül.

A Bíróság az egyenlő bánásmód elvének értelmében következetesen elismerte a nők várandósság alatti és utáni fizikai állapota védelmének jogosságát. Továbbá a Bíróság több esetben úgy döntött, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód

[8] Lehoczky, 1998, 190.

[9] Az ítélkezési gyakorlat bemutatását ld. bővebben: Gyulavári, 2003.

[10] Lehoczky, 1997, 19.

a várandósággal vagy anyasággal kapcsolatban közvetlen nemi megkülönböztetésnek minősül.<sup>[11]</sup> A Bíróság a Maria Luisa Jiménez Melgar kontra Ayuntamiento de Los Barrios ügyben azt az esetet is az egyenlő bánásmód megsértésének körébe sorolta, ha egy nő határozott idejű munkaszerződése a várandósága miatt nem kerül megújításra.<sup>[12]</sup>

Az irányelvet később a 2002/73/EK irányelv módosította, és újabb rendelkezésekkel egészítette ki a Bíróság joggyakorlatában kimunkált elvek figyelembevételével.

#### a) Visszatérés a szülő szabadságról

A módosított irányelv megfogalmazta azt az elvet, hogy a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejárta után visszatérjen a munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek megfelelnek a korábbi munkakörének, valamint hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon. Ha egy nőt várandóságával vagy a szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az az irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.<sup>[13]</sup>

#### b) Apasági és örökbefogadási szabadság

A módosított jogszabály utal arra, hogy az irányelv nem érinti a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy eltérő jogokat ismerjenek el az apasági és/vagy az örökbefogadási szabadsághoz. Az ilyen jogokat elismerő tagállamoknak azonban biztosítaniuk kell azt, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá, 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 a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

### 2. A 2006/54/EK irányelv

A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv átdolgozott több egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelvet, többek

[11] Ld. az Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88., a Gabriele Habermann-Beltermann – Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ndb./Opf. E. V. C-421/92., a Carole Louise Webb-EMO Air Cargo Ltd, C-32/93. sz. eseteket.

[12] Deakin – Morris, 2005, 698. C-438/99. eset.

[13] Ld. a 2002/73/EK irányelv 2. cikk (7) bekezdését.

között a fent ismertetett 76/207/EGK irányelvet is, és egységes szabályozást alakított ki a férfiak és nők közötti diszkrimináció megszüntetése érdekében.<sup>[14]</sup>

Az irányelv a preambulumában rögzíti, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód a várandóssággal vagy anyasággal kapcsolatban nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül, ezért az irányelvnek kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra. Továbbá azt is deklarálja, hogy az egyértelműség végett rendelkezéseket kell hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, és a szülési szabadság lejárta után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna. Ezen kívül hivatkozik a bevezető szöveg arra is, hogy a gyermek örökbefogadása esetén a tagállamok elismerhetnek egyéni és nem átruházható szabadságot férfiak és nők számára. Fontosnak tartjuk kiemelni a preambulumnak azt a megállapítását is, amely szerint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód foglalkoztatási és munkavállalási kérdésekben nem korlátozódhat jogalkotói intézkedésekre. Ehelyett az Európai Uniónak és a tagállamoknak – a köz- és a magánszféra szintjén az érintett felek lehető legnagyobb mértékű bevonásával – ösztönözniük kell a bérezés terén történő megkülönböztetés problémájával összefüggésben a lakossági tudatosság növelését és a lakossági szemléletmód megváltoztatását. Ezt az álláspontot azért osztjuk, mert különösen fontos lenne hazánkban is a tájékoztató, felvilágosító programok szervezése mind a munkavállalók, a kismamák, az apák, mind pedig a munkáltatók részére, mert önmagában a jogi szabályozás megváltoztatása nem elég ahhoz, hogy a szemlélet megváltozzon, e mellett a jogtudatosság növelése is szükséges. Ezen kívül a munka és a család összeegyeztetésének kérdéseivel kapcsolatban a megoldási lehetőségek ismertetése, a problémák pozitív módon való megoldásának a megtanítása, fejlesztése az egyén aktív közreműködésével jelentős változásokat hozhatna a családok életében.

## II. KÖZÖSSÉGI CHARTA A MUNKAVÁLLALÓK ALAPVETŐ SZOCIÁLIS JOGAIRÓL

Az Európai Közösség tizenegy tagállamának állam- és kormányfői az 1989. december 9-én tartott találkozójukon fogadták el a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló nyilatkozatot a munkavállalók élet- és munkakörülményei javításának további támogatása érdekében. A Charta tizenhatodik cikke

[14] 2009. augusztus 15-i hatállyal a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 86/378/EGK és a 97/80/EK irányelv hatályát veszítette.

rendelkezik a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvéről és annak biztosításáról, deklarálva azt, hogy ki kell terjeszteni a férfiak és a nők esélyegyenlőségét. A Charta külön felhívja a figyelmet arra, hogy intézkedni kell annak érdekében, hogy a férfiak és a nők össze tudják egyeztetni munkahelyi, illetve családi kötelezettségeiket. Ebből a megfogalmazásból látható, hogy az elvek szintjén már megjelenik az a szemlélet, mely szerint a munka és a család összeegyeztetése mindkét nem feladata és felelőssége.

### III. A 92/85 EGK IRÁNYELV A VÁRANDÓS MUNKAVÁLLALÓK VÉDELMEÉRŐL

1992. október 19-én fogadta el az Európai Unió Tanácsa a 92/85 EGK irányelvet a várandós, a gyermekágyas és szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről. Az irányelv megalkotása jelentős lépés volt azon az úton, amely a kisgyermeket nevelő munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javítását tűzte ki célul.

#### 1. Az irányelv általános elvei, szempontjai

Az Európai Bizottság a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta végrehajtására vonatkozó cselekvési programjában felvette céljai közé, hogy a Tanács irányelvet fogadjon el a várandós nők munkahelyi védelméről. A szabályozásnál figyelemmel voltak arra, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább tizennégy hetes folyamatos szülési szabadságra, amiből két hetet kötelező legyen igénybe venni.

Az irányelv a preambulumban kiemeli, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését. Ezzel összefügg az a szempont is, mely szerint a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, és ennek megakadályozása végett rendelkezni kell az ilyen elbocsátások megtiltásáról.

#### 2. Az irányelv tartalma

##### a) Az irányelv célja

Az irányelv célja, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

## b) Fogalommeghatározások

Az irányelv értelmében várandós munkavállaló az, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját. A várandós munkavállaló fogalmának az értelmezésére az Európai Bíróság előtt sor került egy ausztriai eset kapcsán, ahol a kérdés az volt, hogy a mesterséges megtermékenyítésben részt vevő munkavállaló várandós munkavállalónak minősül-e az irányelv szempontjából.<sup>[15]</sup> A Bíróság az irányelv értelmezésével kapcsolatosan kifejtette, hogy a várandós anyáknak való felmondásra vonatkozó tilalmat úgy kell értelmezni, hogy az nem terjed ki arra a munkavállalóra, aki a felmondás időpontjában mesterséges megtermékenyítésben vesz részt, és a tőle származó petesejteket már egyesítették partnere spermiumaival, tehát az embriók *in vitro* létrejöttek, de ezeket még nem ültették be a nő méhébe. Tehát az elemzett irányelv hatálya kizárólag a már várandós nőre terjed ki. A Bíróság ebben az ítéletében azonban diszkriminatív eljárásnak minősítette azt a munkáltatói magatartást, amely a reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállalót ezért elbocsátja. A 76/207/EGK irányelvvel ellentétes az olyan munkavállalónak történő felmondás, aki az alapügyben szereplőhöz hasonló körülmények között, a mesterséges megtermékenyítési eljárás előrehaladt fázisában, azaz a tüsző szúrscapolása és közvetlenül a mesterségesen megtermékenyített petesejteknek a méhébe történő beültetése előtt áll, amennyiben bebizonyosodik, hogy a felmondásra lényegében azért kerül sor, mert az érintett ilyen eljárásban vesz részt. Ebből az esetből is látszik, hogy az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését elősegítő irányelvek általános védelmet nyújtanak a gyermeket váró nők részére, és ha a speciális szabályozás nem érinti az adott hátrányos megkülönböztetést eredményező helyzetet, akkor az általános védelmet biztosító irányelvekre lehet hivatkozni.

Gyermekágyas munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősít, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.

Szoftató munkavállaló az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoftatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját.

## c) Munkavédelmi, egészségvédelmi előírások

Az irányelv értelmében a munkáltatónak értékelést kell készítenie az irányelv I. számú mellékletében nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek a kockázatairól annak érdekében, hogy értékelje a védett munkavállalók várandósságára vagy szoptatására gyakorolt esetleges

[15] Sabine Mayr-Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, C-506/06. sz. eset.

hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat, és eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia. Amennyiben az értékelés a védett munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve várandósságára vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával a munkavállaló kockázatnak való kitettséget el lehessen kerülni. Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a szükséges intézkedéseket a munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében. Abban az esetben, ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően szabadságot kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra.

Ezekon a védelmi előírásokon kívül az irányelv hatodik cikke foglalkoztatási tilalmakat állapít meg a várandós és szoptató munkavállalók tekintetében, amelyek valójában diszkriminációt jelentenek, mert szándékuk szerint a nők védelmére irányulnak, de mégis a nők kizárását eredményezik meghatározott munkakörök betöltésénél. Ezért ezeket a védelmi jellegű előírásokat jóindulatú diszkriminációnak (*benign discrimination*) nevezi a szakirodalom.<sup>[16]</sup>

#### d) Éjszakai munka

Az éjszakai munka tilalmát az irányelv nem mondja ki általános jelleggel, ami lehetővé teszi a nők számára az egyéni döntést. Az irányelv azt írja elő a tagállamoknak, hogy a nők a várandósság időszaka és a szülést követő időben ne legyenek kötelezhetőek éjszakai munkára, ha orvosi igazolás tanúsítja, hogy ez egészségi szempontból kockázatot jelent számukra. Amennyiben a nő nem végezhet éjszakai munkát, ebben az esetben biztosítani kell a lehetőséget a nappali munkára való áthelyezésre, illetve a munkából való távolmaradásra vagy a szülési szabadság meghosszabbítására, ha az áthelyezés technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg.

#### e) Szülési szabadság

Az irányelv tizennégy hetes folyamatos szülési szabadság biztosítását írja elő a tagállamokban. A szülési szabadságnak tartalmaznia kell legalább két hét kötelező

[16] Lehoczkyné, 1997, 19.

szülési szabadságot, amelyet gyermekszülés előtt, illetve után a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően kell kiadni. A szülési szabadság idejére az irányelv tizenegyedik cikke értelmében a nőt megfelelő ellátáshoz való jog illeti meg. Az ellátás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább azzal egyenértékű jövedelmet biztosít, amelyet az érintett munkavállaló tevékenységének egészségi okokból történő megszakítása esetén kapna a nemzeti jogszabályok szerint. Az ellátáshoz való jogosultságot a tagállamok függővé tehetik attól, hogy az érintett munkavállaló megfelel-e az ilyen ellátáshoz való jogosultság nemzeti jogszabályok által megállapított feltételeknek, amelyek semmilyen körülmények között sem vonatkozhatnak a szülés várható időpontját közvetlenül megelőző, tizenkét hónapot meghaladó munkaviszonyra.

#### f) Munkaidő-kedvezmény az egészségügyi vizsgálatok idejére

Az irányelv értelmében biztosítani kell a várandós munkavállalóknak, hogy munkabérük fenntartásával munkaidő-kedvezmény illesse meg őket a terhesgondozás idejére, ha e vizsgálatokat munkaidőben kell elvégezni.

#### g) Az elbocsátás tilalma

Mivel a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye, az irányelv a várandósság kezdetétől a szülési szabadság végéig fennálló elbocsátási tilalmat ír elő. Ez alól olyan kivételek lehetségesek, amelyek a védett munkavállaló állapotával nincsenek összefüggésben, és ha a felmondáshoz az illetékes hatóság hozzájárul. Ilyen esetben a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. A védett munkavállalókat a jogszerűtlen elbocsátás következményeitől meg kell védeni.

Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában fokozott figyelmet fordít arra, hogy a várandóssággal, illetve a gyermekszületéssel összefüggő elbocsátás jogellenességét hangsúlyozza, mivel az alapjaiban sérti az egyenlő bánásmód elvét.<sup>[17]</sup> A Paquay eset kapcsán a Bíróság az irányelv elbocsátást tiltó tizedik cikkével kapcsolatban leszögezte, hogy a védelmi időszak alatt nem csak a várandóssággal és/vagy a gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlése tilos, hanem e védelmi időszak lejárta előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatala is.<sup>[18]</sup> Továbbá azt is kifejtette, hogy a várandóssággal és/vagy gyermekszületéssel összefüggő elbocsátás attól függetlenül ellentétes a 76/207/EKG irányelvvel, hogy mikor

[17] Ld. az Elizabeth Johanna Pacifica Dekker-Stichting VJV Centrum Plus, C-177/88. sz. ügyet, a Gabriele Habermann-Beltermann - Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Ndb./Opf. E. V. 421/92. sz. ügyet, a Carole Louise Webb-EMO Air Cargo Ltd, 32/93. sz. ügyet.

[18] Nadine Paquay- Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06. sz. ügy.

történt az elbocsátásról szóló döntés közlése, még akkor is, ha az ilyen döntést a 92/85 irányelv tizedik cikkében előírt védelmi időszakot követően közölték.

#### h) Jogérvényesítés

Az irányelv előírja a tagállamoknak, hogy olyan intézkedéseket hozzanak, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az a női munkavállaló, aki az irányelvből eredő kötelezettségek nem teljesítése miatt sérelmet szenvedett, igényét bírói úton, illetve a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően az illetékes testületeknél érvényesíthesse. A Pontin esetben az Európai Bíróság értelmezte a védett munkavállalókat megillető hatékony bírói jogvédelem elvét, és a tényleges érvényesülés elvét hangsúlyozta.<sup>[19]</sup> Az eset a luxemburgi Code de Travail (Munka Törvénykönyve) rendelkezéseivel kapcsolatban merült fel, amelyek a várandóssága alatt elbocsátott munkavállalónak a felmondás megtámadására nyolc, illetve tizenöt napos jogvesztő határidőt írt elő. A luxemburgi munkajogi szabályok szerint a munkáltató számára tilos a női munkavállaló munkaviszonyának megszűnéséről történő értesítése vagy adott esetben előzetes meghallgatásra történő behívása, amennyiben e női munkavállaló várandós, amit orvos is tanúsít, valamint a szülést követő tizenkét hét folyamán. A munkaviszony megszűnéséről a várandósság orvos általi megállapítását megelőzően történő értesítés esetén, a női munkavállaló az elbocsátásról történő értesítéstől számított nyolcnapos határidőn belül ajánlott levélben orvosi igazolást nyújthat be állapotát alátámasztására. Ezen előírások megszegésével közölt minden elbocsátás, illetve – adott esetben – előzetes meghallgatásra történő behívás semmis és hatálytalan. A szerződés felmondását követő tizenöt napon belül a női munkavállaló egyszerű kérelemmel fordulhat a munkaügyi bíróság elnökéhez, aki haladéktalanul, a felek meghallgatását vagy jogszerű beidőzését követően, egyszerűsített módon jár el az elbocsátás semmisségének megállapítása ügyében, és elrendeli a munkaviszony fenntartását vagy a munkavállaló állásába való visszahelyezését. Más okból eredő jogellenes felmondás esetén egyébként három hónapos jogvesztő határidő áll a munkavállaló rendelkezésére és kártérítés megfizetését kérheti szankcióként. A Bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az irányelv tizedik és tizenkettedik cikkével nem ellentétes az olyan szabályozás, amely a védett munkavállalók elbocsátási tilalmára vonatkozóan különleges jogorvoslati lehetőséget biztosít, amelynek gyakorlására sajátos eljárási szabályok vonatkoznak. Ezek a jogorvoslati lehetőségek azonban nem lehetnek kedvezőtlenebbek, mint a belső jog hasonló jogorvoslatokra vonatkozó szabályai, és nem tehetik gyakorlatilag lehetetlenné a közösségi jogrend által biztosított jogok gyakorlását. A Bíróság felhívta továbbá a figyelmet arra is, hogy a 76/207/EGK irányelvvel ellentétes az olyan tagállami szabályozás,

[19] Virginie Pontin-T-Comalux SA, C-63/08. sz. ügy.

amely megfosztja a várandóssága alatt elbocsátott munkavállalót a kártérítés iránti kereset benyújtásának lehetőségétől, miközben az minden más elbocsátott munkavállaló számára biztosított, amennyiben a jogorvoslatokra vonatkozó ilyen korlátozás úgy tekinthető, hogy egy nőt a várandóssággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek.

#### IV. JAVASLAT A 92/85/EGK TANÁCSI IRÁNYELV MÓDOSÍTÁSÁRÓL

Az Európai Bizottság 2008-ban javaslatot tett az Európai Parlament és a Tanács számára, a 92/85/EGK tanácsi irányelv módosítására.<sup>[20]</sup> A szociális kérdésekkel foglalkozó munkacsoport 2008 végén és 2009 elején hét ülésén vizsgálta a javaslatot. Az Európai Parlament 2010 októberében fogadta el az első olvasatban kialakított véleményét, majd ezt követően folytatódott az irányelv javaslatról szóló megbeszélések.

A javaslat célja a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem javítása. A javaslat különösen a szülési szabadság minimális időtartamának tizennégy hétről tizennyolc hétre történő meghosszabbítását irányozza elő. Ez egyrészt segíti a munkavállalókat abban, hogy a szülés közvetlen hatásait kipihenjék, másrészt pedig megkönnyíti a munkaerőpiacra való visszatérésüket a szülési szabadág lejártát követően. Az irányelv a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalók munkavállalói jogait is erősíti. A javaslat hozzájárul továbbá a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztettségéhez.

##### 1. A javaslat háttere

A változtatások ösztönzésének hátterében egyrészt a Bizottság 2006 márciusában elfogadott, a nők és férfiak közötti egyenlőségére vonatkozó ütemterv állt, amelyben a Bizottság arra kötelezte el magát, hogy felülvizsgálja a nemek közötti egyenlőségről szóló hatályos uniós jogszabályokat, amelyek nem kerültek be a 2005-ben átdolgozott jogszabályok közé annak érdekében, hogy azokat adott esetben naprakésszé tegye, korszerűsítse és átdolgozza. A 92/85/EGK irányelv azonban nem került be az átdolgozott jogszabályok közé. A 2006 márciusi Európai Tanács hangsúlyozta a munka és a magánélet közötti nagyobb egyensúly szükségességét a gazdasági növekedés, a jólét és a versenyképesség biztosítása érdekében, és jóváhagyta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot. 2008 márciusában az Európai Tanács megerősítette, hogy további erőfeszítéseket kell tenni a munka és a magánélet összeegyeztetése terén mind a férfiak, mind pedig a nők tekintetében.

[20] COM/2008/0637. számú javaslat. 2008.10.03. Brüsszel. 2008/0193/COD eljárás.

Az Európai Parlament folyamatosan sürgette a várandós munkavállalók védelmével és a számukra nyújtott szülői szabadsággal kapcsolatos meglévő jogszabályok javítását, valamint a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségét szolgáló intézkedések meghozatalát. Európa demográfiai jövőjéről szóló 2008. február 21-i állásfoglalásában az Európai Parlament például a legjobb gyakorlatok alkalmazására szólította fel a tagállamokat és rámutatott arra, hogy a születési arány pozitívan befolyásolható az összehangolt állami politikák révén, méghozzá úgy, hogy egy család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeget teremtenek.<sup>[21]</sup>

2006 és 2007 folyamán a Bizottság egy kétlépcsős konzultációs eljárás keretében konzultációt folytatott a közösségi szociális partnerekkel a munka, a magán és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéről, amellyel a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelv is foglalkozik. A Bizottság olyan megoldásokat keresett, amelyekkel javíthatók lennének az anyaság védelmére és a szülői szabadságra vonatkozó meglévő jogszabályok, és új szabadságtípusokat állapított meg a családok tekintetében (apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, szabadság biztosítása az eltartottak gondozására). A szociális partnerek a tárgyalások során megerősítették, hogy nem áll szándékukban foglalkozni a szülési szabadsággal, csak a szülői szabadság rendszerével.

2007 decemberében a Bizottság konzultációt folytatott a tagállamokkal is. A szülési szabadság tekintetében néhány tagállam támogatta a szabadság hosszának (mérsékelt) növelését, bizonyos tagállamok a juttatások emelése mellett voltak, mások pedig mindenféle közösségi szintű változtatást elleneztek.

A kérdésben a nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottság is véleményt nyilvánított, ahol a bizottság tagjainak többsége úgy vélte, hogy további közösségi szintű jogalkotásra van szükség a szülési szabadság hosszának huszonnégy hétre való kiterjesztésére, illetve az e szabadság alatt járó fizetésnek a teljes fizetés szintjére történő emelésére.

A kezdeményezés előkészületekor a Bizottság megbízást adott az összeegyeztethetőség javítását célzó intézkedések költségeit és hasznát felmérő hatástanulmány elkészítésére. A konzultációs folyamat és a Bizottság megbízásából elkészített tanulmány eredményeinek tükrében a szülési szabadság idejének meghosszabbítását és az ez idő alatt fizetett munkabér megemelését jó megoldásnak találták a nők egészségének és biztonságának javítása szempontjából, illetve annak érdekében, hogy a nők számára lehetővé tegyék a munka és a családi élet feladatainak minél jobb összeegyeztethetőségét, ami a férfiak és nők munkaerő-piaci egyenlőségét is javítaná. A Bizottság összegzett véleménye alapján a szülési szabadság meghosszabbítása kedvező hatással lenne az anyák egészségére. Segítené őket a szülés utáni felépülésben, illetve a gyermekkel való szoros kapcsolat kialakításában. Ha pedig a gyermek már valamivel idősebb,

[21] COM/2008/0637. számú javaslat.

a nők könnyebben térnek vissza munkahelyükre, és ez azt is eredményezhetné, hogy kevésbé vennék igénybe a szülői szabadságot. A szülési szabadság meghosszabbítása és a nők jogainak erősítése a szabadságról való visszatérésüket követően továbbá hozzájárulna a nők és férfiak egyenjogúságának biztosításához a munkaerő-piaci lehetőségek és a munkahelyi bánásmód terén. A szülési szabadság alatt járó fizetés összegének megemelése biztosítja azt, hogy az érintett nők ne kerüljenek pénzügyileg veszteséges helyzetbe. A munkaadó számára – az anya munkahelyi távollétének idejét illetően – mindez nagyobb biztonságot jelent, mivel a munkavállaló várhatóan ritkábban veszi majd igénybe a szülői szabadságot. Ennek különösen a kisebb szervezetek szempontjából van jelentősége, mivel ezekben a családdal kapcsolatos szabadságok hatása arányát tekintve jobban érzékelhető, mint a nagyobb szervezeteknél. Annak érdekében, hogy a vállalkozások számára – különösen, ami a kisebb vállalkozásokat illeti – ezek a költségek ne jelentsenek indokolatlan terhet, a Bizottság javaslata lehetővé teszi a tagállamok számára az anyasági ellátás maximális összegének megállapítását. A tagállamok továbbra is szabadon dönthetnek arról, hogy a juttatások mekkora részét fedezzék állami költségvetésből.

## 2. A módosítani kívánt cikkek

A javaslat a 92/85/EGK irányelv nyolcadik, tizedik és tizenegyedik cikkét kívánja módosítani.

A módosítás a szülési szabadság tekintetében tizennyolc hetes időtartamot írna elő, amelyből hat hetet a gyermek megszületése után kötelező lenne igénybe venni. Az időtartam meghosszabbítása lehetővé tenné, hogy a nők a várandósságot és a szülést követően felépüljenek, több időt tölthessenek együtt gyermekeikkel, és hosszabb ideig szoptathassanak. Az irányelv hatálya alá tartozó nők megválaszthatnák, hogy mikor veszik ki a szabadság nem kötelező részét (szülés előtt vagy után), ezért nem lehetne őket tovább arra kötelezni, hogy a szabadság meghatározott részét a szülés előtt vegyék ki. A javaslat szerint amennyiben a gyermek az előre kiszámított időpontot követően születik meg, akkor a szabadság szülés előtti része a szülés időpontjáig meghosszabbodik anélkül, hogy ezáltal a szabadság szülés után igénybe vett része csökkenne; így biztosítható, hogy a nők számára elegendő idő álljon rendelkezésre a szülés utáni felépülésre, illetve a szoptatásra.

Az irányelv tizedik cikke az elbocsátás tilalmával kapcsolatosan figyelembe venné az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatát és a szülési szabadság ideje alatt, a munkavállaló lehetséges elbocsátására irányuló minden előkészületet megtiltani javasol, kivéve az egészen rendkívüli eseteket. A jelenlegi irányelv értelmében, amennyiben egy nőt a szülési szabadság ideje alatt bocsátanak el, a munkáltató köteles az ilyen körülmények között történő elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. A javasolt módosítás értelmében a munkáltató ezen kötelessége azokra az esetekre is kiterjed, amelyekben a nő

elbocsátására a szülési szabadság lejártát követő hat hónapon belül kerül sor, amennyiben az érintett munkavállaló írásbeli indoklást kér. E rendelkezés célja nem az egyéni vagy kollektív elbocsátásra vonatkozó szabályok módosítása, hanem az, hogy az érintett vállalkozások és munkavállalók érdekében rendelkezzen arról, hogy a szülési szabadságról való visszatérés után egy bizonyos ideig a munkáltató – a munkavállaló kérésére – köteles legyen írásban megadni az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.

A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogokat szabályozó tizenegyedik cikk kiegészülne azzal, hogy a szülési szabadság után a nő jogosult arra, hogy visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kedvezőtlenebbek, valamint hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

Továbbá módosulna a szülési szabadság alatt fizetendő munkabérrre vonatkozó meglévő rendelkezés is. Alapelvként szerepelne, hogy a szülési szabadság ideje alatt a szabadságot megelőző teljes munkabér összege fizetendő. Ez azonban nem kötelező jellegű, mivel a tagállamok adott esetben meghatározhatják a fizetendő ellátás maximális összegét, feltéve, hogy ez az összeg nem alacsonyabb a betegszabadság ideje alatt járó munkabérnél. A tagállamok dönthetnek a szülési szabadság ideje alatt fizetett munkabér szintjéről, amely a szabadságot megelőző utolsó havi munkabérrel megegyező összegnek vagy egy bizonyos időszak alapján kiszámított átlagösszegnek felel meg.

A tizenegyedik cikk tartalmazna olyan rendelkezést is, amelynek értelmében a szülési szabadságon lévő vagy arról visszatérő munkavállalónak jogában áll kérni munkáltatójától munkaidő-beosztásának és munkaidejének az új családi helyzethez való igazítását, a munkáltatónak pedig kötelessége mérlegelni e kérést. A munkáltatónak azonban nem kötelessége e kérés teljesítése és további nyomon követése. A munkavállaló e jogának gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat a tagállamok állapítják meg. A munkavállalók egészségének védelme szempontjából szükség van erre az új rendelkezésre, amely egyben lehetővé tenné azt is, hogy az érintettek – a munkáltató egyetértésével – rugalmasabb munkaidőben és munkaidő-beosztásban dolgozhassanak.

### 3. Az Európai Parlament 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalása

Az Európai Parlament az irányelv módosításával kapcsolatosan 2010. október 20-án fogalmazta meg első olvasatban az álláspontját. A Parlament a dokumentumban felhívja a figyelmet arra, hogy annak támogatása érdekében, hogy a munkavállalók a munkát és a családi életet összehangolhassák, fontos, hogy a munkavállalók hosszabb szülési és apasági szabadságot kapjanak, a tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermek örökbefogadásának esetét is beleértve. A tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermeket örökbe fogadó munkavállalónak ugyanolyan jogokat kell biztosítani, mint a biológiai szülőnek, valamint szülési és apasági

szabadságot is azonos feltételek mellett kell számára biztosítani. Ahhoz, hogy a munkavállalók a munkát és a családi életet összehangolhassák, valamint a férfiak és nők közötti tényleges esélyegyenlőség megvalósuljon, elengedhetetlen, hogy a férfiak jogosultak legyenek a fizetett apasági szabadságra a szülési szabadsághoz hasonló feltételek mellett – kivéve annak hossza tekintetében – oly módon, hogy a szükséges feltételeket fokozatosan lehessen megteremteni. Ezeket a jogokat az élettársaknak is meg kell adni. A tagállamok ösztönzést kapnak annak megfontolására, hogy jogrendszerük biztosítsanak a dolgozó férfiaknak egyéni és nem átruházható apasági szabadságot, a foglalkoztatottsághoz fűződő jogaik fenntartása mellett.<sup>[22]</sup>

#### a) Húsz hetes szülési szabadság

A Parlament állásfoglalásában már húsz hetes folyamatos szülési szabadságot irányoz elő a tagállamoknak. A dokumentum szerint a szülési szabadságba beletartozik legalább hat hét kötelező, teljes fizetéssel járó szülési szabadság, amelyet a gyermek születése után kell kiadni, a szülés előtt kötelező szabadságot előíró, meglévő nemzeti jogszabályok sérelme nélkül. A hathetes kötelező szülési szabadság minden munkavállaló nőre érvényes, függetlenül attól, hogy a szülés előtt hány napot dolgozott. A tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a védett munkavállalók szabadon dönthessenek arról, hogy a szülési szabadság nem kötelező részét a gyermekszülés előtt vagy után kívánják-e igénybe venni, a szülés előtt kiveendő szabadság időtartamát meghatározó meglévő nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlatok sérelme nélkül. Az érintett tagállam jogszabályaival összhangban ez az időszak a szülők megegyezése és kérése alapján megosztható lenne az apával.

A Parlament által javasolt szöveg szerint az anya és a gyermek egészségének védelme érdekében a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók kényszer nélkül, szabadon dönthessenek arról, hogy a szülési szabadságnak a gyermek születését megelőző, nem kötelező részét igénybe kívánják-e venni vagy sem. Előírja továbbá, hogy a munkavállalónak jeleznie kell a szülési szabadság nem kötelező részének általa választott időtartamát legkésőbb az ilyen jellegű szabadság megkezdése előtt egy hónappal. Az ikrekkel kapcsolatos vitát eldöntve, szerepelne a módosított irányelvben az is, hogy ikrek születése esetén a szülési szabadság kötelező része minden további gyermek után a nemzeti jogszabályoknak megfelelően növekszik.

A szülési szabadságon lévő munkavállalónak teljes fizetést kellene folyósítani, és a juttatásnak az utolsó havi fizetés, vagy a havi átlagfizetés száz százalékának kellene lennie. A tagállamok megállapíthatják, hogy a havi átlagfizetés mely időszak alapján kerüljön kiszámításra.

[22] Ld. az Európai Parlament (2012/C 70 E/26) sz. 2010. október 20-i jogalkotási állásfoglalását.

### b) Különleges helyzetek figyelembevétele

A Parlament által elfogadott szövegváltozat jelentős figyelmet fordít a különös gondozást igénylő gyermekek szüleire, a különös elbánást igénylő helyzetekre. E szerint a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy koraszülés, a gyermek születését követő kórházi kezelése, a fogyatékkal született gyermekek, a fogyatékkal élő anya vagy az ikerszülés esetén teljes fizetéssel járó kiegészítő szabadságot biztosítsanak. A kiegészítő szabadság időtartamának részarányosnak kell lennie és meg kell felelnie az anya és a gyermek/gyermekek különleges igényeinek. A szülési szabadság teljes idejét fogyatékos gyermek születése esetén a születés után legalább nyolchetes időtartamra meg lehet hosszabbítani, halvaszületés esetén pedig a tagállamok egy hathetes kiegészítő szabadságot is biztosítanak. A tagállamok biztosítják, hogy a várandóssághoz vagy a szüléshez kapcsolódó betegség, illetve komplikációk esetén a szülés előtt négy héttel vagy korábban igénybe vett betegszabadság által nem rövidül meg a szülési szabadság ideje. A tagállamok a fogyatékkal élő gyermekek szüleinek segítése érdekében speciális munkahelyi körülmények biztosítása révén védik az anyák és apák jogait.

### c) Kötelező apasági szabadság bevezetése

Az irányelv kiegészülne az apasági szabadság igénybevételével kapcsolatos rendelkezésekkel, ami határozott előrelépést jelentene a családon belüli munkamegosztás, és a gyermekgondozási feladatokkal kapcsolatos sztereotípiák csökkentésében.

A tagállamoknak biztosítani kellene, hogy azok a munkavállalók, akiknek élettársa a közelmúltban szült, jogosultak legyenek fizetett és másra át nem ruházható, legalább kéthetes, egybefüggő, a szülési szabadsághoz – hosszától eltekintve – hasonló feltételek mellett kiadandó szabadságra, amelyet a házastárs vagy élettárs szülése után a szülési szabadság ideje alatt kötelezően ki kell venni. Ennek a fontossága azért hangsúlyozandó a Parlament szerint, hogy előmozdítsák a két szülő egyenlő arányú részvételét a családi élethez fűződő jogok és kötelezettségek kiegyensúlyozásában. Továbbá azt is tartalmazná az irányelv, hogy azok a munkavállalók, akiknek élettársa a közelmúltban szült, az anya halála vagy cselekvőképtelenné válása esetén különleges szabadságot kapjanak, beleértve a szülési szabadság fel nem használt részét is.

Az irányelv tervezete a szülési és apasági szabadságra vonatkozó rendelkezéseket a tizenkét hónaposnál fiatalabb gyermek örökbefogadása esetén is alkalmazni rendeli.

### d) Elbocsátási tilalom

Az elbocsátási tilalommal kapcsolatosan a Parlament szigorúbb szabályozást fogadna el, amely szerint a szülési szabadság lejártát követő hat hónapig

elbocsátási tilalmat fogalmaz meg, amely alól csak a munkavállaló állapotával összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetek jelentenének kivételt, amennyiben adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult. Ezen kívül az elbocsátási tilalom az apasági szabadság idejére is kiterjedne.

#### e) Esélyegyenlőség

A nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége érdekében a tagállamoknak megfelelő intézkedéseket kellene hozniuk a várandós nők elleni megkülönböztetés munkaerő-piaci gyakorlatának megtiltása érdekében azáltal, hogy a munkaerő-toborzás terén egyenlő feltételeket teremtenek számukra az olyan esetekre, amikor az adott álláshely minden feltételének megfelelnek.

A parlamenti szöveg azt a bírósági joggyakorlat által kidolgozott elvet is rögzíti, hogy ha egy nőt a várandósságával vagy a szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, akkor az a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében az irányelv ösztönözné a tagállamokat arra, hogy összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megfelelő intézkedéseket hozzanak a szociális partnerek közötti, megfelelő szintű párbeszéd előmozdítására abból a célból, hogy hatékony intézkedésekkel lépjenek fel a várandós állapot, valamint a szülési vagy örökbefogadási szabadság miatti hátrányos megkülönböztetés ellen. Továbbá a munkáltatókat is mozgósítani kellene arra, hogy tegyenek hatékony intézkedéseket a várandós állapot, valamint a szülési vagy örökbefogadási szabadság miatti hátrányos megkülönböztetés ellen.

#### f) Jog a részmunkaidős munkavégzéshez

A részmunkaidős munkavégzéshez való jog biztosítása érdekében a Parlament javaslata szerint a tagállamokat ösztönözni kell, hogy hozzanak intézkedéseket annak biztosítására, hogy a munkavállalók az elbocsátással szembeni teljes védelem mellett és legfeljebb egyéves időtartamra választhassák a részmunkaidős munkarendet, és ennek elteltével teljes mértékben jogosultak legyenek visszatérni a teljes munkaidős munkarendhez és fizetéshez.

#### g) A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok

A módosított irányelv rögzítené a szülési szabadságon lévő munkavállalók arra vonatkozó jogát, hogy adott esetben automatikusan részesüljenek minden fizetésemelésből anélkül, hogy átmenetileg meg kellene szakítaniuk a szülési

szabadságukat annak érdekében, hogy a fizetésemelés rájuk is vonatkozzon. Ezen kívül a védett munkavállalóknak biztosítani kellene, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy annak megfelelő munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kedvezőtlenebbek a szülési szabadságot megelőző fizetéssel, szakmai kategóriával és feladatokkal. Lehetővé kell tenni továbbá, hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon. A termelési folyamat átalakításából vagy alapos átszervezéséből adódó kivételes helyzetekben mindig garantálni kell a munkavállaló nő számára azt a lehetőséget, hogy megvitassa a munkáltatóval, hogy milyen hatással lehetnek ezek a változtatások a saját szakmai, és közvetve a saját személyi helyzetére.

A szülési szabadság ideje nem érinthetné hátrányosan a munkavállaló nyugdíjellátáshoz való jogait, és bele kellene számítani a nyugdíjellátásra jogosító foglalkoztatási időbe.

A Parlament általi szövegváltozat tartalmazza a szoptatási munkaidő-kedvezményre vonatkozó szabályokat is. E szerint a gyermekét szoptató anya a munkájával kapcsolatos előjogok elvesztése nélkül jogosult erre a célra munkaidő-kedvezményt igénybe venni, amely két, egyenként egyórás időszakra oszlik, hacsak más megállapodás nem született a munkáltatóval. Ikerk születése esetén a munkaidő-kedvezmény minden egyes gyermek esetében további harminc perccel megnövekszik. Részmunkaidő esetén a munkaidő-kedvezmény a rendes munkaidőhöz képest arányosan csökken, ugyanakkor nem lehet rövidebb harminc percnél.

#### 4. A Tanács álláspontja

Azt követően, hogy az Európai Parlament 2010. október 20-án első olvasatban elfogadta álláspontját, a Tanács 2010. december 6-án irányadó vitát tartott.

A vita során a delegációk túlnyomó többsége nem tudta elfogadni a Parlament azon módosítását, amely a szülési szabadság minimális időtartamának teljes fizetés melletti, húsz hétre történő meghosszabbítását javasolta. A delegációk többsége aggodalmának adott hangot ennek költségvonzatai miatt.

Tekintettel az Európai Parlament álláspontja és a tagállamok nézetei közötti jelentős eltérésre, számos delegáció egyetértett azzal, hogy a Tanácsnak alaposan meg kell vizsgálnia a kérdést. Több delegáció támogatta, hogy a Tanács végezzen további hatásvizsgálatot annak jobb megértése érdekében, hogy a javasolt rendelkezések milyen hatásokat gyakorolnának a tagállamokban. A delegációk általában véve úgy gondolták, hogy az irányelvnek csak a szülési szabadsággal kellene foglalkoznia. Számos delegáció hangsúlyozta, hogy a javaslatnak alapvetően meg kellene maradnia a munkahelyi biztonságról és egészségvédelemről szóló irányelv javaslatnak. Csak néhány delegáció mutatott rugalmasságot az örökbefogadási és az apasági szabadságot illetően. A vita még nem zárult le, több delegáció javasolta, hogy a Tanács végezzen kiegészítő hatásvizsgálatot, amely mind a huszonnégy tagállamra kiterjedne.

Ezt követően a Tanács még egyszer megvitatta a javaslatot (2011. június 17.) amelynek során véleménycserét folytatott a családpolitikákról, és következtetéseket fogadott el „a munka és a családi élet összeegyeztetése a demográfiai változások összefüggésében” címmel. A kiadott sajtóközlemény szerint „a felszólaló miniszterek hangsúlyozták, hogy a demográfiai változások a születési arányszámok javítására irányuló szakpolitikákat tesznek szükségessé, amelyek például az alábbiakat foglalhatják magukban: rugalmas munkaidő-beosztás (pl. részmunkaidős munkavégzés), gyermeknevelési és családi juttatások, minőségi és megfizethető gyermekellátás, valamint egyéb olyan segítségnyújtási szolgáltatások, amelyek lehetővé teszik a szülők számára a munka és a magánélet összeegyeztetését. A miniszterek hangsúlyozták továbbá, hogy különös figyelmet kell fordítani a veszélyeztetett családokra, például az egyszülős családokra. A következtetések célja olyan szakpolitikák előmozdítása, amelyek a családoknak kedveznek és javítják a munka és a családi élet közötti egyensúlyt, egyrészt az előttünk álló demográfiai kihívások kezelésének összefüggésében, másrészt az Európa 2020 stratégia támogatása érdekében. Hangsúlyozzák, hogy fontos erőteljesebben támogatni a munka és a családi élet összeegyeztetésére irányuló intézkedéseket, amelyek nemcsak lehetővé tennék a nők és a férfiak számára hogy jobb egyensúlyt alakítsanak ki a munka és a családi élet között, hanem hozzájárulnának az Európai Unió legfontosabb szakpolitikai céljainak eléréséhez is, különösen a növekedést és foglalkoztatást illetően.”<sup>[23]</sup>

## IRODALOM

- Caracciolo, Eugenia (2001): *The 'Family-Friendly workplace': The EC Position*. The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations. 17/3. 325-344.
- Conaghan, Joanne: *Woman, Work, and Family: A British Revolution?* In: Conaghan, Joanne - Fischl, Richard Michael - Klare, Karl (2002): *Labour Law in an era of globalization*. Oxford University Press, New York.
- Conaghan, Joanne - Rittich, Kerry (2005): *Labour Law, Work, and Family*. Oxford University Press, New York.
- Deakin, Simon - Morris, Gillian (2005): *Labour Law*. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon.
- Gyulavári Tamás et al (szerk.) (2003): *Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. Egyenlő bánásmód elve*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- Lehoczkyne Kollonay Csilla (1997): *Az egyenlő bánásmód elve az Európai Unió elsődleges és másodlagos jogában*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlő esélyek és jogharmonizáció*. MűM Egyenlő Esélyek Titkársága Integrációs Stratégiai Munkacsoport, Budapest.
- Lehoczkyne Kollonay Csilla (1998): *Amerikai sikertörténet - Európai változások. A női egyenjogúság a nemzetközi joggyakorlatban*. In: Halmai Gábor (szerk.): *A hátrányos megkülönböztetés tilalmától a pozitív diszkriminációig*. AduPrint Kiadó, Budapest.

[23] [http://europa.eu/rapid/press-release\\_PRES-11-176\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-11-176_hu.htm).

- Lehoczkyné Kollonay Csilla (2005): *The Significance of Existing EU Sex Equality Law for Women in the New Member States. The Case of Hungary*. 12. Maastricht Journal. 4. 467-493.
- McGlynn, Clare: *Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda*. In: Conaghan, Joanne - Rittich, Kerry (2005): *Labour Law, Work, and Family*. Oxford University Press, New York.
- European Commission. Elérhető: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_PRES-11-176\\_hu.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-11-176_hu.htm).