

A munkavállalói jogvédelem új fejleményei a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében^[1]

I. BEVEZETŐ GONDOLATOK

Az Európai Unió szociálpolitikája, konkrétan munkajoga napjainkban számos változást él át, és a következő években további újdonságok várhatók ezen a téren. A szabályozott, illetve felülvizsgált kérdések között egyaránt találunk újabb és régebb óta jelen lévő munkajogi dilemmákat is, hiszen a reformfolyamatok a Szociális Jogok Európai Pillére (a továbbiakban: Pillér)^[2] köré rendezhetők. A munkajogi szabályokat modernizáló, a munkavállalói jogvédelmet magasabb szintre emelő szabályok között ki kell emelni a jelen elemzés alapjául szolgáló (EU) 2019/1158 számú parlamenti és tanácsi irányelvet,^[3] amely a munka és családi élet (privátszféra) egyensúlyának kialakítása és fenntartása tárgykörében hoz érdemi újdonságot, alapjogi és konkrét munkajogi normák szintjén egyaránt.^[4] Habár maga az irányelv önmagában, pusztán a szabályozási metodikát alapul véve nem biztos, hogy kellő hatással lehet a jövőben az uniós szociálpolitika reformfolyamataira, illetőleg ezeken keresztül a tagállami munkajogi és szociális jogi védelmi szint emelésére, mégis fontosnak tartom, hogy önálló kutatómunka és elemzés tárgyát képezze jelen irányelv. E kettősség magyarázata abban rejlik, hogy maga az irányelv voltaképpen a „megszokott” és számos előzménnyel bíró egyenlő bánásmód-szabályozásra épül,^[5] abban a tekintetben legalábbias mindenképpen, hogy kiindulópontja a nemi alapú munkaerőpiaci diszkrimináció tilalma, illetőleg a szülői státusz mint védett tu-

[1] A tanulmány a Magyar Tudományos Akadémia Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. A tanulmány az Innovációs és Technológiai Minisztérium, valamint a Nemzeti, Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alap ÚNKP-20-5-DE-32 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

[2] A Szociális Jogok Európai Pillére.

[3] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve.

[4] Az új szabályozás a Tanács 2010/18/EU (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 szóló irányelv átfogó reformját is elvégzi a nemi alapú diszkrimináció tilalmának bizonyos területein.

[5] 2019/1158 EU irányelv, preambulum (11) és (44) bekezdés.

lajdonság előtérbe helyezése.^[6] Vagyis az új szabályozás nem kizárólag azért tűnik „régí-újnak”, mert tényleges irányelvi előképeket detektálhatunk, hanem azért is, mert a szabályozás tárgya az uniós és tagállami anti-diszkriminációs jogok más területein is visszaköszön.

A következő néhány oldalon megkísérlem feltárni az új irányelvi szabályozás alapvető összefüggéseit a munkavállalókat megillető jogvédelmi szabályozások már létező formáival, felvázolni annak újdonságait, illetőleg következtetéseket levonni arra nézve, hogy ez a szabályozási megoldás mennyiben lehet valóban a munkavállalókat megillető szociális természetű jogvédelem egyik alapköve a következő években az uniós és a tagállami jogokban. Ugyanis habár jelen irányelvi reform alapvetően a munkavállalók egy csoportját – a családos munkavállalókat – érinti elsősorban, úgy vélem, hogy az abban szabályozott kérdések nemcsak az egyenlő bánásmód követelményére, hanem számos további, a munkavállalók jogállását általában meghatározó területre is nagy hatással lehetnek. Az elemzésben így szerepet kapnak bizonyos szociális természetű, a munkavállalók jogi státuszát megerősítő alapvető jogok is.

II. SZABÁLYOZÁSI KONTEXTUS – A MUNKAVÁLLALÓK VÉDELMEBEN?

A szabályozás célja^[7] és annak alapjogi összefüggései végeredményben olyan jogalkotói szándékról tanúskodnak, amely a szabályozás önállósága, illetve újdonságereje biztosította momentumot kihasználva sajátos módon új alapokra kívánja helyezni a munkaerőpiaci diszkriminációmentesség és esélyegyenlőség néhány alapkérdését. A következőkben röviden áttekintem a munkavállaló-fókuszú új szabályozás szabályozási alapjait és célját.

1. Az újdonság ereje (?)

Az új alapok persze csak részben újak,^[8] de önmagában az a tény, hogy a szülői státuszt – különös tekintettel az apák munkajogi helyzetére – helyezi előtérbe az új normaanyag, mindenképpen jelzésértékű. Vagyis a szabályozás újdonságereje és önállósága – sajátos analógiával élve, hasonlóan magához a Pillérhez – abban érhető tetten leginkább, hogy olyan kérdésekkel foglalkozik új, határozottabb, a munkavállalók jogait erőteljesebben védő nézőpontból, amelyek már eddig, azaz 2017-2020 előtt is jelen voltak az uniós jogi gondolkodásban és a tagállami szabályozásokban. Ugyanakkor az új normák egyfajta fokozat- és módszertanváltásról is tanúskodnak, ugyanis a jogalkotó

[6] 2019/1158 EU irányelv, preambulum 1. és 11. cikk.

[7] Lásd összefoglalóan: Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

[8] Hungler – Kende, 2020, 109-110.

mintegy új alapokra kívánja helyezni a munkaerőpiaci szabályozás e szegmensét, megerősítve ez által a munkavállalók számára ilyen módon biztosítandó jogokat. Mindebben a Pillérben megfogalmazott magasabb szintű munkavállalói jogvédelem iránti igény és a szociális szempontok határozott figyelembe vétele döntő szerepe játszik.^[9]

Arra a kérdésre persze, hogy éppen az egyenlő foglalkoztatás kritériumrendszerében mennyiben tud érdemben újat hozni jelen irányelv, nehéz válaszolni, figyelembe véve éppen a kiterjedt szabályozási tárgyat. Álláspontom szerint azonban az irányelv szimbolikus jelentősége mellett számos kérdésben sarallhatja újabb megközelítések alkalmazására a tagállamokat a munkaerőpiaci esélyegyenlőség kérdéskörében, de mindezt úgy teheti a következő években, hogy nem az egyenlő bánásmód bevett dogmatikája felől közelít dominánsan. Ezzel szemben kifejezetten arra a nemsemleges szituációra fókuszálva lehet komoly fejlődést várni a munkavállalói jogvédelemben, amelyben az egyenlő bánásmód csupán axiomatikusan, mintegy a háttérben jelenik meg, hiszen az újonnan biztosítandó jogok hagyományos munkajogi kérdéseket (is) érintenek, méghozzá a szociális jogvédelmi paradigma megerősítése útján.

2. A nemen és szülőségen alapuló munkaerőpiaci diszkrimináció tilalma mint vezérelv

Éppen a már említett szabályozási komplexitás okán szükséges megemlíteni, hogy habár a nemi alapú diszkrimináció tilalma, illetőleg a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége témakörében 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 – illetve az azt kiegészítő későbbi jogalkotási aktusok^[10] – kimerítő, összefoglaló jelleggel szabályozzák a terület munkajogi és szociális aspektusait,^[11] a 2019-es irányelv megalkotása mégis egy olyan, hosszú folyamat végére tett pontot, amelynek fókuszában továbbra is a nemi alapú esélyegyenlőség munkaerőpiaci, foglalkozási vetülete áll, bár ezúttal már nem kifejezetten a nemek közötti differenciákra, potenciális diszkriminációra, hanem a nemek között ténylegesen elérhető egyenlőségre koncentrálna. A munka és család egyensúlyának megerősített szabályozása, szociális prioritáskénti kezelése közel kétéves folyamat eredménye,^[12] de ha a korábbi jogalkotási eredmé-

[9] Hacker, 2019, 5-6. és 14-15.

[10] Utalással a 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelvre és a 2010/18/EU tanácsi irányelvre.

[11] E szabályozást természetesen kiegészíti az európai szociális koordinációs rendelet, amely többek között az anyasági, családi állapothoz kötődő szociális természetű ellátásokat is rendezi a munkavállalók tagállamok közötti mozgása esetére. Lásd részletesen: Pennings, 2015, 253-263.

[12] Social Priorities under the Juncker Commission, 2019.

nyeket is figyelembe vesszük, akkor több évtizedes távlatról beszélhetünk.^[13] Ezzel együtt az irányelv mégis az újdonság erejével hat, hiszen egyfajta összetett megközelítéssel keresztlül kíván a nemi alapú diszkrimináció szabályozásában előre lépni oly módon, hogy a klasszikus „védett tulajdonság-hátrány-kimentés” háromszögből kilépve a védett csoporthoz jól köthető, hátrányos munkaerőpiaci élethelyzeteket próbálja preventív módon visszaszorítani.^[14]

Ez azt is feltételezi egyúttal, hogy az irányelvi szabályozás esszenciája nem-semlegességet sugall, ami – ahogyan erre már utaltam – nem feltétlenül az egyenlő bánásmód szabályozásának klasszikus keretei között értelmezendő, hanem abból indul ki, hogy szülő bármelyik nemhez tartozó munkavállaló lehet, és mivel éppen a munkaerőpiacon jelentkeznek sok esetben olyan hátrányok, amelyek tipikusan szülőket érnek,^[15] ezért az ilyen helyzetekkel szembeni munkajogi védelem szerepel a szabályozás fókuszában. Persze, külön figyelmet kell szentelnünk a szülő nők védelmének, de mivel ez utóbbi kérdés a szűken értelmezett nemi alapú diszkrimináció tilalmának kérdéskörét érinti, így más jellegű, e helyütt nem részletezendő szabályozással kell számolnunk.^[16] Sőt, az irányelv adott esetben éppen a férfiakra, pontosabban az apákat megillető jogok megerősítéséről szól,^[17] ami álláspontom szerint tovább erősíti az új szabályozás nem-semlegességét. Úgy vélem, hogy a szülők munkajogi helyzetét megerősítő, szociális természetű normák elengedhetetlenek a munka és a család egyensúlyának megteremtéséhez, ami pedig ugyanilyen fontos – absztrakt módon értve a munkaerőpiac egyensúlyi működéséhez. Erre utaltam fentebb azzal a kitétel-lel, hogy a szülő nők jogvédelme külön és különösen is indokolt, azonban jelen szabályozás tovább viszi ezt a kérdést, és a szülőket általában, de adott esetben az apákat speciálisan is megkísérli támogatni.

3. A szabályozás céljáról

A szabályozás célja kapcsán megállapítható, hogy az új irányelv egy specifikus szabályozási területből kiindulva kívánja célzottan ugyan, de általános összefüggésekben is megerősíteni a munkavállalók jogait a munkaerőpiacon. Ennek az a magyarázata elsősorban, hogy az egyenlő bánásmód kérdéskörének bevonásával eleve egy generális, nem kizárólag munkajogi és nem kizárólag a jelen irányelvi szabályozás által megítélhető kontextusba helyezi a szülő és gondozó munkavállalók jogállásának stabilizálását a szabályozás. Mindez persze megtévesztően is hathat – főleg az irányelvi előzményekkel együttesen

[13] E folyamat jogalkotási állomásai között megemlíthendők az 1970-es (75/117/EGK és 76/207/EGK irányelvek), az 1990-es évek (92/85/EGK és 97/81/EK irányelv) és a 2000-es évek is (2006/54/EK és 2010/18/EU irányelv).

[14] Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria, 2020, 24-25.

[15] Hungler – Kende, 2020, 101-105.

[16] Ilyen szabályozás jellemzően a 2006/54/EK irányelv.

[17] Chierigato, 2020, 8-10.

szemlélve jelen kérdéskört –, hiszen az új szabályozásnak csupán elméleti hátterét biztosítja a klasszikus egyenlő bánásmód követelménye, bár igaz, hogy markánsan megjelennek e hagyományos jogelvek az irányelvben.^[18] Ugyanakkor persze az adottnak vett kiindulási alap ellenére az irányelvnek nem célja az egyenlő foglalkoztatás kritériumrendszerének felülvizsgálata, esetleg revíziója, hiszen sokkal inkább az irányelvben szabályozott kérdések által érintett munkavállalók munkajogi státuszára, az egyes konkrét jogosultságokra koncentrálnak. Megjegyzem, hogy nyilvánvalóan nem elkerülhető a szabályozás célja körében sem az egyértelmű összefüggés feltárása az egyenlő bánásmód általános kritériuma és a szülő és gondozó munkavállalók jogi státuszának erősítése között, de nézetem szerint jelen szabályozásban nem mutatható ki az anti-diszkriminációs joganyag dominanciája. Persze a szabályozásnak olyan célja is elképzelhető, miszerint legalább indirekt módon erősítse a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód kritériumrendszerét, de ezúttal kiterjesztve a nőkkel szembeni diszkrimináció tilalmát – sajátos módon ugyan, de – a férfiakra is, amennyiben szülői vagy gondozói státuszban vannak.

Ez persze nem vezethet előbbi inverzéhez – azaz a szülő nőkkel szembeni egyenlő bánásmód megerősítésének negligálásához –, de mivel az irányelv több kérdésben is maga foglal új állást, hogy az anyák mellett az apák munkajogi helyzetét is javítani kell – azaz legalább egyenlően kezelni őket a gyermeket nevelő nőkkel –, ezért akár erre is lehet következtetni. Kissé távolinak tűnő párhuzammal élve emlékeztetek arra, hogy a többek között a jelen szabályozás előképét is adó, az előző században megfogalmazott elvek és szabályok a nemi alapú diszkrimináció tilalma területén hasonló logikával teremtették meg a nők munkaerőpiaci egyenlőként kezelésének alapjait,^[19] hiszen néhány évtizeddel ezelőtt még szabályozási szinten sem volt ez oly mértékben evidens, mint napjainkban. Persze ezzel nem a férfiakkal szembeni diszkrimináció fellángolását, illetőleg leküzdésének azonnali szükségességét kívánom állítani, pusztán emlékeztetek arra, hogy a nemek közötti egyenlőség munkajogi szabályozási témája mindig is egyfajta „relatív” alapon működött – ez a szabályozás belső logikájából következik –, és most a szülők és gondozók, és e kategóriákon belül is a férfiak munkajogi támogatása kerül előtérbe. Mindez persze nem változtat a szabályozás nemsemleges karakterén, csupán az alább kifejtendő egyes rendelkezések szabályozáseméleti kontextusba helyezése céljából utaltam az előbbiekre, hiszen a már többször citált alapjogi szempontok éppen a nemek közötti egyenlőség és a munkaerőpiaci esélyegyenlőség vonatkozásában köszönhetnek vissza akár ellentmondásoktól sem mentesen.

[18] 2019/1158 EU irányelv, preambulum (11) és (44) bekezdés és 11-13. cikk

[19] Lásd elsősorban a következő európai bírósági ítéleteket: C-80/70. Gabrielle Defrenne kontra belga állam, C-43/75. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena és C-149/77. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

Ezt az általános munkajogi kontextust, a munkaviszony jogát, a munkaszerződés tartalmát érdemben érintő szabályozási kérdések pedig teljessé tehetik a képet a tárgyalt munkavállalói jogvédelem kapcsán. Összességében tehát a 2019/1158/EU irányelv célja elsődlegesen a családos vagy gyermeket gondozó munkavállalók jogvédelmének megerősítése, másodlagosan pedig olyan munkajogi eszközök bevezetése vagy megerősítése, amelyek direkt módon kívánják emelni a tagállami munkajogi szabályozások védelmi szintjét, márpedig ez korábban nem volt bevett jogalkotási gyakorlat (például apasági szabadság vagy a munkavállalókra nézve kedvező bizonyítási teher jogvita esetén).

III. AZ ÚJ IRÁNYELVI SZABÁLYOZÁS ÖSSZEFÜGGÉSE A SZOCIÁLIS PILLÉRREL ÉS AZ ALAPJOGI KARTÁVAL

A nemi alapú, illetőleg a gyermeket nevelő vagy gondozó munkavállalókat érintő munkaerőpiaci hátrányok napjainkban is komoly szabályozási dilemmákat indukálnak, bizonyos esetekben látványosabb eredményekkel, bár ellentmondásoktól sem mentesen.^[20] Ugyanakkor a tényleges esélyegyenlőség elérése álláspontom szerint még várat magára, hiszen az említett személyes körülmények érdemben hatnak a munkavállalók jogi helyzetére, és sok esetben negatív irányban. Fontos az is, hogy habár a hátrányos megkülönböztetés és a munkaerőpiaci „esélyegyenlőtlenség” tipikusan a nőket érinti még ma is, az új szabályozás megerősíti azt a regulatív preconcepciót, miszerint a szülők általában szorulnak munkajogi védelemre.^[21] Ennek elvárt módjairól és elveiről érdemes a továbbiakban részletesen szólni.

1. Munkajogi prioritások a Pillér szociális védelmi elvei között

A Pillér 9. cikke kifejezetten a munka és a magánélet egyensúlyáról szól, azzal a kiindulási alappal, hogy alapvető elvárás az uniós szociálpolitikában a szülők és gondozók számára olyan munkafeltételeket teremteni, amelyek lehetővé teszik az említett egyensúly elérését anélkül, hogy bármelyik területen is hátrányt szenvednének el a munkavállalók.^[22] Bár ez utóbbi koncepció egyfajta univerzális elvárásként azonosítható a munkajogi védelmi szabályok körében, fontos megemlíteni, hogy a jelen vizsgálat alapját képező új irányelv mellett

[20] Utalva az egyenlő munkáért egyenlő bér elv az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (a továbbiakban: EUMSZ) 157. cikk (2) bekezdésében rögzített egyértelmű jogi kívánalomra, hangsúlyozva azonban azt is, hogy Európai Uniók átlagban 16%-os bérkülönbségről beszélhetünk nők és férfiak között, de a tagállamokban nagy a szórás e tekintetben (3,5-25,6%). Lásd: Ec.europa.eu: Equal Pay?

[21] Lásd bővebben: Sipka - Zaccaria, 2020, 25-26.

[22] Lásd bővebben: Sipka - Zaccaria, 2020, 25-26.

a Pillér néhány további, a munkavállalók alapvető szociális érdekeit támogató normája is fontos a szabályozás szellemiségét tekintve. Ez alatt akár az olyan konkrétumokat is értenünk kell, mint a tisztességes és igazságos munkafeltételekhez való jog, tekintettel arra, hogy a szülők munkaerőpiaci helyzetét, illetőleg általában munkajogviszonyuk sajátosságait elsődlegesen a munkakörülmények, a munkáltatóval való együttműködés, megállapodás lehetősége, illetőleg a kelően rugalmas, de garanciális szempontból stabil munkafeltételek definiálják. Mindezek alapján az új irányelv közvetlenül beilleszthető a Pillér által kijelölt szociálpolitikai-munkajogi reform-irányvonalak sorába, ezzel voltaképpen azt is bizonyítva, hogy az új normaanyaggal rendezett kérdések kiemelten fontosak az uniós munkaerőpiacon, egyúttal felhívva a figyelmet a valódi munkaerőpiaci, munkahelyi egyenlőség fontosságára. Ennek megfelelően az irányelvi szabályokat szükséges tágabb kontextusban is szemlélni, hiszen az abban érintett szociális és munkaerőpiaci kérdések valójában a teljes szociálpolitikai szabályanyagban jelentőséget kapnak, és ezeken keresztül következtetések vonhatók le a munkavállalók jogvédelmi aktuális helyzetére nézve.^[23] Így – bár számos érdemi vita övezi a releváns döntéshozatali folyamatokat^[24] – a tárgyalt irányelv szervesen illeszkedik azon új jogpolitikai elképzelések sorába, amelyek uniós és tagállami szinten kétségkívül a jogalkotás síkjára (is) kívánják terelni a munkavállalók hatékonyabb jogvédelméről szóló időszzerű vitákat.

Maga az irányelv is utal a Pillérral való összefüggésre,^[25] méghozzá a Pillér 2. és 9. cikkét felidézve.^[26] A Pillér céljai^[27] és kulcsterületei^[28] között egyaránt megjelenik a munkaerőpiaci esélyegyenlőség fejlesztése és a munkához való hozzáférés magas szintű támogatása, vagyis jól látható, hogy több szempontból, több szabályozási érdekkal alátámasztva születhetett meg jelen irányelv.^[29] A munkaerőpiaci esélyegyenlőség, illetőleg a munkához való, egyenlő feltételek melletti hozzáférés tekintetében alapvető elvárás ugyanis, hogy a nemek közötti – vagy éppen a családi állapoton, gyermekek számán alapuló – differenciák háttérbe szoruljanak a munkavállalók jogaival és a munkaerőpiaci elvárásokkal szemben. Önmagukban persze e rendelkezések nem tudnak – mint ahogyan maga a Pillér sem – feltétlenül e területen tartós és valódi egyenlőséget teremte-

[23] Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria, 2020, 25-26.

[24] Aranguiz, 2019.

[25] 2019/1158 EU irányelv, (9) preambulumbekzdés.

[26] A 2. cikk a nemek közötti egyenlőségről, a 9. cikk pedig a munka és magánélet közötti egyensúlyról szól.

[27] Pillér, (1), (7) és (8) preambulumbekzdés.

[28] Az I. fejezet az „Esélyegyenlőség és munkavállalási jog” címet viseli. A fejezet látványosan összekapcsolja a minden munkavállalót megillető egyenlő bánásmóddhoz való jogot az olyan, konkrét munkaerőpiaci intézkedésekkel, mint a foglalkoztatás aktív támogatása. Ugyan e jogoknak csak egy része szolgálja közvetlenül a nemi alapú egyenlőséget, e két terület összekapcsolása mégis kiemelten fontos a Pillér és az új irányelv kontextusában is.

[29] Jogalkotási szempontból az új irányelv az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdés i) pontja alapján született meg, azaz a jogalkotási felhatalmazás a tagállamok nők és férfiak közötti egyenlőség megvalósítására irányuló tevékenységének kiegészítésére épül.

ni a munkavállalók között, mégis úgy véljük, hogy mivel az egyenlő bánásmód követelményén alapuló, de az igazságos munkafeltételeket,^[30] illetve a szociális védelmet is^[31] érintő irányelvi szabályokról és munkaerőpiaci igényekről van szó, az irányelv holisztikus megközelítése valóban határozott(abb) fellépésre sarkallhatja a tagállamokat az eddig elért vívmányok garantálása mellett.^[32] Ugyanakkor még az új irányelv előnyeinek hangsúlyozása mellett is fel kell hívnunk a figyelmet a nők és férfiak közötti bérkülönbségekre mint jelentős problémára, vagyis az új szabályozás egyik feladata eme akadály leküzdése is a szülői szerepek kiegyenlítése körében.^[33]

A Pillér kapcsán figyelemre méltónak tartom ugyanakkor azon összefüggést is, amely éppen a jelen alfejezet keretei között tárgyalt új irányelv és a Pillér három kulcsterülete közötti szoros, egyértelmű összefüggésre mutat(hat) rá. Fentebb ugyanis említettem, hogy a munkaerőpiaci esélyegyenlőség kérdésköre önálló területként, számos kapcsolódó jogot magában foglalva jelentkezik,^[34] de nagyvonalúságnak tartanám, ha az összefüggések feltárása körében megelégednénk csupán eme, kétségkívül közeli kapcsolatra mutató összefüggés megemlégtésével. Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy a Pillér kulcskérdései között található munkaerőpiaci esélyegyenlőség (és egyenlő bánásmód) jóval többet jelent, mint a nemi alapú diszkrimináció hagyományos értelemben vett tilalma, vagy éppen mint a szülők munkajogi védelmének érdemi kidolgozása. Habár nézetem szerint e területek valóban elhanyagolhatatlanok napjaink gazdasági és munkajogi klímájában, önmagában az egyenlő foglalkoztatás kritériumrendszer, de specifikusan bizonyos hátrányosabb helyzetű társadalmi csoportok ilyen irányú támogatása szintén ide tartozik, mint ahogyan a munkához jutás, ad absurdum a munkához való jog generális kritériumrendszere is.^[35] A feltételek kidolgozása és konzekvens érvényre juttatása persze csak tagállami hatáskörben képzelhető el,^[36] de éppen ezért tartom kiemelten fontosnak azt, hogy a Pillér e kulcsterületén belül a munka és a család összehangolása (a szülők munkajogi támogatása) új, erőteljesebb, önálló irányelvi szabályozást kapott.

Részletesen nem térek ki rá ugyan, de megemlítem a szociális biztonsághoz való jog magas szintű garantálását mint a Pillér másik kapcsolódó kulcsterületét, ugyanis a családok vagy éppen az álláskeresők támogatása szintén fontos színtere a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek leküzdésének, különösen a szülő vagy gondozó munkavállalók szemszögéből. Az igazságos és tisztességes munkafeltételekhez való alapjog pedig lényegében keretbe foglalja az itt tárgyaltakat,

[30] II. fejezet: Tisztességes munkafeltételek (pl. biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, bérek).

[31] III. fejezet: Szociális védelem és társadalmi befogadás (pl. gyermekgondozás és gyermekek támogatása).

[32] Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria, 2020, 25-27.

[33] Trevalien, 2020.

[34] Pillér, 1-4. cikk, különösen például a 4. cikk a foglalkoztatás aktív támogatásáról.

[35] Karta, 15. cikk.

[36] Lásd az EUMSZ 145-147. cikkeit, amelyek a foglalkoztatáspolitikai területén rendezik az EU és a tagállamok közötti hatáskörmegosztás alapvető kérdéseit.

ugyanis az irányelvi normák éppen azt célozzák, hogy ne csak direkt módon, akár „tűzoltás jelleggel” (például aktuális családpolitikai trendek, érdekek mentén) lehessen növelni a szülői vagy gondozói státuszban lévő munkavállalók jogvédelmi szintjét, hanem általánosságban, valamennyi lényeges munkakörülményt magába foglaló módon (munkaidő, díjazás, munkafeltételek, szabadság, stb.). Ha ugyanis e szempontrendszerek összeérnek, akkor álláspontom szerint az irányelv célja megvalósulhat, a magánélet, a családi élet védelme – munkaerőpiaci viszonylatban – önmagában pótszabadságok vagy rugalmas munkarend^[37] alkalmazásával csak nehézkesen, időszakosan, kampányszerűen érhető el, a tartós és érdemi megoldás ugyanis a munkáltatói és munkavállalói státusz parciális megváltoztatásában, egyfajta paradigmaváltásában (is) keresendő nézetem szerint. Ez alatt elsősorban a munkáltatói hozzáállás változását, vagy éppen a felek közötti megállapodás nagyobb fokú – állami, szociális partneri szabályozással megerősített – szabadságát értem. Fontos azonban, hogy a munkavállalók is felelősek ilyen irányú magatartásukért, azért, hogy egyfajta partneri pozícióba kerülhessenek a munkáltatóval annak érdekében, hogy ne csak a kikényszerítés vagy egyoldalú követelés eszközével tehessék evidenssé azt, hogy például az apáknak is jár kiemelt pótszabadság, vagy számukra sem lehetetlen gyermekszületés esetén az otthoni munkavégzés engedélyezése.^[38] Mindezt álláspontom szerint a Pillér által is kiemelt, általánosságban értett munkafeltételek tisztességes és igazságos voltának garanciáiban érhető tetten leginkább – amellet persze, hogy a klasszikus esélyegyenlőségi rendelkezések nélkül nem maradna igazi jogvédelmi fegyver a munkavállalók kezében. Összességében tehát így kapcsolható össze a Pillér három kulcsterülete jelen irányelv szabályozási elvei és tárgya kontextusában.

2. Az EU Alapjogi Karta „szolidaritási” alapjai és az új irányelv

A másik, a Pillér kapcsán fentebb kifejtettekkel korreláló jelentős összefüggésre az Európai Unió Alapjogi Kartájára (a továbbiakban: Karta) való szintén direkt utalás^[39] kapcsán a következőkre szükséges rámutatni. A Karta maga is több ponton rendelkezik az egyenlő bánásmód elvének garantálásáról,^[40] illetve olyan, az új irányelvvvel közvetlenül érintett, a munkaerőpiaci szereplőket érintő

[37] Hasonló foglalkoztatáspolitikai cél mentén említtem meg a napjainkban egyre gyakrabban alkalmazott otthoni munkavégzést, ugyanis ez lehetővé teheti a gyermeket nevelő vagy gondozó munkavállaló számára, hogy „egyszerre” teljesíthesse munkavégzési és családi kötelezettségeit. Lásd részletesen ennek munkajogi aspektusait: Pál, 2018, 56-59.

[38] 2019/1158 EU irányelv, 9. cikk (rugalmas munkafeltételek).

[39] 2019/1158 EU irányelv, (2) és (3) preambulumbekkezdés, felhívva a Karta 23. (nők és férfiak közötti egyenlőség) és 33. cikkét (család és munka összeegyeztethetősége).

[40] A III. cím (Egyenlőség) keretei között lásd az általános egyenlőségi és diszkriminációtilalmi rendelkezéseket (20. és 21. cikk) és az egyes védett tulajdonságok kapcsán biztosított alapjogokat (pl. 25. cikk az idősek védelméről).

alapjogokról, mint a munkához való jog (15. cikk) vagy az igazságos és tisztességes munkafeltételekhez – pl. méltányos munkaidőbeosztáshoz – való jogosultság (31. cikk). Erre tekintettel megállapítható, hogy az új irányelv mind a maga teljességében, mind pedig az olyan konkrétumok, mint az egyébként tagállamonként eltérően szabályozott szülői szabadság^[41] vagy a felmondással szembeni védelem alapjogi erővel és háttérrel bír, ami fontos garancia lehet a későbbiekben az egyes konkrét jogvitákban a munkavállalók jogai kapcsán. Ugyanis a szülői szabadsághoz való jog példáján keresztül felvethető, hogy amennyiben egy adott nemzeti szabályozás vagy munkáltatói intézkedés nem biztosítja ezt az irányelvvel összhangban, úgy nem kizárólag az egyenlő bánásmód elvének általános megsértése, hanem a Karta 31. vagy éppen 23. cikkének sérelme is egy európai bírósági eljárás tárgyát képezheti. Mindezen alapjogi összefüggéseket csak megerősíti a Karta 33. cikke (figyelemmel a 31. cikkre^[42]), amely tehát a munka és magánélet egyensúlyának kialakításához, biztosításához való alapvető szociális jogról rendelkezik. Véleményünk szerint a Karta 33. cikkére tekintettel értelmezett 23. cikkének tartalmi magját tekintve^[43] az új irányelv tulajdonképpen kellő részletességgel fejt ki az egyes támogató intézkedéseket, utalva a szülői szabadságra vagy a rugalmas munkafeltételekre (amelyek kapcsán pedig a Pillér már idézett elveire és elvárásaira szükséges visszautalni).^[44]

Látszik ugyanakkor az is, hogy a Karta vonatkozó rendelkezései – azok egyenlő bánásmód-orientáltsága miatt – kissé talán nehezen vihetők el egészen a 31. cikk kapcsán idézett általános munkafeltétel-kritériumig, legalábbis szabályozási szinten. Jogértelmezési szinten ugyanis megítélésem szerint nem lehet kérdéses eme irányelv és az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről direkt összefüggése, hiszen más szempontból ugyan, de két azonos szabályozási célt könnyen identifikálhatunk. Egyik oldalról ugyanis a munkaerőpiaci hozzáférés, átjárhatóság, rugalmassággal vegyes jogi stabilitás^[45] mindkét esetben szembeűnő, másik oldalról pedig az alapjogi megközelítéssel átitatott, klasszikus értelemben vett egyenlőség-eszme szintén kézzel fogható a szabályozásokban. Előbbi éppen a munkaviszonyokat övező jogvédelem kiszélesítésében, utóbbi pedig a foglalkoztatási formák és a munkát végző személyek egyenlőségének elvárásban kumulálódik, más, távolabbinak tűnő, ugyanakkor az előbbiekkal is összefüggő rendelkezések jelenléte mellett (próbaidő szabályozása, bizonyítási teher, stb.).

Mindenesetre e szabályozási területek és megoldások valódi nóvumot jelenthetnek a munkavállalói jogvédelem számos területén, annak ellenére, hogy a fentihez hasonló munkaerőpiaci szabályozási ellentmondások sem teljes mér-

[41] Dobrotić – Blum, 2020, 588-614.

[42] Blanke, 2006, 359-366.

[43] Kravaritou, 2006, 237-254.

[44] Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria, 2020, 26-27.

[45] Lásd: 2019/1152 EU irányelv, III. fejezet (munkafeltételekre vonatkozó minimumelvárások).

tékben ismeretlenek jelenleg sem. Ennek bizonyítására elegendő csupán utalni arra, hogy az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) érdemben vizsgálta már az önfoglalkoztatói jogállásban dolgozó anyák szabad mozgáshoz való jogának korlátozhatóságát,^[46] kifejezetten alapjogvédelmi szempontból. Ez is azt mutatja, hogy az e fejezetben érintett alapvető munkajogi garanciák nem lehetnek függetlenek a nemzeti jogokban jellemzően diverzifikált módon megjelenő munkavállaló-koncepcióktól. Ez alatt azt értem, hogy az olyan, elsősorban a szülői státuszt érintő védelmi szabályok, amelyek az új irányelvben még hangsúlyosabbak, esetükben is irányadók kell, hogy legyenek, mintegy magasabb szintre emelve ez által a legfontosabb garanciális normákat, nem pedig kirekesztve a védelmi rendelkezések hatálya alól bizonyos munkavégző csoportokat, ami pedig reális veszély a tagállami szabályozások önállósága okán.^[47]

IV. RÉGI-ÚJ ÉS MEGÚJULÓ JOGVÉDELMI ESZKÖZÖK AZ IRÁNYELVBEN

A szabályozás metodikája unikálisnak számít a tekintetben véleményem szerint, hogy egy speciális, bár a munkaviszony jogához szorosan kötődő, de mégis általánosabb kérdés mentén kíván rendezni olyan konkrét munkajogi eseteket, mint az otthoni munkavégzés lehetősége, a pótszabadság^[48] vagy a rugalmas munkarend^[49] kérdésköre. E megközelítést funkcionálisnak tartom, ugyanis akár a Pillér és a Karta – azaz az alapjogi háttér –, akár pedig a munkaerőpiaci egyenlőség univerzális kívánalma felől közelítünk, arra a következtetésre juthatunk, hogy az irányelv megkísérel olyan „sorvezetőt” biztosítani a tagállamoknak a munkavállalói jogvédelem terén, amely persze talán nem minden elemében új, vagy éppen nem szakad el túlzottan az egyenlő bánásmód elvének tradicionális dogmatikájától, mégis érdemben alakíthatja a munkaviszonyok jogát, szabályozását olyan területeken is, amelyeken ez jelen pillanatban nem jellemző a tagállami munkajogi struktúrákban. Habár ez egyelőre csupán hipotetikus feltevés részéről, mégis látványosnak és sokat mondónak tartom azt a szabályozásmódszertani paralelitást – szigorúan az uniós szociálpolitika „megszokott” kereteit viszonyítási pontként használva –, amely jelen irányelv és a már idézett új tájékoztatási irányelv között fedezhető fel.^[50]

Az eddig kifejtetteket is alapul véve az új irányelvi szabályozás tárgyát képező előírások alapvetően négy csoportba oszthatók: kifejezetten a gyermekvállalást támogató szabályok, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség előmozdítása

[46] EU Law Analysis, 2019.

[47] Jakab, 2017, 216.

[48] 2019/1158 EU irányelv, 4-6. cikk.

[49] 2019/1158 EU irányelv, (10) preambulumbekzdés és 9. cikk.

[50] Utalva főként a munkajogi védelem személyi hatókörének kiterjesztésére, a védelmi szint emelésére és a rugalmas és biztonságos, de kellően 21. századi foglalkoztatási feltételek garantálásának igényére.

munkajogi eszközökkel, ideiglenes rugalmasítást engedő szabályok (szabadság kiadása, munkaidő könnyebb módosítása), garanciális, szűkebb értelemben jogvédelmi szabályok (felmondási védelem, bizonyítási teher, megfelelő díjazás garanciája, stb.). E csoportosításból levezethetően az irányelv logikája arra épül, hogy ha a munkavállalás gazdasági ellenőztőnzőinek hatása csökkenthető vagy kiiktatható, akkor az jótékony hatással lesz a munkaerőpiacra.^[51] Ebből kiindulva a szabályozás nem korlátozódik a munkajogi környezet optimalizálására, hanem társadalombiztosítási, szociálpolitikai és a munkaügyi ellenőrzést elősegítő intézményi előírást érintő elvárásokat is megfogalmaz.^[52]

A fő szabályozási területek áttekintéséből kitűnik, hogy a jogalkotói cél alapvetően az, hogy egy szabályozási szempontból határterületnek számító kérdést olyan, adott esetben akár imperatív karakterű jogi eszközökkel rendezzen, amelyek a tagállami munkajogi szabályozások lényegét is érinthetik néhány ponton. Ennek véleményem szerint az a fő oka, hogy a szülők és gyermeket gondozók munkajogi védelme – habár számos bevett formulát ismerünk e téren^[53] – tulajdonképpen egy nehezen szabályozható és csak parciálisan szabályozott munkajogi terület, *mutatis mutandis* más szabályozási területek egyes komponenseiből épül fel – például egyenlő bánásmód elve –, ami megnehezíti a szabályok egységes, koherens struktúrában történő értelmezését és alkalmazását. Ugyanakkor a jogalkotónak e téren nem sok választása van, mert önmagában a szociális partnerek kooperációjának, illetőleg a munkáltató és a munkavállaló szabad megállapodásának támogatása nem elég ahhoz, hogy a munkavállalói jogvédelem magasabb, hatékonyabb szintje ténylegesen elérhető legyen. Márpedig ez lenne kívánatos alapjogi, piaci, gazdasági, valamint társadalmi vonatkozásban egyaránt, főleg, ha azokra a sokszor nem jogi vonatkozású problémákra gondolunk, amelyek a munka és a család nehezen összeegyeztethető voltára utalnak. Mindenesetre új és újszerű munkajogi és szociális elvárások egyaránt jellemzik e normatömeget, így a következőkben néhány kulcselemre külön is kitérek.

A csoportosítás mellett azt is meg kell említeni, hogy ahhoz, hogy az irányelvi szabályozás valóban célt érjen, és kellően hatékony legyen, bizonyos olyan alapvető, minden tekintetben közös minimumot jelölő normák is szükségesek, amelyek – elsősorban munkajogi – kontextusba helyezik akár a gyermekvállalás támogatását, akár a különböző, rugalmas munkaidőbeosztási formákat. Álláspontom szerint erre tekintettel röviden szükséges kitérni az irányelv 2. cikkére, amely annak hatályáról szól, kijelölve a tulajdonképpeni személyi és tárgyi alkalmazási kört. Bár a szabályozás esszenciális tartalmára véleményem szerint nincs feltétlenül jelentős hatással ez a fajta kvázi definíció – hiszen végered-

[51] 2019/1158 EU irányelv, (12) preambulumbekkezdés.

[52] Lásd bővebben: Sipka – Zaccaria, 2020, 27-28.

[53] Felmondási korlátozás vagy védelem, munkaidő-kezdmény, pótszabadság szerepel tipikusan a munkajogi eszköztárban, megtámogatva az egyenlő bánásmód generális és szigorú kritériumrendszerevel.

ményben nemzeti jogi-fókuszú a meghatározás –, úgy gondolom, hogy az irányelvi szabályokat a maguk teljességében vizsgálva mégis szükséges emlékeztetni e meghatározás kulcsmozzanataira.

Ki kell emelni 2. cikk „férfi és női munkavállaló” fordulatát, ugyanis, bár evidensnek tűnik az, hogy egy adott munkajogi szabályozást – annak konkrét tárgyától vagy jogi karakterétől függetlenül – mindkét nemre, vagy jelen esetben mindkét szülőre nézve egyformán kell alkalmazni, azonban jelen esetben jogértelmezési nyomatóka lehet annak, hogy az irányelv, nevesítve a két nemet, kiemeli, hogy nem kizárólag nők vagy férfiak lehetnek e jogok címzettjei. E meghatározással álláspontom szerint az irányelv későbbi pontjaiban megjelenő olyan szabályok is kontextusba kerülnek, amelyek például speciálisan az apákat támogatják, hiszen önmagában egy ilyen támogató intézkedéstől nem lesz diszkriminatív az irányelv (éppen azért, mert hatálya egyformán kiterjed mindkét nemre). Nem látjuk tehát a „hagyományos” megközelítés szerinti, védett tulajdonság-központú, valamely típusú diszkrimináció leküzdésére fókuszáló (valamilyen tulajdonság egy másikkal szemben, tipikusan nő-férfi) szabályozási módszertant, ami álláspontom szerint megerősíti az itt tárgyalt munkajogi normák generális védelmi természetét. Szintén említésre méltó a 2. cikk nemsemleges meghatározása melletti munkaviszony-definíció,^[54] amely nagymértékben hasonlatos a 2019/1152 EU irányelv vonatkozó részével.^[55] Ezt azért fontos kiemelni, mert különös jelentősége lehet annak a jövőben – és erre jelen irányelv is eklatáns példa lehet –, hogy az eltérő fogalmi és regulatív keretek, valamint jogfelfogásbeli tradíciók különbségei ellenére kialakulhat a munkaviszony, a munkavállaló fogalmának egyfajta közös interpretációja. Ez ugyan részemről csak feltételezés egyelőre, és talán a két irányelv közötti szabályozási-logikai kapocs sem ennyire egyértelmű – lásd például a 2019/1152 EU irányelv végső szövegének különböző, e fogalmat jelentősen érintő változatait^[56] –, annak azonban valódi jelentősége lehet nézetem szerint, hogy az éppen a munkaerőpiaci esélyegyenlőségről szóló, újszerű felfogást tükröző irányelvbe is bekerült ugyanezen meghatározás, ezzel is erősítve a Pillér már többször említett céljait és kulcsterületei közötti összefüggéseket.

[54] Tankönyvi értelemben vett definíciónál kevesebbnek, értelmező, bevezető rendelkezésénél viszont többnek tartom ezt, ugyanis a meghatározás jellege módszertani szempontból ajánlás (már-már soft law)-szerű, tartalma ugyanakkor – összevetve az irányelvek óvatos megfogalmazásával – zavarba ejtően részletes és érdemi, lásd az EUB releváns esetjogát.

[55] Habár a kiterjesztő értelmezést elsődlegesen megkívánó platform munka jogi koncepciója továbbra is dilemmákat szül. Lásd részletesen: Risak, 2018, 3-19.

[56] A leglátványosabb differenciát a fogalmak között, egyúttal a leginkább extenzív szabályozási megoldást a következő szövegrész tartalmazza: „»munkavállaló «: olyan természetes személy, aki egy bizonyos időszakban egy másik személy számára és annak irányítása alatt javadalmazás ellenében szolgáltatásokat végez”, javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final, 2. cikk (1) bekezdés a) pont.

Nem áll szándékomban az irányelv valamennyi rendelkezését részletekbe menően ismertetni, így elsősorban az azok közötti összefüggésre, illetőleg a munkavállalói jogvédelem szintjének növelésével kapcsolatos fejleményekre hívom fel a figyelmet. Habár a fenti csoportosítás önkényesnek hathat – hiszen számos rendelkezés voltaképpen másik kategóriába (is) sorolható, lásd az apasági szabadságot mint a munkaviszony alapvető feltételének problematikáját, ami egyúttal a gyermekvállalás direkt támogatását is szolgálja –, néztem szerint maga az irányelv is igyekszik helyenként óvatosabban vagy éppen határozottabban eljárni a jogvédelmi kérdésekkel összefüggésben, szigorúan munkajogi szempontból. E miatt persze néhány rendelkezés megmarad „ajánlás”-jellegűnek, de néhány esetében a korábban már említett markáns, erőteljesebb szabályozásra törekvő karakter dominál. Fontos megjegyezni, hogy az irányelv eredendően komplex képet vázol fel a tekintetben is, hogy milyen típusú rendelkezésekkel lehet egyáltalán megteremteni és fenntartani a munkaerőpiaci esélyegyenlőséget, elsősorban tehát a szülői vagy gondozói státuszban lévő nők és férfiak számára. Az irányelv a gyermekvállalás ösztönzése és a konkrét munkajogi védelmi szabályok határmezsgyéjén egyensúlyozva célul tűzi ki a munkavállalói és munkáltatói oldal hatékonyabb együttműködését is,^[57] méghozzá annak érdekében, hogy megállapodásukkal számos olyan kérdést hatékonyabban tudnak szabályozni, amelyek érdemben kihatással lehetnek a munkavállalók jogvédelmére, gyermekvállalásukat érintő munkajogi garanciákra (rugalmas foglalkoztatás feltételei, eltérő munkarend, stb.). Fontosnak tartom ugyanis megemlíteni, hogy bár az irányelv valóban számos ponton tartalmaz olyan, többnyire újszerű rendelkezéseket, amelyek kötelező erővel – azaz például beépítve a tagállami munkajogi szabályozásokba – próbálják elérni a kívánt célt, de ez a megoldás nem kizárólagos. Az irányelv – más szempontból megfogalmazva az előbbit – döntően olyan területeket szabályoz, amelyekre nézve uniós jogtól függetlenül döntően minden nemzeti munkajogi rendszerben^[58] érdemi ráhatása van a feleknek, azaz megállapodással, szerződéses klauzulákkal, sőt kollektív megállapodással^[59] voltaképpen szinte bármelyik itt tárgyalt szabálytól eltérhetnek a felek.

Ez egyfelől fontos közös platform az adott esetben ellentétes érdekek mentén gondolkodó munkavállalók, de főleg a munkáltatók szempontjából, hiszen ez által a gazdasági, piaci, de akár az emberi erőforrás gazdálkodási érdekeket is kellő mértékben figyelembe tudják venni, még az adott esetben kötelező erejű,

[57] A 2019/1158 EU irányelv 9. cikk voltaképpen a felek megállapodása köré utalja a szabályozási kulcskérdésnek számító rugalmas munkafeltételek, pontosabban előírja a tagállamok számára e lehetőség megteremtésének kötelezettségét, illetőleg az ilyen munkafeltételek kialakításának támogatását.

[58] Lásd az új irányelv néhány Magyarországspecifikus összefüggését: Parlament.hu: A munka és a magánélet egyensúlya, 2019.

[59] 2019/1158 EU irányelv, (25) és (49) preambulumbekzdés, valamint 5. cikk.

kógens norma megléte mellett is.^[60] Másfelől pedig arra is rámutatnak eme – ebben az értelemben – rugalmas szabályok, hogy egy egyelőre képlékeny, nehezen megfogható munkajogi területről kell beszélnünk, azaz olyan szabályok, garanciák megalkotása vált és válik szükségessé, amelyek nem biztos, hogy illeszkednek a jelenleg ismert, bevett munkajogi struktúrába. Persze ez nem múlhat kizárólag egy egyébként új nézőpontot választó irányelven (legálábbis egyelőre), de ha az irányelv céljait tényleg érvényre kívánjuk juttatni az egyes konkrét szabályozókon keresztül, akkor elkerülhetetlen az olyan, munkajogi szempontból egyelőre szinte felcímkezhetsen normák komolyan vétele, továbbfejlesztése, mint az irányelv 12. cikkében foglalt felmondási védelmi szabály. Az ilyen jellegű normák ismertek a munkajogi rendszerekben, azonban az irányelv explicite nevesíti azon eseteket, amelyekben valamely munkavállalót azért érheti az elbocsátás hátránya a munkáltató részéről, mert a szülői, apasági vagy gondozói szabadságot igénybe veszi, kérelmezi.^[61]

Bár logikailag egy ilyen természetű szabályozás leginkább az egyenlő bánásmód elve megsértésének esetköréhez kapcsolható^[62] – különösen, ha az ugyan-ezen cikkben szabályozott megosztott bizonyítási terhet és a 13. cikkben szereplő szankciókat is figyelembe vesszük^[63] –, megítélésem szerint még ezt alapul véve is nehéz jelenleg egy ilyen alapos munkavállalói igényt elképzelni, avagy vice versa az olyan munkáltatói magatartást, amely például az apasági szabadság kérelmezése miatt szankcionálná a munkavállalót minden legitim indokot nélkülözve. Hozzá kell azonban tenni a fentiekhez, hogy bár csak néhány tipikus példán keresztül igyekszem érzékeltetni e szabályozás jelentőségét a munkavállalók jogvédelme szempontjából, ezek kivétel nélkül lényegi beavatkozást jelölnek a munkaviszony, a munkaszerződés jogába, ami az uniós szociálpolitikai jogalkotás és a tagállamok elsődleges jogalkotási hatásköre miatt eredendően problematikus, miközben a nemzeti sajátosságok mellett az új irányelvvel érintett munkaerőpiaci problémák uniós szinten (is) egyre relevánsabbak.^[64]

Mindez persze nem kizárólag jogalkotási-jogelméleti dilemmákhoz vezethet álláspontom szerint, ugyanis a munkaviszonyok tartalmi rugalmasítása – ami jelen elemzés kereti között tehát elsősorban a szülő vagy gondozó munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlőségét illeti – a jelenleg hatályos szabályok kere-

[60] Ilyen tipikusan az apasági szabadság. Sok munkáltatónak még mindig új lehet ez az intézmény, vagy akár meglepődnek akkor, netán ellenségesek azon kollégákkal szemben, akik ezt igénybe akarják venni. Nyilvánvaló, hogy az alapjogi és irányelvi erejű rendelkezések miatt mindenképpen biztosítani kell az irányelvben foglalt minimumot, de szabad megállapodással, érdemi egyeztetéssel, akár ezt részlegesen helyettesítő, kiegészítő, garanciális intézkedést is tehet a munkáltató a munkavállalóval szemben (pl. kevesebb nap, de csökkentett munkaidő, azonos munkaidő rugalmas beosztással, ugyanannyi munkaidő otthoni munkával).

[61] Lásd továbbá 2019/1158 EU irányelv 9. cikke szerinti rugalmas munkafeltételek esetkörét is.

[62] Így e vonatkozásban különösen releváns a már többször említett 2006/54/EK irányelv jogvédelmi szisztémája a munkavállalók nemi alapú egyenlősége vonatkozásában.

[63] Érdemi, azaz hatékony, arányos és visszatartó erejű hátrányos jogkövetkezményeket kell megállapítani tagállami szinten.

[64] European Law Blog, 2019.

tei között is munkajogi súrlódásokhoz vezetnek akkor, ha a felek nem tudnak valamennyi lényeges kérdésben megállapodni. Persze, ez nem csak a szülőket érintő anomália a munkajogi szabályozásban és a munkaerőpiacon, de az Európai Bizottság percepciója szerint^[65] ezt a számos ellentmondástól sújtott gazdasági-piaci, de szűkebb értelemben munkajogi, szociális dilemmát erősebb, célzottabb, specifikusabb, de a munkaviszony szinte összes lényegi elemére kiterjedő jogalkotással lehet igazán hatékonyan kezelni. Vagyis jelen irányelv szabályozási metodikája és esszenciális tartalma szemmel láthatóan illeszkedik a Pillér – és a Karta, valamint az EUB releváns esetjoga – generálta folyamatba, miszerint a szociális szempontoknak előtérbe kell kerülniük a jogalkotás során, a munkavállalói jogok közül legalább a legalapvetőbbeket határozott lépésekkel kell megerősíteni, védeni.

A rövid tartalmi áttekintés utolsó aspektusaként kiemelem az irányelv 7-10. cikkeit, amelyek – túl tehát a gyermekvállalás általános ösztönzésén, illetve az ehhez speciálisan kötődő szabadságformákon, valamint megelőzve a jogvédelmi mechanizmusokat – a munkaviszony tartalmát érintik, szoros összhangban persze a nemzeti jogok garantálta szabályozási elvekkel. Érdekes, ugyanakkor munkaerőpiaci szemmel nézve érthető módon az általános munkafeltételek mellett a díjazás és a munkaidő terén kívánja megemlíteni a jogvédelem szintjét az irányelv, amely területek – utalással a fentebb kifejtettekre – szintén tipikusan a munkaszerződés olyan elemei, amelyekben a felek szabadon állapodnak meg (ellentétben például a szabadsággal). Vagyis ismét azt látjuk, hogy az irányelv – kiegészítve e rendelkezéseket a 11. cikkben foglalt hátrányos megkülönböztetés tilalmával^[66] – megkísérel a munkavállalók érdekében, alapvető érdekeik és jogaik védelmében beavatkozni a munkaviszony tartalmába még akkor is, ha ezen a ponton számos „ajánlás-szerű” normát is látunk.^[67] A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok (10. cikk) vagy a rugalmas munkafeltételek (9. cikk) mind olyan meghatározó, jellegadó sajátosságai valamennyi munkaviszonynak – pontosabban: azok lehetnek –, amelyek nem vezethetnek ahhoz, hogy szabad megállapodással ugyan, de a munkáltatók csorbítsák, korlátozzák a munkavállalók jogosultságait, így ismét arra a következtetésre juthatunk, hogy a munkaviszony tartalmi elemeit érintően is egyfajta jogvédelmi, garanciális jelleg dominál, figyelembe véve az irányelv céljait és szabályozási tárgyát. A foglalkoztatás általános körülményei és az igazságos és méltányos munkafeltételek kapcsán utalok arra, hogy az itt elemzett irányelv szabályozási tárgya tehát speciális, eszközei azonban az általános szintből táplálkoznak. Így ismét felhívható a szoros rend-

[65] 2019/1158 EU irányelv, (14) preambulumbekkezdés.

[66] A hátrányos megkülönböztetés tilalma generálisan a szülő vagy gyermeket gondozó munkavállalókat védi, de a 11. cikk szerint különösen azokat, akik az új irányelvből származó jogukat érvényesítik, és erre tekintettel részesülnek kevésbé kedvező bánásmódban.

[67] A diszkrimináció-tilalmi és adekvát jogkövetkezményeket potenciálisan előíró 12-14. cikkek véleményem szerint a határon mozognak sajátos megfogalmazásukkal – ami alapján az irányelv csupán a jogvédelem kereteinek kijelölését írja elő –, de az új irányelv központi rendelkezésének számító 9. cikk sem tartalmaz kifejezetten imperatív karakterű normákat.

szertani és gyakorlati kapcsolat a 2019/1152 EU irányelvvel, de arra is rá kell mutatni, hogy a szülő vagy gondozó munkavállalók esetében ezekre a feltételekre különös figyelmet kell fordítani.

Az irányelv tehát néhány területen kifejezetten erőteljesebbé, látványosabbá teszi a szociális természetű jogvédelem iránti igényt, kiszélesíti annak eszköztárát, de sok tekintetben – egyelőre – a tagállamok belátására, illetve a munkáltató és munkavállaló együttműködésére is számítanunk kell. A szociális partnerek szerepe az így megállapítandó munkafeltételek kialakításában ugyanakkor kulcsfontosságú lehet hosszabb távon is.

V. KONKLÚZIÓ

Összességében elmondható tehát, hogy az új irányelv organikus módon illeszkedik a Pillér által vezetett szociálpolitikai reformfolyamatok sorába, sőt talán az is megkockáztatható, hogy – a 2019/1152 EU irányelv releváns szabályozásával együtt – a legfontosabb új normák sorába sorolható. Fontosnak tartom a megújuló szabályozást egyik oldalról az esélyegyenlőség és a munkaerőpiaci egyenlő bánásmód megerősítése, új szempontjainak előtérbe helyezése okán, másik oldalról pedig olyan általános munkajogi védelmi szabályok megerősítése kapcsán is, mint a fokozott felmondási védelem vagy az apasági szabadság elmélyítése. Habár a szabályok – legalább látszólag – egyértelmű irányba mutatnak a munkavállalók hatékony jogvédelme és a privátszférához való alapvető jog kapcsán^[68] – amely jog különösen nagy veszélynek van kitéve a munkavégzéssel összefüggésben –, nagyrészt a korábbi tapasztalatok alapján úgy vélem, hogy ez az irányelv is inkább egyfajta látványos, vitára és további gondolkodásra ösztönző első lépésként értékelhető egy messzebbre mutató, nehéz úton. Ez alatt azt értem elsősorban, hogy bár az irányelv szabályozási tárgya és módszertana voltaképpen nem új, a cél, a jogi klíma és az társadalmi elvárásrendszer számos újdonságot rejt magában.

Végezetül arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy munka és magánélet (munkajogi szempontú összehangolásának problematikája nem kizárólag az itt tárgyalt kérdéskörben értelmezhető és elemezhető, hiszen ha napjaink gazdasági és szociális kihívásaira gondolunk, akkor ennek az eszközrendszernek valóban „csak” egy, de annál fontosabb elemével találkozunk jelen normaanyagban. Véleményem szerint a tagállami szabályozások átalakításának igénye is kiolvasható az új szabályozásból, hiszen éppen olyan területeken kíván az irányelv tovább lépni a munkavállalói jogvédelem terén, amelyek problematikusak is lehetnek akár a szociálpolitikai hatáskörök jogalkotási síkján.^[69] Bár úgy tűnik, hogy a 2019/1152 EU irányelv akár több korlát lebontását is eredményezheti

[68] Karta, 7. cikk.

[69] Aranguiz, 2019.

e tekintetben, talán jelen irányelv is úttörő lesz a jogtörténeti emlékezetben néhány éven, évtizeden belül. És hogy ennek a szerepnek a betöltése miért lenne igazán fontos? Egyfelől azért, mert ez a szabályozási terület a Pillér több kulcselemét is érintve^[70] voltaképpen a munkajogi reformfolyamatok súlypontját képezi, másfelől pedig azért, mert a munka és magánélet összehangolásának munkajogi lehetőségei véleményem szerint leginkább konkrét, nagyrészt imperatív karakterű szabályozókkal valósíthatók meg, márpedig az irányelv e tekintetben több oldalról is segítséget nyújt. Kiegészítésként pedig azt is megemlítem, hogy a munkavállalók alapvető jogai, emberi jogai és olyan szociális érdekei kerülnek ez által fókuszba, amelyek az alapvető egyenlőségi elvárásokon túl nem képeznek központi kérdést a munkajogi szabályozásokban – ez talán most megváltozhat. Végeredményben pedig úgy vélem, hogy a már régóta felborult magánélet-munka kényes egyensúlyának elérése legalább olyan alapvető érdeke a munkavállalóknak – a gazdaságnak, a társadalomnak –, mint egy evidenciának vett munkaidő- vagy éppen egyenlő foglalkoztatás-szabályozás. Úgy tűnik azonban, hogy erre minden uniós polgárt, és elsősorban persze a tagállamai jogalkotóit egy ilyen jellegű, határozott lépéssel lehet a legkönnyebben ráébreszteni.

IRODALOM

- Aranguiz, Ane (2020): More majority voting on EU social policy? Assessing the Commission proposal. In: *EU Law Analysis - Expert insight into EU law developments*. (Elérhető: <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/06/more-majority-voting-on-eu-social.html>. Letöltés ideje: 2020. szeptember 6.).
- Blanke, Thomas (2006): 13. Fair and just working conditions (Article 31). In: Bercusson, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 357-377.
- Chiericato, Elisa (2020): A Work-Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. In: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 36. évf. 1. sz., 59-80.
- Dobrotić, Ivana – Blum, Sonja (2020): Inclusiveness of Parental-Leave Benefits in Twenty-One European Countries: Measuring Social and Gender Inequalities in Leave Eligibility. In: *Social Politics*. 27. évf. 3. sz., 588-614.
- EU Law Analysis: Self-employed new mothers and EU free movement law: the CJEU delivers the obvious conclusion, 2019. (Elérhető: <http://eulawanalysis.blogspot.com/2019/09/self-employed-new-mothers-and-eu-free.html>. Letöltés ideje: 2020. szeptember 6.).
- European Law Blog: Eu Equality Law: Looking Ahead after 20 Years of Policymaking, 2019. (Elérhető: <https://europeanlawblog.eu/2019/04/08/eu-equality-law-looking-ahead-after-20-years-of-policymaking/>. Letöltés ideje: 2020.01.12.).

[70] Így hangsúlyosan a Pillér 2-4. (a munkaerőpiaci esélyegyenlőség körében), 5. és 9. (a tisztességes foglalkoztatási feltételek garantálása körében), valamint 11. cikkéhez (a szociális védelem és biztonság körében) kapcsolódva.

- Hacker, Björn (2019): A European Social Semester? The European Pillar of Social Rights in Practice. In: *European Trade Union Institute – Working Paper*. 2019.05. 5-6.; 14-15.
- Hungler Sára – Kende Ágnes (2019): Nők a család- és foglalkoztatáspolitikai keresztútján. In: *Pro Futuro*. 9. évf. 2. sz., 100-117.
- Jakab Nóra (2017): Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. In: *Miskolci Jogi Szemle*. 12. évf. 2. különszám, 213-226.
- Kravaritou, Yota (2006): 9. Equality between men and women (Article 23). In: Bercusson, Brian (szerk.): *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*. Baden-Baden, Nomos, 217-254.
- Pál Lajos (2018): A szerződéses munkahely meghatározása - a „home office” és a távmunka. In: *Munkajog*. 3. évf. 2. sz., 56-59.
- Parlament.hu: Infojegyzet - A munka és a magánélet egyensúlya, 2019. (Elérhető: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_24_munka_maganelet.pdf/cb7b4ebc-7d63-85b9-889f-8f4b588e1e1a. Letöltés ideje: 2020. szeptember 18.).
- Pennings, Frans (2015): *European Social Security Law (Sixth Edition)*. Cambridge – Antwerp – Portland, Intersentia.
- Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. (Elérhető: [https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/23DFDC8D84F26D80C1258522004D2F0C/\\$file/Richtlinie-Vereinbarkeit-Beruf-Privatleben.pdf](https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/23DFDC8D84F26D80C1258522004D2F0C/$file/Richtlinie-Vereinbarkeit-Beruf-Privatleben.pdf). Letöltés ideje: 2020. szeptember 18.).
- Risak, Martin (2018): *Fair Working Conditions for Platform Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*. (Elérhető: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>. Letöltés ideje: 2020. január 12.).
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2020): A munka és magánélet közötti egyensúly kialakításának alapvető követelményeiről a 2019/1158 irányelvre figyelemmel. In: *Munkajog*. 4. évf. 1. sz., 24-30.
- Trevalien, Lucy: New EU Directive seeks to address employees’ work-life balance. *International Bar Association – the global voice of the legal profession*. (Elérhető: <https://www.ibanet.org/Article/NewDetailPreview.aspx?ArticleUid=9ea8ade6-022a-4f0b-bba2-6860ad994191>. Letöltés ideje: 2020. szeptember 18.).

JOGFORRÁSOK

- A Szociális Jogok Európai Pillére.
- A Tanács 2010/18/EU (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 szóló irányelv.
- A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról.
- A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).
- A Tanács 97/81/EK irányelve (1997. december 15.) az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidős foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról.

- A Tanács irányelve (1975. február 10.) a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről.
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről.
- 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.
- Az Európai Unió Alapjogi Kartája.
- Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés.
- C-149/77. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.
- C-43/75. Gabrielle Defrenne kontra Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.
- C-80/70. Gabrielle Defrenne kontra belga állam.
- Ec.europa.eu: Equal Pay? (Elérhető: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/fact-sheet-gender_pay_gap-2019.pdf. Letöltés ideje: 2021. május 18.).
- Ec.europa.eu: Social Priorities under the Juncker Commission, 2019. (Elérhető: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/FS_19_6552. Letöltés ideje: 2021. május 18.).
- Javaslat – Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről. Brüsszel, 2017.12.21. COM(2017) 797 final.



Szerényi Gábor, *Önarckép*



Szerényi Gábor, Üvegben kalapács