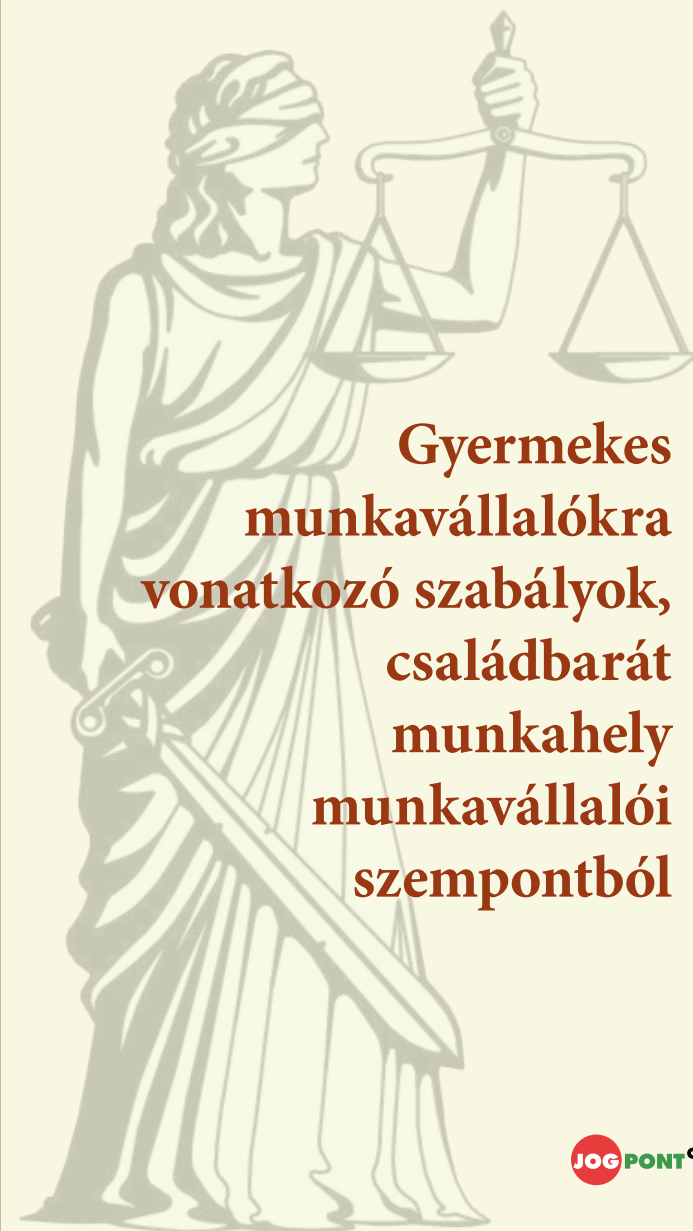


MUNKAJOG



Gyermekes munkavállalókra vonatkozó szabályok, családbarát munkahely munkavállalói szempontból

JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

JOGPONTOK

Impresszum

Írta: Dr. Konta Éva Mercédesz, Dr. Gyurta Tibor Roland, Dr. Szabó Imre Szilárd

Lektor: Dr. Kiss Bettina

Felelős kiadó: Általános Fogyasztási Szövetkezetek
és Kereskedelmi Társaságok Országos Szövetsége
(ÁFEOSZ-COOP Szövetség),
Dr. Zs. Szóke Zoltán elnök

Projekt száma: GINOP-5.3.3-15-2015-00006
Nyugat-Dunántúli JOGpontok

Nyomda: PAUKER HOLDING Nyomdaipari és Kereskedelmi Kft.
Felelős vezető: Vértés Gábor ügyvezető

2018



**Gyermekek
munkavállalókra
vonatkozó szabályok,
családbarát
munkahely
munkavállalói
szempontból**

Nyugat-Dunántúli JOGpontok



A munka világában is egyre inkább előtérbe kerülnek a munka és a magánélet összeegyeztetését célzó, e cél megvalósítását elősegítő intézkedések. Az alábbiakban bemutatásra kerülnek a várandós, kisgyermekes, családos munkavállalókra vonatkozó speciális munkajogi szabályok, különös tekintettel az esélyegyenlőségre, az egyenlő bánásmód követelményére, a munkaszerződés módosítására, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra, a munkaidő-beosztásra, a munkaviszony megszüntetésére, valamint a szabadság kérdéskörére. Kitérünk a munka és a magánélet összehangolását biztosító egyéb intézkedésekre, jó gyakorlatokra. Emellett bemutatásra kerül a szociális partnerek és a kollektív szerződések szerepe a családbarát munkahely megvalósításában.

A Szerzőkről

Dr. Gyurta Tibor Roland 1990-1995 között végezte egyetemi tanulmányait az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán, 1999-ben tett jogi szakvizsgát. Ügyvédként egyik fő tevékenységi területe a munkajogi peres- és nem peres eljárások, munkajogi okiratszerkesztés. A Munkástanácsok Országos Szövetségénél szakértőként és jogi képviselőként 2009 óta dolgozik.

Dr. Szabó Imre Szilárd a Munkástanácsok Országos Szövetségének Titkárságvezetője. 2014-ben végzett a Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Karán, majd 2016-ban munkajogi szakjogász képzettséget szerzett a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán, és még ugyanebben az évben kezdte meg a PhD képzést a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán. 2017-től ügyvédjelöltként is dolgozik a Fodor T. Gábor & Partnerei ügyvédi irodában.

Dr. Konta Éva Mercédesz egyetemi tanársegéd a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékén. A Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karán diplomázott 2014-ben, a PhD képzést a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolájában 2017-ben fejezte be.

Dr. Kiss Bettina Boglárka, a kiadvány lektora, a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola másodéves PhD hallgatója.



Esélyegyenlőség előmozdítása – „a pozitív diszkrimináció”

Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése az állam kötelezettségévé teszi az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás külön intézkedésekkel történő segítését, e cikk (5) bekezdése alapján pedig kötelezettséget vállal a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelmére.

A pozitív diszkrimináció esetén, – bár maga a fogalom tartalmaz némi nyelvi ellentmondást – a kedvezményezett annak ellenére részesül valami-

lyen jogban, kedvezményben, juttatásban, hogy az másoknak nem jár. Az esélyegyenlőséggel foglalkozó szakirodalomban és a társadalmi, szakmai közbeszédben gyakran az etnikai, szociokulturális, adott esetben nemi hátrányok kompenzálásának eszközeként jelenik meg a pozitív diszkrimináció. Az Alkotmánybíróság egy korai határozata szerint (144/B/1990.), ha a pozitív megkülönböztetéssel egy hátrányos helyzetben lévő személynek kívánnak segíteni és ez a tevékenység más kárára nincs, az nem válik jogellenessé, azaz a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden, még a végső soron nagyobb társadalmi egyenlőséget célzó megkülönböztetés is tilos.

A pozitív diszkriminációt tehát az esélyegyenlőség, illetve magának a lehetőségnek a megteremtése, a társadalmi felzárkózás megvalósítása indokolhatja, vagyis a kedvezmények sem osztozathatók önkényesen. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 11. § (1) bekezdése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

- törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul,
- határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól és
- nem sért alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Bizonyos esetekben azonban az államnak kötelezettsége pozitív diszkriminációt alkalmazni (például várandós nő foglalkoztatása során). A kollektív szerződések gyakran tartalmazzak ún. előnyben részesítési szabályokat, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése

vagy a teljesítése körében tartalmaznak a munkavállalók meghatározott csoportjára vonatkozóan az általánostól eltérő szabályokat.

Végezetül szükséges megemlíteni az Ebktv. 7. § (2) bekezdését, amely a nem tiltott megkülönböztetés általános feltételeit ismerteti. E szerint, ha az Ebktv. eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, fel-tétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

- amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvé-nyesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos,
- amelynek a fenti pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.



Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye alkotmányos alapjog, az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja”. Ezen alapvető jog megvalósulását, valamint a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára a hatékony jogvédelmet az Ebktv. hivatott biztosítani. A munkaviszonnyal összefüggésben az Ebktv.-n túlmenően kiemelt szerephez jut a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), mely a munkaviszonnyal – különösen a munka díjazásával – összefüggésben rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét.

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk

miatt. Az egyenlő bánásmód megsértésének minősül, ha a megkülönböztetés hátrányt okoz az érintett személynek (pl. a kisgyermekes női munkavállaló kevesebb munkabért kap, mint az összehasonlítható helyzetben levő gyermektelen kollégája); a különbségtétel oka egy védett tulajdonság (pl. az alacsonyabb bér oka, hogy kisgyermekes munkavállalóról van szó); a különbségtétel ésszerűtlen, önkényes (pl. a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy jogszerű okból – tapasztalat, szakképzettség stb. – fizet kevesebbet).¹

Az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód megsértésének minősül a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és az ezekre adott utasítás. [Ebktv. 7. § (1) bek.]

A várandós, kisgyermekes munkavállalók esetén – e védett tulajdonságokra hivatkozással – leggyakrabban a közvetlen hátrányos megkülönböztetés esete merül fel. Az Ebktv. 8. §-a alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesült vagy részesülne. A védett tulajdonságok körét az Ebktv. határozza meg, ide tartozik például az egészségi állapot, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, a foglalkoztatás részmunkaidős jellege. Az Ebktv. külön is kiemelt területként kezeli a foglalkoztatást. Az Ebktv. 21. §-a meghatározza, hogy mi az, ami a foglalkoztatás területén különösen az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti. Ilyen tényállás különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szem-

1 Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2014, 86-87.

ben közvetlen hátrányos megkülönböztetést alkalmaz például a munkához való hozzájutásban, a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében, a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan, a munkafeltételek megállapításában, biztosításában, a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások tekintetében, előmeneteli rendszerben, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételével összefüggésben.

Az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában is kiemelendő a családi állapottal összefüggő diszkrimináció értelmezése. A családi állapot megítélése különösen érzékeny pont a foglalkoztatási jogviszonyok létesítésénél, teljesítésénél, valamint megszüntetésénél.² Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az EBH/95/2011. számú határozatában a családi állapot kérdéskörével kapcsolatban az alábbiakat fejtette ki: „Tágabb összefüggésben szemlélve a kérdést, a családos munkavállalók gyakoribb távolmaradása a munkahelyről olyan tényező, amelyet a felmondás, felmentés mérlegelésekor a munkáltatók óhatatlanul is mérlegelnek. A hatóság hangsúlyozza, hogy a munkavállalói kötelezettségek (így a rendelkezésre állás) egyformán vonatkoznak minden munkavállalóra, és a családos munkavállalóknak járó munkaidő-kedvezményeket jogszabály rögzíti. Ezen túl viszont a családos munkavállalóknak ugyanazon követelményeknek kell megfelelniük, mint gyermektelen, vagy nem kiskorú gyermeket „nevelő” társaiknak. A családi állapot, az a tiszteletre és védelemre méltó helyzet, amiben egy kisgyermekét nevelő, dolgozó anya van, nem

2 Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2014, 59.

minden ellenérvet legyőző fegyver a munkáltatóval szemben. A méltányos bánásmód nem követel a munkáltatótól ésszerűtlen áldozatokat vagy engedelemet, viszont annak érdekében, hogy az egyenlő bánásmód követelménye ne sérüljön, ésszerű alkalmazkodást, odafigyelést, és mindenekelőtt szemléletváltást igényel. A védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatása nem kínos kötelesség kell, hogy legyen, hanem lehetőség a szervezeti kultúra színesítésére, többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.”

I. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésével összefüggésben

Az Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. A munkaviszonnyal összefüggésbe nem hozható kérdések nem tehetők fel a munkavállalónak, így például a munkáltató nem jogosult a munkavállaló várandósságával, valamint gyermekvállalási tervével kapcsolatban érdeklődni. Amennyiben a munkavállaló személyiségi jogait sértő kérdésre nem a valóságnak megfelelő választ ad, vele szemben szankció nem alkalmazható. Ezek olyan kérdések, amik tipikusan diszkrimináció alapjául szolgálhatnak (pl. kiderül, hogy a munkavállaló várandós, ezért nem őt, hanem egy másikat, vele összehasonlítható helyzetben lévő jelentkezőt alkalmaznak). Az EBH/43/2009. számú ügyben

az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz forduló munkavállalót a munkáltató a felvételi eljárás során nyilatkoztatta gyermekei számáról, életkoráról, felügyeletének megoldottságáról. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a munkáltató megsértette az egyenlő bánásmód követelményét azzal, hogy a munkavállalót, mivel a gyermek felügyeletét nem látta biztosítottnak, kiskorú gyermekére tekintettel nem alkalmazta az általa meghirdetett munkára.

II. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony tartalmával összefüggésben

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlatában megjelenik a kisgyermekes munkavállalók juttatások tekintetében történő hátrányos megkülönböztetésének kérdésköre is. Az EBH/130/2017. számú határozatában az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította a közvetett hátrányos megkülönböztetést. A konkrét ügyben a 13. havi munkabérré való jogosultságot a munkáltató jelenléthez kötötte. A 25 napot meghaladó hiányzás esetén a 13. havi bér nem illette meg a munkavállalót. A hiányzásba nem számított bele a szabadság, az üzemi balesetből eredő táppénzes időszak, valamint a kórház, kórházi előzmény és kórházi utókezelés időszaka. Amennyiben a munkavállaló a gyermek betegsége miatt volt keresőképtelen, ezen időtartam a hiányzásba beleszámított. Erre tekintettel a gyermekeik betegsége miatt táppénzen lévő munkavállalók jelentős része elesett a 13. havi bértől, mivel hiányzásuk meghaladta a munkáltató által meghatározott maximumot. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság megállapította, hogy a munkáltató „közvetett hátrányos megkülönböztetés formájában megsértette az egyenlő bánásmód követelményét, mert bár a 13. havi juttatás megállapítása vonatkozásában az

intézkedése közvetlenül nem irányult a nők/anyák ellen, az látszólag semleges volt, mégis lényegesen nagyobb arányban jelentett hátrányt azokra a munkavállalókra, akik gyermekük betegsége okán gyermekgondozási táppénzre kényszerültek, és női munkavállalók voltak.” (EBH/130/2017.)

III. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben

A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a várandós munkavállaló munkaviszonyának a munkáltató általi próbaidő alatti azonnali hatályú felmondása esetén gyakori hivatkozási alap a munkavállaló részéről az egyenlő bánásmód követelményének a megsértése (pl. EBH/360/2016, EBH/415/2016, EBH/182/2016, EBH/141/2015, EBH/379/2014). A munkáltató ugyan próbaidő alatt azonnali hatállyal indokolás nélkül szüntetheti meg a munkavállaló jogviszonyát, az egyenlő bánásmód követelményét ez esetben is meg kell tartania. Amennyiben a próbaidő alatti azonnali hatályú felmondás az egyenlő bánásmód követelményébe ütközik (pl. a jogviszony megszüntetésének tényleges oka nem az, hogy a munkáltató nem elégedett a munkavállaló munkájával, hanem az, hogy a várandóssága miatt ideiglenesen nem végez munkát), jogellenes. Egy konkrét ügyben a munkavállaló telefonon közölte a munkáltatóval, hogy várandós és a várandósság első három hónapjában keresőképtelen állományban marad, majd ezt követően szándékában áll munkát végezni. Amikor a munkavállaló leadta a táppénzes papírjait, a munkáltató felajánlotta jogviszonyának közös megegyezéssel történő megszüntetését, melyet a munkavállaló nem fogadott el. Ezt követően a munkáltató próbaidő alatt indokolás nélkül azonnali hatállyal megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. A munkáltató nyilatkozata

alapján („Úgy gondolom, ha valaki teszt alapján megállapítja, hogy terhes, és közli, hogy nem jön dolgozni, nem megfelelő hozzáállás.”) levonható volt az a következtetés, mely szerint a jogviszony megszüntetésére az egyenlő bánásmód megsértésével került sor. (Mfv.I.10.044/2014/4.)

A határozott idejű munkaviszony meghosszabbításának mellőzése esetén is megállapítható a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, amennyiben ennek indoka a munkavállaló várandóssága. Az EBH/189/2014. számú ügyben a kérelmező azért fordult az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, mert álláspontja szerint az egyszer már meghosszabbított munkaszerződését annak lejártát követően a munkáltató azért nem hosszabbította meg, mert időközben kiderült, hogy várandós. A munkáltató az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogsértést megállapító határozatát a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt megtámadta. Az eljárásban a munkáltató hivatkozott a szerződési szabadságra, az elvárhatóságra, valamint arra, hogy nem állt fent olyan munkáltatói gazdasági érdek, amely indokolta volna, hogy a munkáltató olyan munkavállalóval kössön határozott idejű szerződést, aki nem fog munkát végezni. „Kérelmezőt a terhessége előbb-utóbb nyilvánvalóan időlegesen alkalmatlanná tette volna a munkavégzésre és ilyenkor az alkalmazása természetesen ellentétes a munkáltató érdekeivel. A várandósság azonban ilyen esetben sem lehet a munkaviszony megszüntetésének, illetve meghosszabbításának megtagadásának alapja. A bíróság azt is megállapította, hogy a munkáltató gazdasági érdekei semmilyen körülmények között nem adnak felhatalmazást a diszkriminációra.”³

3 Tájékoztató az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2014. évi tevékenységéről, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alkalmazásának tapasztalatairól

IV. Az egyenlő bánásmód követelménye az Mt. alapján

Az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatban rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, egyebekben az Ebktv. rendelkezései az irányadóak. Az Mt. 12. § (1) bekezdése rögzíti, hogy „a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani”. A „munkaviszony” – az Ebktv. 21. §-a alapján – magában foglalja a munkaviszony valamennyi létszakaszát, valamint az azt megelőző időszakot is. A jogalkotó kiemeli a munka díjazását, mint a munkajogviszony szempontjából az egyik legfontosabb potenciális diszkriminációs területet. Ehhez kapcsolódóan az Mt. meghatározza, hogy munkabérnek minősül minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. A hátrányos megkülönböztetés orvoslásával kapcsolatban az Mt. garanciális szabályként rögzíti, hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával [Mt. 12. § (1) bek.]. Ha a munkáltató bónusz szabályzata sérti az egyenlő bánásmód követelményét (pl. egy védett tulajdonsággal rendelkező személyi kört jogszerű indok nélkül kizár a bónuszra jogosultak köréből), a munkáltató nem teheti meg, hogy ezt a jogsértő állapotot a diszkriminatív szabályzat visszavonásával állítja helyre, hiszen ez az eljárás azon munkavállalók jogát sérti, akiket a szabályzat alapján megilletett a juttatás.

Az Mt. 12. § (3) bekezdése alapján a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, a fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerő-piaci szempontokat kell figyelembe venni.

A munkaszerződés kötelező módosítása családos munkavállalóknál



I. A munkaszerződés módosítása általában

A munkaszerződést a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel a munkaviszony fennállása alatt bármikor módosíthatja. A munkaszerződés módosításáról szóló megállapodást az Mt. írásbeli alakhoz köti. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat

kell megfelelően alkalmazni (Mt. 58. §). Ebből következően a munkaszerződés módosítására is alkalmazni kell azt a szabályt, amely szerint az írásba foglalás elmaradása miatti érvénytelenségre csak a munkavállaló hivatkozhat és ő is csak a munkába lépéstől – jelen esetben a munkaszerződés módosításnak megfelelő munkavégzés megkezdésétől – számított harminc napon belül.

A munkaszerződés módosítása kizárólag közös akarattal történhet, a módosításra tett ajánlatot a másik fél nem köteles elfogadni. A felmondásnak nem képezheti okszerű indokát, ha az egyik fél által kezdeményezett munkaszerződés-módosításhoz a másik fél nem járul hozzá. (BH2002. 458) Továbbá a módosítási ajánlat munkavállaló általi elfogadásának hiányát nem lehet munkavállalói felmondásnak tekinteni. (BH2001. 563)

II. A munkaszerződés kötelező módosítása

Az Mt. meghatározott esetekben – elsősorban a munkavállalók, különös tekintettel a várandós, kisgyermekes munkavállalók védelme érdekében – a munkaszerződés módosítására vonatkozó ajánlattételre, valamint az ajánlat elfogadására kötelezi a munkáltatót.

II./1. A munkabér módosítása

A munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkavállalónak a munkabér módosítására az alábbi okokból igénybe vett hosszabb idejű távollét megszűnését követően:

- szülési szabadság,
- gyermek személyes gondozása, ápolása érdekében igénybe vett fizetés nélküli szabadság,

– hozzátartozó személyes ápolása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság.

Ennek során a munkáltató munkabérrre vonatkozó ajánlatánál a munkavállalóval azonos munkakörű munkavállalók részére a munkáltatónál időközben megvalósított átlagos éves béremelés mértékét kell alapul venni, míg ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos éves béremelés mértéke az irányadó (Mt. 59. §). Amennyiben a munkáltatónál nem volt béremelés az azonos munkakörű munkavállalók körében, illetve a munkáltatónál, akkor ez a kötelezettség nem terheli.

A munkabér nem kizárólag az alapbért jelenti, hanem minden egyéb bérelemet is magában foglal (pl. bérpótlékokat, mozgóbért stb.).

A béremelésre vonatkozó munkáltatói ajánlat elmaradásának közvetlen szankciója nincsen, azonban a bírói gyakorlat ezt a munkáltatói mulasztást a munkavállaló oldaláról elfogadja azonnali hatályú felmondási oknak. (EBH2006. 1439)

II./2. **A várandós nő védelmét szolgáló munkakör felajánlása**

A várandós munkavállalók és a magzat, illetve a csecsemő egészségének védelme érdekében a munkáltató köteles a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakört felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható [Mt. 60. § (1) bek.]. Ez lehetséges a meglévő munkakörébe tartozó feladatok csökkentésével, a munkavégzési körülmények, feltételek megváltoztatásával, vagy egy másik, az egészségére nem káros munkakörbe történő helyezésével.

Az új, egészségügyi szempontból megfelelő munkakört a munkáltatónak

kell felajánlania, amelyhez a várandós nő elfogadó nyilatkozata, beleegyezése is szükséges.

Amennyiben a munkáltatónál a várandós nő egészségi állapotának megfelelő, felajánlható munkakör nincs, továbbá ha a nő a felajánlott munkakört alapos okkal nem fogadja el, akkor a munkavégzés alól fel kell menteni [Mt. 60. § (1) bek.].

A Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiuma a 4/2016. (III.21.) KMK véleményében az Mt. 60. §-ának értelmezése kapcsán úgy foglalt állást, hogy „az Mt. 60. §-a kifejezetten felajánlási kötelezettséget ír elő, amelyet a munkavállaló nem köteles elfogadni. Az új törvény azt is egyértelműen szabályozza, hogy felajánlás hiányában, vagy ha a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el, a munkavállalót a munkavégzés alól fel kell menteni.”

A törvény egyértelműen rendelkezik a munkavállalót megillető díjazásról is:

- A felajánlott munkakör elfogadása esetén a munkavállaló a felajánlott munkakörnek megfelelő alapbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alapbérénel kevesebb nem lehet. Az Mt. az alapbérre való jogosultságot garantálja, melybe a beosztás szerinti munkaidőtől függő bérpótlékok nem tartoznak bele.⁴
- A felmentés idejére a munkavállalót alapbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Az Mt. a munkakör módosításra tett ajánlat visszautasítását csak alapos ok esetén fogadja el, míg az „alapos ok nélkül” történő visszautasítás következménye az, hogy a felmentés idejére nem jár a munkavállalónak az alapbére. Az alapos ok fogalmát a törvény nem határozza meg, azon-

4 4/2016. (III.21.) KMK vélemény

ban ilyen alapos okként merülhet fel, ha például az új munkakör nem felel meg a munkavállaló képzettségének, végzettségének, vagy szakmai gyakorlatának.

II./3. **A foglalkoztatás formájának megváltoztatása**

A munkavállaló családi körülményei adott esetben indokolttá tehetik, hogy a tipikus munkaviszony helyett – különösen ezen foglalkoztatási formák rugalmas jellegére tekintettel – atipikus munkaviszony keretében végezzen munkát. Ennek megfelelően az Mt. 61. § (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy a munkáltató a munkakörök megjelölésével tájékoztatja a munkavállalókat a teljes vagy részmunkaidős, a távmunkavégzésre irányuló, valamint a határozatlan idejű munkaviszony keretében történő foglalkoztatás lehetőségéről. Bár konkrétan nevesítve nincsen, de a későbbi igazolhatóság érdekében célszerű ezt a tájékoztatást írásban megtenni, ami történhet a munkáltatónál szokásos közlési módokon (pl. faliújság, inter- vagy intranet, elektronikus levél útján).

A munkáltató által közzétett tájékoztatás – ami még nem minősül munkaszerződés módosítására irányuló ajánlatnak – alapján a munkavállalónak lehetősége van ajánlatot tenni a munkaszerződés módosítására. A módosításra irányuló ajánlatot a munkáltató nem köteles elfogadni. A munkavállaló ajánlatára a munkáltató tizenöt napon belül írásban nyilatkozik [Mt. 61. § (2) bek.]. „A munkáltató mérlegelési körében dönt az ajánlat felől, így ezzel szemben munkaügyi jogvita csak a 285. § (3) bekezdésben foglalt korlátozással kezdeményezhető.” (az Mt. 61. §-ához fűzött indokolás)

Az Mt. egy esetben kötelezővé teszi a munkáltató számára, hogy a munkavállaló részmunkaidőre vonatkozó ajánlatára módosítsa a munka-

szerződést. A munkáltató a munkavállaló ajánlatára a gyermek hároméves koráig – három vagy több gyermeket nevelő munkavállaló esetén a gyermek ötéves koráig – köteles a munkaszerződést az általános teljes napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani [Mt. 61. § (3) bek.]. Tehát a munkáltató a napi 4 órás részmunkaidős foglalkoztatáshoz köteles ebben az esetben hozzájárulni. Amennyiben a munkavállaló ettől eltérő napi munkaidőben (például napi 5 vagy 6 órában) történő foglalkoztatásra tesz ajánlatot, a munkáltató nem köteles elfogadni, mérlegelési jogkörében dönthet az ajánlat elfogadásáról.

A három vagy több gyermeket nevelő munkavállalónak a törvény azt tekinti, aki, a családok támogatásáról szóló törvény szerint szülőként legalább három gyermekre tekintettel a) családi pótlékra jogosult és gyermekgondozási díjban vagy gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban részesült vagy részesül, vagy b) gyermeknevelési támogatásban részesült vagy részesül. [Mt. 294. § (1) bekezdés k) pont]

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás



A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás a munkáltatót utasítási jogából fakadóan megilleti, a munkaszerződés egyes elemei ugyan átmenetileg módosulnak, azonban ez nem minősül munkaszerződés módosításnak. Az Mt. rendelkezései szerint a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. [Mt. 53. § (1) bek.]

I. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás típusai

A más munkakörben történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. átirányításnak nevezett – esetén az eredeti munkakörétől eltérő, más munkakörben ellátandó feladatokat kell a munkavállalónak átmenetileg ellátnia.

A más munkahelyen történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. kiküldetésnek nevezett – esetén az eredetitől eltérő munkavégzési helyen kell ideiglenesen a munkavállalónak munkát végeznie, azonban továbbra is a munkáltatója irányítása alatt marad.

A más munkáltatónál történő foglalkoztatás – amit a korábbi Mt. kirendelésnek nevezett – esetén azonban ideiglenesen másik munkáltató irányítása alá kerül a munkavállaló.

II. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátai

II./1. Időbeli korlát

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik korlátja időbeli: az ilyen foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a 44 beosztás szerinti munkanapot vagy – jellemzően egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén – a 352 órát nem haladhatja meg. Amennyiben a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre, akkor ezt időarányosan kell alkalmazni.

A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell, az igazolhatóság érdekében célszerűen írásban.

II./2. Munkavállaló hozzájárulása

Egyes védett munkavállalói kör tekintetében a törvény még további felté-

telt is előír: csak kifejezett hozzájárulása esetén kötelezhető más helységben végezhető munkára a munkavállaló

- a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig,
- gyermeke tizenhat éves koráig, ha gyermekét egyedül neveli, valamint
- hozzátartozójának tartós, személyes gondozása esetén, továbbá, ha
- a rehabilitációs szakértői szerv legalább ötven százalékos mértékű egészségkárosodását megállapította.

A törvény egyértelműsíti, hogy ki minősül gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak: aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa. [Mt. 294. § (1) bekezdés i) pont]

II./3. **Munkabér, felmerülő költségek**

A munkavállaló a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás esetén az ellátott munkakörre előírt, de legalább a munkaszerződése szerinti alapbérre jogosult. Ennek oka, hogy a munkavállaló ne kerüljön kedvezőtlenebb helyzetbe a bérezés tekintetében, mint korábban volt, így a tényleges munkavégzése alapján illeti meg díjazás, de nem kevesebb, mint a munkaszerződése szerinti alapbére.

Végezetül amennyiben a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás többletköltségekkel jár (például a más helységben végzett munkánál felmerülhet a nagyobb utazási költség) a munkavállalónak, úgy azt a munkáltatónak meg kell térítenie.

II./4. **Méltányos mérlegelés követelménye**

A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a

munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bekezdés]. A méltányos mérlegelés követelménye a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnál különösen előtérbe kerül. A munkáltató döntései, intézkedési során köteles figyelemmel lenni a munkavállaló jogos érdekeire, amelyet az „aránytalanság” mércéjével kell vizsgálnia, azaz mérlegelnie kell, hogy a munkáltatói döntés, intézkedés elmaradása nagyobb sérelemmel jár-e a munkáltató oldalán, mint a munkavállaló oldalán az intézkedés végrehajtása. A munkavállaló oldalán méltánylást érdemlő körülményként figyelembe vehető körülmények lehetnek: az egészségi állapot, életkor, beosztás, jövedelmi viszonyok és a családi körülmények.

Egy konkrét esetben például a bíróság figyelembe vette a munkavállaló eredeti beosztását, 60 évet meghaladó életkorát, a jelentősen megnövekedett utazási időt, összefüggésben a téli időszakokkal, amelyre tekintettel megállapította, hogy a munkáltatói kiküldetés és átirányítás aránytalan sérelmet okozott neki. (BH2008. 1897) Ugyanígy a munkavállaló kiemelten értékelendő személyi körülményei körébe tartozik, ha a munkáltató ismeri a munkavállaló rossz egészségi állapotát, az idős édesanyja gondozásával kapcsolatos kötelezettségeit, az ennek figyelmen kívül hagyásával történt külföldi kirendelés aránytalan sérelmet okoz, ezért jogellenes a munkáltatói intézkedés. (BH2010. 195)



A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó speciális szabályok

I. Felmondási tilalmak, felmondási korlátozás

A várandós, kisgyermekes munkavállalók munkajogi védelmét szolgálják a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási tilalmak, valamint felmondási korlátozások. A felmondási tilalmak, korlátozások olyan védelmi

időszakot jelentenek, mely időtartam alatt kizárt vagy korlátozott annak lehetősége, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással megszüntesse. A felmondási védelem kizárólag az Mt.-ben felsorolt időtartamok alatt áll fenn [Mt. 65. § (3)-(5) bek., 66. § (4)-(7) bek., 68. § (2) bek.], melyek körét kollektív szerződés vagy munkaszerződés bővítheti [Mt. 85. § (2) bek. b) pont].⁵

A felmondási védelem esetei kizárólag a munkáltatói felmondást érintik, a munkavállalói felmondást, a közös megegyezést és más megszüntetési módok alkalmazását nem korlátozzák.

I./1. **Felmondási tilalmak**

A felmondási tilalmak olyan tényállásokat jelentenek, amelyek abszolút jelleggel kizárják a munkáltató felmondási jogának gyakorlását. A munkáltató a felmondási tilalom alatt nem közölhet jogszerűen felmondást a munkavállalóval.

Az Mt. 65. § (3) bekezdése alapján a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt:

- a várandósság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (Mt. 128. §, 130. §),
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés,
- valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.

5 Hajdú József – Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocinium, Budapest, 2014, 154.

A felmondási tilalom alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén az Mt. 75. § (1) bekezdés szerinti tájékoztatás közlésének az időpontja az irányadó. [Mt. 65. § (4) bek.]

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V. 30.) AB határozattal 2014. május 31-ével megsemmisítette azt a kitéltet, hogy a várandós, illetve a reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállaló még a felmondás közlését megelőzően köteles tájékoztatni a munkáltatót erről az állapotáról. Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a kifogásolt szövegrész a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről, ezáltal a munkavállaló arra kényszerül, hogy a reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást. Ez pedig szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltóságához való jogát.

A munkavállaló a várandósság, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő felmondási védelemre továbbra is csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta, erre vonatkozó határidőt azonban nem szab az Mt., tehát a tájékoztatásnak nem kell előzetesnek lennie. A munkavállaló akkor is felmondási tilalom alatt áll, ha a védettséget csak a felmondás közlése után jelenti be, például azért, mert a munkavállaló a felmondás közlésekor még maga sem tudott várandósságáról. Az Mt. lehetőséget biztosít arra, hogy a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonja. [Mt. 65. § (5) bek.]

A gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság esetén, ha a fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő igénybe veszi, a felmondási védelem az anyát illeti meg.

I./2. **Felmondási korlátozások**

A felmondási korlátozások esetén nem kizárt a munkaviszony felmondással történő megszüntetése, de ahhoz a törvényben meghatározott feltételeken túl további előírásoknak is meg kell felelni. A felmondási korlátozásba ütköző felmondás jogellenes. Mint fentebb már említésre került, a felmondási korlátozások csak munkáltatói felmondás esetén érvényesek, munkavállalói felmondással, közös megegyezéssel és azonnali hatályú felmondással ezen időtartamok alatt is megszüntethető a munkaviszony.

A felmondási korlátozások első csoportjába azon tényállások tartoznak, amelyek fennállása esetén a munkáltató csak akkor szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyt, ha teljesíti a törvényben rögzített többletfeltételeket. Felmondási korlátozás alatt áll a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló a nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt évben, az anya vagy gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek hároméves koráig, amennyiben a fizetés nélküli szabadságot nem veszik igénybe, valamint a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló. [Mt. 66. § (4)-(7) bek.]

1. Az anyát, valamint a gyermekét egyedül nevelő apát a gyermek hároméves koráig megillető felmondási védelem

Az anyának, valamint a gyermekét egyedül nevelő apának a gyermek hároméves koráig kizárólag abban az esetben szüntethető meg felmondással a határozatlan idejű munkaviszonya, amennyiben nem veszik igénybe a gyermek gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságot (a fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkavállaló abszolút felmondási tilalom alatt áll, lásd előző pont).

Ezen időtartam alatt a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát – magatartásra hivatkozással – felmondással csak az azonnali hatályú

felmondás alapjául szolgáló okból szüntetheti meg. Amennyiben a munkavállaló a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi [Mt. 78. § (1) bek.], a munkáltató megszüntetheti felmondással a felmondási korlátozás alatt álló munkavállaló munkaviszonyát.

A munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból szüntethető meg, ha a munkáltatónál a munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. [Mt. 66. § (4)-(5) bek.]

A munkáltatót tehát a munkavállaló képességére, valamint a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondás esetén munkakör felajánlási kötelezettség terheli. A felajánlott munkakörrel kapcsolatos követelmény, hogy az feleljen meg a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek és gyakorlatnak. A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, ami testi alkatára vagy fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. Ennek megfelelően a védett munkavállalónak olyan munkakört kell felajánlani, amelyet a képességeinek megfelelően el tud látni. A felajánlott munkakörnek meg kell felelnie a munkavállaló végzettségének. A végzettség jelenthet azonos képzettségi szintet (pl. felsőfokú végzettség), valamint azonos képzettségi szakot is. A gyakorlatra vonatkozó követelmény alapján a munkavállaló számára olyan munkakört kell felajánlani, amely azonos gyakorlatot, tapasztalatot követel meg.

2. Relatív felmondási védelem

A felmondási korlátozások másik csoportjába azon esetkörök tartoznak, amelyek közvetlenül nem korlátozzák a felmondási jog gyakorlását, csupán a felmondási idő kezdetének elhalasztásával időlegesen akadályozzák a munkaviszony megszűnésének bekövetkezését. Az Mt. 68. § (2) bekezdése alapján a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság időtartamának leteltét követő napon kezdődik.

Ezen korlátozás lényege, hogy a munkáltató ezen időtartamok alatt is gyakorolhatja a munkaviszony megszüntetéséhez való jogát, közölhet felmondást a munkavállalóval, viszont a jognyilatkozat nem hatályosul azonnal, csupán a védelmi időszak leteltét követően, tehát a felmondási idő csak a törvényben meghatározott időszakok megszűnését követően kezdődhet el. Csoportos létszámcsökkentés esetén ezen korlátozást abban az esetben kell alkalmazni, ha a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállaló tájékoztatása „védelmi időszakban” történt. (Mt. 68. §)

II. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei

Az Mt. a nők, kisgyermekes munkavállalók védelmében a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei körében is tartalmaz olyan rendelkezéseket, melyek tovább erősíthetik, segíthetik ezen munkavállalói kör jogainak érvényre juttatását. Az Mt. a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meghatározott szűk körben lehetőséget biztosít

arra, hogy a munkavállaló kérhesse az eredeti munkakörébe való visszahelyezését és továbbfoglalkoztatását is, amellett, hogy az okozott kárának megtérítését is követelheti a munkáltatójától. Az eredeti munkakörbe történő visszahelyezést az Mt. csak a legsúlyosabb jogsértések esetén teszi lehetővé, például, ha a munkajogviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe, vagy éppen a fentiekben részletezett abszolút felmondási tilalmak [Mt. 65. § (3) bek.] valamelyikébe ütközött. E feltételek fennállása esetén a bíróságnak nincs lehetősége mérlegelni, amennyiben a munkavállaló kéri, a munkaviszonyt helyre kell állítani.



A munkaidő-beosztásra vonatkozó speciális szabályok

I. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések

A nők, kisgyermekes munkavállalók esetén a munkaidő-beosztásra vonatkozó általános, garanciális, munkavállalót védő szabályokon túlmenően, figyelembe kell venni e védett munkavállalói körre vonatkozó speciális

előírásokat, továbbá a munkajogi alapelvek, az általános magatartási követelmények is fokozottan előtérbe kerülnek.

A munkaidő-beosztás szabályait az Mt. az általánoshoz képest szigorúbban szabályozza a várandós, kisgyermekes és gyermekét egyedül nevelő munkavállalók esetén.

A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermek hároméves koráig [Mt. 113. § (1) bek. a)-b) pont]

- egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható,
 - a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be,
 - rendkívüli munkaidő, készenlét, éjszakai munka nem rendelhető el.
- [Mt. 113. § (2) bek.]

Az Mt. 113. § (1) bekezdés a) pontjában meghatározott munkavállaló csak az anya lehet, míg a gyermekét egyedül nevelő munkavállalónak mind az anya, mind az apa tekinthető.

A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló számára – gyermeke hároméves korától négyéves koráig – rendkívüli munkaidő, valamint készenlét csak hozzájárulásával rendelhető el. Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy környezetet fenyegető közvetlen vagy súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében. [Mt. 113. § (5) bek.]

E szabályok alkalmazásánál „gyermek” a családok támogatására vonatkozó szabályok szerinti saját háztartásban nevelt vagy gondozott gyermek [Mt. 294. § (1) bek. c) pont], „gyermekét egyedül nevelő munkavállaló”, aki gyermekét saját háztartásában neveli és hajadon, nőtlen, özvegy, elvált, házastársától külön él és nincs élettársa. [Mt. 294. § (1) bekezdés i) pont]

II. Az alapelvek szerepe a munkaidő-beosztással összefüggésben

A védett munkavállalói csoportok munkaidő-beosztásánál fokozottan figyelemmel kell lenni a munkajogi alapelvekre, általános magatartási követelményekre. Az alapelvek között is kiemelkedő szerepe van a méltányos mérlegelés követelményének. A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat [Mt. 6. § (3) bek.]. A munkaviszony teljesítése során a munkáltató egyoldalúan jogosult meghatározni a munkavégzés módját és annak feltételeit. A munkáltatói teljesítésmeghatározás nem okozhat a munkavállalónak nagyobb sérelmet, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, ha az adott helyzetben nem gyakorolhatná irányítási, utasítási jogát.

A munkajogi alapelvek, általános magatartási követelmények azon esetekben is korlátot állítanak a munkáltató munkaidő-beosztásra vonatkozó jogának, ha a munkavállaló nem tartozik a fentebb említett védett munkavállalói csoportba (pl. gyermeke elmúlt 3 éves vagy gyermekét nem egyedül neveli stb.).

III. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól

A munkavállaló beosztás szerinti munkaideje alatt köteles a munkáltató által meghatározott helyen és időben a munkáltató rendelkezésére állni, valamint a munkáltató utasításai szerint munkát végezni. Az Mt. meghatároz olyan időtartamokat, amikor a munkavállaló mentesül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettsége alól. Ezen időtartamok közül az

alábbiakban azok kerülnek kiemelésre, amelyek a várandós, kisgyermekes munkavállalók, családok védelmét szolgálják.

A munkavállaló az Mt. 55. § (1) bekezdés alapján mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alól

- a. keresőképtelensége,
- b. a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint
- c. a kötelező orvosi vizsgálata tartamára, továbbá
- d. a szoptató anya a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekes esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekes esetén naponta két órára,
- e. a különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatt indokolt távollét tartamára.

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. §-a határozza meg, hogy a munkavállaló mikor minősül keresőképtelennek. Betegség miatti keresőképtelenség első tizenöt munkanapjára az Mt. 126. §-a szerint betegszabadság jár, melynek időtartamára a munkavállalót távolléti díjának 70%-a illeti meg, egyebekben a keresőképtelenség időtartamára a munkavállaló az Ebtv.-ben meghatározottak szerint táppénzre jogosult. A kötelező orvosi vizsgálat időtartamára, valamint a szoptató anyát a fentebb ismertetett időtartamra távolléti díja illeti meg. A fentebb meghatározott egyéb mentesülési esetkörökben díjazás nem illeti meg a munkavállalót. [Mt. 146. § (3) bek.]

A szabadság (pótszabadság) a családos munkavállalóknál



I. A szabadságról általában

A szabadság célja a munkavállaló regenerálódásának biztosítása. A szabadság naptári évenként jár a munkavállalónak, függetlenül attól, hogy a munkavállaló foglalkoztatására teljes vagy részmunkaidős formában kerül sor. A rendes szabadság idejére járó díjazás a munkavállaló munkaidejével arányos időre jár.⁶

A szabadság alap- és pótszabadságból áll, ezen túl a törvény külön szabadságtípusként kezeli a betegszabadságot, a szülési szabadságot, valamint a fizetés nélküli szabadságot.

A szabadság alapvetően a munkában töltött idő tartama alapján jár a munkavállalónak, azonban az Mt. egyéb, nem munkavégzéssel töltött időtartamokat

⁶ MK 19. számú állásfoglalás

is figyelembe vesz a szabadságra való jogosultság számításánál, így az Mt. 115.

§ (2) bekezdésének a)-g) pontjai alapján munkában töltött időnek minősül

- a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
- a szabadság,
- a szülési szabadság,
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának,
- a keresőképtelenség,
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

a munkavégzés alóli mentesülés törvényben meghatározott egyes esetköreinek meghatározott tartama. [Mt. 115. § (2) bek.]

Amennyiben a munkavállalónak a munkaviszonya mellett további munkaviszonya is van, a szabadság mértékét és kiadását minden munkaviszonyban önállóan kell elbírálni. Ha a munkavállalót az egyes munkaviszonyokban bármilyen okból eltérő mértékű szabadság illeti meg, a munkavállaló köteles a munkakörét ellátni abban a munkaviszonyában, amelyben már szabadságra nem jogosult, akkor is, ha a másik munkaviszonyában még szabadságát tölti.⁷

Az alapszabadság mértéke egységesen évente 20 munkanap. A munkavállaló az alapszabadságon felül az életkorára, a gyermeknevelés érdekében, az édesapa a gyermeke születése esetén, továbbá egészségügyi okokra, vagy a munkavégzéssel járó egészségügyi kockázatokra tekintettel pótszabadságra is jogosult. A pótszabadság a munkavállalót különböző jogcímen is megillesheti, azok tartamát ilyen esetben össze kell számítani.

7 MK 18. számú állásfoglalás

A családos munkavállalók szempontjából a gyermekvállalással összefüggő kétfajta pótszabadság: a gyermeknevelés érdekében járó, valamint az apát gyermeke születése esetén megillető pótszabadságnak, az ún. apaszabadságnak van jelentősége, ezért a következő fejezetben ezek kerülnek ismertetésre.

A munkavállaló részére, ha munkaviszonya év közben kezdődött vagy szűnt meg, a szabadság arányos része jár, a fél napot elérő töredéknap egész munkanapnak számít (Mt. 121. §). Ennek alapján a szabadságot, amennyiben a munkaviszony nem a teljes naptári évben áll fenn, úgy kell arányosítással kiszámolni, hogy az alapszabadságot és a munkavállalónak – akár különböző jogcímen – járó pótszabadságot össze kell számítani, és az így kapott összesített mértéket arányosítani kell ahhoz az arányhoz, ahogyan a naptári évben munkában töltött napok aránylanak a naptári év összes szabadságra jogosító időtartamaihoz. A fél napot elérő töredéknapot egész munkanapként kell figyelembe venni.

A szabadság időtartamára a munkavállalót a távolléti díja illeti meg. [Mt. 146. § (3) bekezdés a) pont]

II. A gyermeknevelési pótszabadság és az apaszabadság

II./1. A gyermeknevelési pótszabadság

A gyermeket nevelő munkavállalónak – akár férfi, akár nő – a 16 évesnél fiatalabb

- egy gyermeke után kettő,
 - két gyermeke után négy,
 - kettőnél több gyermeke után összesen hét munkanap pótszabadság jár.
- Amennyiben a munkavállaló gyermeke fogyatékos, úgy ez a pótszabadság fogyatékos gyermekenként két munkanappal nő.

A pótszabadság tekintetében csak a törvényi fogalomnak megfelelő gyermek, illetve szülő vehető figyelembe, az együtt élő szülőknél a pótszabadság mindkét szülőt megilleti.

A munkáltató jogosult igazolást kérni arról, hogy a munkavállaló szülőnek minősül (pl. születési anyakönyvi kivonattal), illetve, hogy a gyermeket a saját háztartásban neveli vagy gondozza (pl. a gyermek lakcím igazolványával, iskolai, hatósági igazolással), amennyiben ezeket a munkavállaló igazolja, úgy a pótszabadságot köteles kiadni.

Végezetül, amennyiben a munkavállaló évközben lesz jogosult erre a pótszabadságra, úgy neki az évre járó teljes pótszabadság jár, mert a törvény nem szabja feltételül ehhez a munkavégzés időtartamát.

II./2. **Az apaszabadság**

A másik gyermekvállalással összefüggő pótszabadság az apát a gyermeke születése esetén megillető pótszabadság, az ún. apaszabadság. Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet a kérésének megfelelő időpontban kell kiadni [Mt. 118. § (4) bek.]. A pótszabadság az anyával és az újszülöttel, csecsemővel való együttlétet, a kötődés elősegítését szolgálja, ezért viszonylag rövid határidőn belül, a szülést követő két hónapon belül igényelheti az apa. A munkáltató a pótszabadságot az apa kérése szerinti időpontban köteles kiadni azzal, hogy erre is érvényes az az általános szabály, hogy az apának az igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt kell bejelentenie. Az ún. apaszabadság akkor is jár, ha a gyermek halva születik vagy meghal.

A munkavállaló úgy kérheti az apaszabadságot, hogy bemutatja a munkáltatónak a gyermek eredeti születési anyakönyvi kivonatát, illetve

halva született gyermek esetén a halottvizsgálati bizonyítvány eredeti példányát, és írásban nyilatkozik arról, hogy a szülői felügyeleti jogát bíróság nem szünetelteti, vagy nem szüntette meg. A munkáltató jogosult a bemutatott okiratokról másolatot készíteni.

Abban az esetben, ha a munkavállaló a pótszabadságra jogosító időtartamon belül munkahelyet változtat, az új munkáltatójánál akkor jogosult a pótszabadság igénybevételére, ha igazolja, hogy az előző munkáltatójánál a pótszabadságot részben vagy egészben még nem vette igénybe. Az igazolást az előző munkáltató a munkavállaló kérésére három munkanapon belül köteles kiadni.

Az apaszabadság arányosítását az Mt. 121. § (1) bekezdése tiltja.

III. A szülési szabadság

A szülési szabadság a várandós nőt, illetve az anyát megillető egybefüggő szabadság az anya és a gyermek egészségének és biztonságának érdekében. A 2004. évi CXI. törvénnyel ratifikált, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 182. számú Egyezményének 4. cikkének 1. pontja értelmében minden nő, akire az Egyezmény vonatkozik, a szülésének várható időpontját feltüntető, orvosi bizonyítvány vagy egyéb megfelelő igazolás felmutatása esetén legalább 14 heti szülési szabadságra jogosult. Az Mt. az anya és gyermek érdekét szem előtt tartva egybefüggő 24 hétben határozza meg az igénybe vehető szülési szabadságot, amelyből két hetet a nő köteles igénybe venni. A szülési szabadság annak a nőnek is jár, aki a gyermeket örökbefogadási szándékkal nevelésbe vette.

A szülési szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen.

Amennyiben a munkavállaló a szülés előtti időpontban nem veszi igénybe a szülési szabadságot, szülés után a teljes időtartama kiadható.

A szülési szabadság igénybe nem vett részét, ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülést követő egy év elteltéig a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni. A szülési szabadság tartamát a kifejezetten munkavégzéshez kapcsolódó jogosultságot kivéve, munkában töltött időnek kell tekinteni (pl. jogosít minden olyan díjazásra és juttatásra, ami nem kizárólag a munkavégzéshez kapcsolódik).

A szülési szabadság tartamára a kismamát nem távolléti díj, hanem csecsemőgondozási díj (CSED) illeti meg.

A szülési szabadság megszűnik

- a gyermek halva születése esetén,
- ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon,
- ha a gyermeket – a külön jogszabályban foglaltak szerint – ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

A gyermek halva születése esetén a szülési szabadság a szülést követő hat hét elteltével szűnik meg, mert ilyen esetben a szülési szabadság tartama hat hétnél rövidebb nem lehet.

IV. Fizetés nélküli szabadság gyermek gondozása, hozzátartozó ápolása érdekében

A családi körülmények indokolttá tehetik, hogy a munkavállaló a fizetett szabadságán túlmenően otthon legyen a gyermekével. Ezt teszi lehetővé a

következő két jogcímen járó fizetés nélküli szabadság, összefoglaló néven az ún. gyermekgondozási szabadság.

Az igénybevétel szabályai mindegyik esetében közősek: a munkavállaló a fizetés nélküli szabadság igénybevételét annak időpontját megelőzően legalább tizenöt nappal korábban írásban köteles bejelenteni, amelyet a munkáltató ez esetben mérlegelés nélkül biztosítani köteles. Mivel a törvényi kereten belül az időtartamot a munkavállaló határozza meg, így azon belül jogosult megszüntetni is. Ekkor a fizetés nélküli szabadság a munkavállaló által megjelölt időpontban, de legkorábban a szabadság megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől számított harmincadik napon szűnik meg.

IV./1. A 3 éven aluli gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság

A munkavállaló a gyermeke harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Az ezen jogcímen járó fizetés nélküli szabadságot mindkét szülő, akár azonos időszakban is, illetve az apa az anya szülési szabadságának ideje alatt is igénybe veheti.

A fizetés nélküli szabadság a gyermek harmadik életévének betöltése előtt ugyanazokban az esetekben szűnik meg, mint a szülési szabadság.

Munkába történő visszatérés a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság után

A fizetés nélküli szabadság leteltét követően a munkáltató köteles a munkavállalót eredeti munkakörében foglalkoztatni. E kötelezettségét nem érinti az sem, amennyiben időközben más munkavállalót alkalmazott a munkavállaló munkakörében abban az esetben sem, ha a jogviszony nem csak helyettesítés céljából jött létre.

IV./2. A 3 és 10 év közötti életkorú gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság

Az előző pontban említettekén túl a munkavállalónak a gyermeke személyes gondozása érdekében fizetés nélküli szabadság jár a gyermek 3. életévének betöltését követően a 10. életévé betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt. Ezen a jogcímen fizetés nélküli szabadság tehát csak a 3. életévét betöltött gyermek után annak 10. életévének betöltéséig csak a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósítása alatt igényelhető, amelyre az a szülő jogosult, aki a saját háztartásában tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket nevel [a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 20. § (1) bekezdés c) pont].

IV./3. A hozzátartozó ápolására szolgáló fizetés nélküli szabadság

A munkavállaló jogosult kérni, hogy a hozzátartozója tartós – előreláthatólag harminc napot meghaladó – személyes ápolása céljából, az ápolás idejére, de legfeljebb két évre fizetés nélküli szabadságot biztosítson a munkáltató.

Ennek az ún. hozzátartozói ápolási szabadságnak a következők a feltételei:

- az ápolást a munkavállaló személyesen végzi,
- az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja a tartós (30 napot meghaladó) ápolást és annak indokoltságát.

Két év után ez az ápolási szabadság megszűnik, azonban nincsen akadálya annak, hogy azt a munkáltató továbbra is engedélyezze, továbbá annak sem, hogy azt a munkavállaló a megszűnését és munkába állását követően ismételten igénybe vegye.

Vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)



A vállalati társadalmi felelősségvállalás keretében a vállalatok által megvalósított intézkedéseknek egy kiemelt területe a családbarát munkahely kialakítása, melynek egyre nagyobb figyelmet szentelnek. E részben a családbarát munkahely kialakítását ösztönző kezdeményezések, valamint a vállalati jó gyakorlatok kerülnek bemutatásra.

I. Három Királyfi, Három Királyné Mozgalom – Az Év Családbarát Vállalata díj

A Három Királyfi, Három Királyné Mozgalom célja, hogy ösztönözze a vállalati szféra résztvevőit a családbarát szemléletű vállalati működés meghonosítására és terjesztésére. 2013-ban a Mozgalom megalapította Az Év Családbarát Vállalata díjat, melyet olyan cégek számára adományoznak, akik családbarát, munka-magánélet egyensúlyát támogató működésükkel hozzájárulnak a társadalom családbarát szemléletének erősítéséhez, a gyermekvállalás támogatásához.

II. Családbarát munkahely

Az Emberi Erőforrások Minisztériuma Család- és Ifjúsági Államtitkársága megbízásából az Emberi Erőforrás Támogatáskezelő 2017-ben hetedik alkalommal hirdetett pályázatot a családbarát munkahelyek kialakításának és fejlesztésének támogatására. A pályázat célja olyan családbarát munkahelyek kialakítását és fejlesztését megvalósító munkahelyi családbarát programok támogatása, melyek elősegítik a munka és magánélet összeegyeztetését, a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását. A pályázat nyertesei jogosulttá válhatnak a „Családbarát Munkahely” cím használatára.

III. Vállalati jó gyakorlat

A munka és a magánélet, család közötti egyensúlyt biztosíthatják az alábbi intézkedések. Az alábbiakban csak néhány példa kerül kiemelésre, ezeken

túlmenően is számos egyéb lehetőség áll a munkáltatók rendelkezésére, amellyel a munka-magánélet összhangját minél inkább elősegíthetik, támogatva ezzel a családos munkavállalókat.

III./1. **Rugalmas munkaidő**

A rugalmas munkaidő-beosztás alapvető követelmény lehet azon munkavállalók esetében, akik kisgyermek mellett kívánnak munkát végezni.

A rugalmas munkaidő lényege, hogy a munkavállaló a munkaidő felhasználásáról a munkáltató által meghatározott keretek között önállóan dönthet.

Rugalmas munkarend esetén a munkáltató meghatározza, hogy a munkavállalónak naponta mely időszakban kell mindenképpen a munkavégzés helyén tartózkodnia („törzsidő”), továbbá meghatározza azt is, hogy a munkavállaló milyen időszakban dolgozhatja le a munkaidejének fennmaradó részét, meghatározva a „peremidő” kezdetét és végét, ezen belül a munkavállaló dönti el, hogy mikor kezdi meg, fejezi be a munkavégzést. A rugalmas munkarendre a kötött munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazandók.

III./2. **Home office**

Elsősorban a multinacionális vállalatok körében Magyarországon is egyre elterjedtebb a „home office” intézményének az alkalmazása, azaz amikor a munkavállaló jogosult alkalomszerűen, saját akaratából, a munkáltatói jogkör gyakorlójával egyeztetve heti egy-két napot otthonról dolgozni. Számos tanulmány igazolja a home office munkavállalókra, valamint a munkáltató szervezetére gyakorolt pozitív hatását. Amellett, hogy általánosságban is számos pozitívuma lehet ezen intézmény alkalmazásának, a kisgyermekes munkavállalók esetében kiemelt szerepe lehet.

III./3. Szabadság

Az Mt. által biztosított alap-, valamint pótszabadságokon, valamint a munkavégzés alóli mentesülés esetkörein túlmenően a munkáltató engedélyezhet egyéb távolléteket, extra szabadságot, szabadnapokat is, mely a munkavállaló regenerálódásán túlmenően biztosítja, hogy a munkavállaló elég időt tölthessen a családjával, ezzel is törekedve a munka és a magánélet közötti kényes egyensúly megtalálására.

III./4. Juttatások

A munkáltató által biztosított rugalmas juttatási rendszer szintén jó gyakorlatként emelhető ki, különös tekintettel például a családi napközi szolgáltatás támogatására (K&H Csoport Fenntarthatósági Jelentés 2016).

III./5. Gyermekfelügyelet

A gyermekfelügyelet biztosítása, támogatása többféle módon történhet. Biztosíthat a munkáltató például szülő-gyerek szobát, ahova szükség esetén a munkavállaló beviheti gyermekét, maga vigyázhat rá, a felügyelete így biztosított, eközben pedig a munkavállaló dolgozni is tud. Egy másik lehetőség lehet a céges bölcsőde, óvoda üzemeltetése. Például a Debreceni Egyetem is működtet bölcsődét. A bölcsőde a családban nevelkedő 20 hetes kortól 3 éves korú gyermekek napközbeni ellátását, szakszerű nevelését, gondozását látja el. A bölcsőde fenntartását a Debreceni Egyetem önként vállalt feladatként végzi. A bölcsődébe járó gyermekek szülei az egyetemen és a klinikán dolgoznak. A bölcsőde a szülők munkarendjéhez igazodva reggel fél hattól este hatig tart nyitva.

A Széchenyi 2020 keretében pályázat került kiírásra a munkahelyi bölcsődék létrehozásának támogatására (GINOP-5.3.8-17 kódszámú pályázat).



A szociális partnerek és a kollektív szerződések szerepe a családbarát munkahely megvalósításában és az esélyegyenlőség biztosításában

„A stabil rendszer biztosítéka a vezetők családbarát szemléletén túl a működő szakszervezet és üzemi tanács is” – részlet a Családbarát Munkahely Díj 2016. évi átadó ünnepségéről.⁸

⁸ <https://www.hrportal.hu/hr/hogyan-nyerhet-egy-ceg-csaladbarat-munkahely-dijat---2016-nyertesei-elmondjak-20160729.html>

A munkajogviszony fennállása alatt a munkavállalók, annak aszimmetrikus szerkezetéből és természetéből fakadóan, a munkáltatóhoz képest kiszolgáltatottabb, sebezhető helyzetben vannak. A munkajog ezért egyrészt az egyéni, individuális jogok gyakorlása körében védelmi szabályokat, minimális biztosítékokat alkot (pl. a maximális napi munkaidő vagy a munkaviszony megszűnése körében), másrészt a kollektív munkajog területén a szervezkedési (koalíciós) szabadság és a kollektív alku lehetőségének biztosításával,⁹ illetve a részvételi (információs és konzultációs jogok) intézményesítésével igyekszik kiegyensúlyozni az egyenlőtlen hatalmi helyzetet és támogatni a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek védelmét.

A munkavállalói érdekképviselőknek és a munkáltatóknak kiemelt lehetőségük, hogy a (munka)jog adta kereteken belül közös célul tűzzék ki a családbarát munkahelyek kialakítását, előmozdítva az esélyegyenlőséget, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából. E cél megvalósulhat egy kedvező kollektív szerződéses szabályozással, az üzemi tanács munkajog által felruházott lehetőségeinek kiaknázásával, vagy éppen egy vállalati esélyegyenlőségi stratégia megalkotásával is.

A családi élet és a munka összeegyeztethetőségét számos nemzetközi jogi eszköz is támogatja.¹⁰ Ennek keretében meg kell említenünk a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményeit, így különösen 100. és

⁹ Amely olyan alapjog, ami minden munkavállalót megillet. Ezt megfelelően szemlélteti a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 86. ülészakán elfogadott deklarációja a munka világában érvényesülő alapvető jogokról és elvekről (1998).

¹⁰ Lásd bővebben: <http://munkastanacsok.hu/a-csaladi-élet-es-a-munka-összeegyeztethetosege/>

111. sz. egyezményeket a diszkrimináció tilalmáról (egyenlő értékű munkáért egyenlő bér), a 156. sz. egyezményt a családos munkavállalók védelméről, a 183. sz. egyezményt az anyaság védelméről, a 175. sz. egyezményt a részmunkaidőről, a 177.sz. egyezményt az otthoni munkáról, a 189.sz. egyezményt a háztartásban dolgozók védelméről, a 138. sz. és 182. sz. egyezményeket a gyermekek munkavégzésének védelméről, illetve a szabadságról és a pihenőidőről szóló egyezményeket is.

I. A kollektív szerződés biztosította eltérési lehetőségek

Az Mt. egyik kiemelt jogpolitikai célja, hogy kibővítse a kollektív autonómia lehetőségeit és a kollektív munkajogi jogalanyok (így különösen a munkáltatók és a szakszervezetek) közötti megállapodások szabályozási szerepét, melynek fő eleme a kollektív szerződés megkötésében ölt testet. Magyarországon az érintett munkavállalók kevesebb mint harmada, mintegy 900 ezer dolgozó tartozik kollektív szerződés hatálya alá, ami európai/nemzetközi összehasonlításban alacsonynak mondható. Kollektív szerződést az a szakszervezet köthet a munkaadóval, amelynek az adott munkáltatónál több mint 10 százalékos a szervezettsége. A kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. második (munkaviszonyra vonatkozó szabályok) és harmadik (munkaügyi kapcsolatok) részében foglaltaktól eltérhet, így kis túlzással állíthatjuk, hogy csaknem szabadon alakíthatja a munkajogviszony tartalmát; patetikusan fogalmazva: a felek saját törvénykönyvet írhatnak a munkahelyükön. A piaci szférában így a kollektív szerződés a munkafeltételek meghatározásának egyik legfontosabb intézménye.

A kiadvány szempontjából néhány releváns példára hívjuk fel a figyelmet¹¹:

- A munkaidőre vonatkozó rendelkezések körében (mértéke, beosztása, a pihenőidők, a szabadság) a jogalkotó csaknem teljes felhatalmazást adott az ügylet és a készenlét szabályozására vagy a szabadság kiadása rendjének megállapítására, amellet, hogy elsősorban az európai munkajogi szabályozás, illetve az erős munkavállaló-védelmi szempontok miatt itt túlnyomórészt eltérést nem engedő vagy csak a munkavállaló javára eltérést engedő szabályokkal találkozunk.
- A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás időtartamát és feltételeit (pl. díjazását) a törvénytől eltérően állapíthatja meg.
- A teljesítés körében széles körű kollektív szerződéses szabályozás jöhet szóba az Mt. által meghatározott jogok és kötelességek konkretizálására (pl. a munkáltatói költségtérítés tárgyában az erre vonatkozó kormányrendeletre is tekintettel, a munkára képes állapot meghatározására, a munkavállalók együttműködésére stb.).
- A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés eseteit a kollektív szerződés az Mt. 55. § (1) bekezdésében foglaltakon túl is kiterjesztheti a munkavállaló javára.
- A munkaszerződés módosításának egyéb törvényi szabályaitól (Mt. 59–61. §) kizárólag a munkavállaló javára el lehet térni.
- Kollektív szerződés eltérhet a bérpótlékokra vonatkozó törvényi szabályoktól, szabadon állapíthatja meg a távolléti díj számításának szabályait is.

11 Lásd részletesebben: Berke Gyula - Bankó Zoltán - Szabó Imre Szilárd: Prevenció. A tanácsadás lehetősége a Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat keretében – A kollektív megállapodások. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017. JOGPONTOK Projekt

– Tartalmazhatja a felmondási és felmentési időt, valamint a végkielégítés mértékét, az Mt. rendszerén túli további felmondási korlátokat.

A fentiekől eltérően természetesen vannak további, ágazati sajátosságokra is tekintettel, vagy éppen a közösségi jogi által megalkotott, más irányú eltérést is megengedő (úgynevezett diszpozitív) szabályok.

A kollektív szerződés természetesen nem csak olyan kérdéseket, jogintézményeket tartalmazhat, amelyeket az Mt. kifejezetten rögzít, hanem a felek megállapodása kiterjedhet olyan területekre is, amelyek munkahelyi speciális stratégiákat, elképzeléseket, célokat valósítanak meg, azokat támogatják. Ilyenek lehetnek például:

- vállalati speciális esélyegyenlőségi stratégiák (lásd később);
- képzések, továbbképzések rendje;
- a munka és a magánélet összeegyeztetését segítő intézkedések;
- a hazai kollektív szerződéses gyakorlatban gyakran találkozunk ún. előnyben részesítési szabályokkal, amelyek jellegzetesen a munkaviszony létesítése, esetleg megszüntetése vagy a teljesítése körében tartalmaznak személyek (munkavállalók) meghatározott csoportjára az általánostól eltérő szabályokat. Az Ebktv. 11. §-a – az ott meghatározott keretek között – teremti meg e kollektív szerződéses rendelkezések jogalapját.

A kollektív alku és kollektív szerződéses szabályozás lehetőségét ma rendkívül szűk körben biztosítja a jogi szabályozás a közszféra foglalkoztatási jogviszonyaiban. A közszféra területén kizárólag a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) engedi meg szűk körben kollektív szerződések kötését. A rendezett munkaügyi kapcsolatok és a normatív (egyéni jogviszonyokat is szabályozó) részben történő előnyös megállapodások azonban ezen a területen is kiemelten fontosak, így a kol-

lektív szerződéseknek a közalkalmazotti jogviszony szabályozásában is helye és szerepe van.

II. Az üzemi tanács feladata és lehetőségei, a vállalati esélyegyenlőségi terv

Az alapjogilag is védett koalíciós szabadság klasszikus megnyilvánulási formája a szakszervezet, a participációs (munkavállalói részvétel a munkahelyi vezetés és a munkahelyi döntéshozatal folyamatában) jogok pedig az üzemi tanácsban öltenek testet.

A szakszervezeti képviselőlet alapjogi meghatározottságú jellegével szorosan összefügg az egyesülési, illetve a szervezkedési szabadság jogának gyakorlása, míg az üzemi tanácsok intézményrendszere egy sajátos közegben, a munkaszervezet szintjén a munkáltató egyoldalú döntési hatalmának munkavállalói szempontból történő befolyásolására hivatott. A családbarát munkahely kialakításához és az esélyegyenlőséget megfelelően szem előtt tartó munkakörnyezethez így igen hatékony módon hozzá tudnak járulni.

A hatályos munkajogi szabályozás megtartja a korábbi munka törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény által biztosított üzemi tanácshoz kapcsolódó jogokat, így

- Az együttdöntés jogát (ennek értelmében a munkáltató a kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközöket kizárólag az üzemi tanács előzetes jóváhagyásával dönthet annak felhasználásáról).
- A döntések előtti véleményezési jogot (a munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal köteles kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, stb.) továbbá

- A tájékoztatási jogot (a munkáltató fél évente köteles tájékoztatást adni a gazdasági helyzetét érintő kérdésekről, a munkabérek változásáról, a bérkifizetéssel összefüggő likviditásról, a foglalkoztatás általános és speciális szabályairól, a munkafeltételek jellemzőiről, valamint a munkáltatónál foglalkoztatott munkavállalók számáról és munkakörük megnevezéséről).
- A konzultációs jogot.

A tájékoztatási jog a munkavállalók felé is fennáll az üzemi tanács részéről, fél évente tájékoztatja tevékenységéről a munkavállalókat.

Kérdésként merülhet fel, hogy mi minősül „nagyobb csoportnak” e rendelkezés alkalmazása szempontjából. Ezt általánosságban nem lehet megadni. Ennek tartalma függhet a munkavállalói szervezet nagyságától, tagolásától, de ettől eltekintve ún. nagyobb csoportot képezhetnek a munkavállalók formális csoportjai. Ebből következően gyakorlatilag elengedhetetlen a felek megállapodása e fogalom-meghatározás érdekében.

Az Mt. emellett több új jogkörrel is felruhazza az intézményt. Ilyen új jogkör például az egyenlő bánásmód követelményének megtartására és az esélyegyenlőség biztosítására irányuló intézkedések véleményezése.

III. Az esélyegyenlőségi terv

Az Ebktv. értelmében az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A korábbi Mt. meghatározta az esélyegyenlőségi terv lehetséges tartalmát, az „új” szabályozás illet már nem tartalmaz (ettől még természetesen lehet illet kötni). Amennyiben a munkáltató tesz, illetve tennie kell a jelzett tárgyban intézkedéseket, úgy előzetesen ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét.

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket és elvárásokat meghatározó és ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat és intézkedéseket meghatározó dokumentum. A terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és az érintett vállalat valamennyi munkavállalója számára megismerhetővé tegyék a vállalat esélyegyenlőség elveit és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg. A vállalat garantálja, hogy minden rendelkezésére álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét – még közvetetten sem – sértő munkáltatói intézkedéseket. A munkáltató tiszteltben tartja a munkavállaló emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását.

Az Esélyegyenlőségi terv fontos alapeleme a munka és a családi élet összeegyeztetése, ezért a családos munkavállalók számára kedvezményeket biztosíthat, így például a beosztás szerinti munkaidő kialakításánál figyelembe veheti a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, amelynek érdekében – létező gyakorlati példák alapján – :

- előzetes vizsgálat alapján, – ezt kizáró feltétel hiányában – biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást, megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit,
- a munkaidő beosztása – lehetőség szerint – alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (vállalja, hogy a napi munkaértekezletet általában a törzsidőn belül tarja meg),
- a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket figyelembe veszi.

- A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő és tartósan beteg munkavállalók érdekeinek védelmében a munkáltató vállalhatja, hogy:
- külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal való kapcsolattartásra,
- lehetőség szerint felajánlja számukra a GYED/GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
- az újbóli munkába állást segíti (átképzést, továbbképzést biztosít),
- segíti a szülési szabadságra járó elmenetellel járó adminisztrációt.

Emellett a rendkívüli élethelyzetek és szociális rászorultság alapján segílyeket, támogatásokat biztosíthat a munkavállalók számára.

A munkajogi értékek szellemében szükséges – nem túlzás azt állítani, hogy egyfajta eljárási/legitimációs garanciaként – a munkavállalók és érdekképviselőik aktív bevonása az esélyegyenlőségi terv végrehajtásába pl. egy a terv részeként felállítandó esélyegyenlőségi testületen/bizottságon keresztül.

Tartalom

Előszó	3
A Szerzőkről	4
Esélyegyenlőség előmozdítása – „a pozitív diszkrimináció”	5
Az egyenlő bánásmód követelménye	8
I. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony létesítésével összefüggésben.....	11
II. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony tartalmával összefüggésben.....	12
III. Az egyenlő bánásmód követelménye a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben.....	13
IV. Az egyenlő bánásmód követelménye az Mt. alapján.....	15
A munkaszerződés kötelező módosítása családos munkavállalóknál	16
I. A munkaszerződés módosítása általában	16
II. A munkaszerződés kötelező módosítása	17
II./1. A munkabér módosítása	17
II./2. A várandós nő védelmét szolgáló munkakör felajánlása	18
II./3. A foglalkoztatás formájának megváltoztatása	20
A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás.....	22
I. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás típusai.....	23
II. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás korlátai.....	23
II./1. Időbeli korlát	23
II./2. Munkavállaló hozzájárulása.....	23
II./3. Munkabér, felmerülő költségek	24
II./4. Méltányos mérlegelés követelménye.....	24
A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó speciális szabályok.....	26

I. Felmondási tilalmak, felmondási korlátozás	26
I./1. Felmondási tilalmak.....	27
I./2. Felmondási korlátozások.....	29
II. A jogellenes munkaviszony megszüntetés jogkövetkezményei	31
A munkaidő-beosztásra vonatkozó speciális szabályok	33
I. Az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó különös rendelkezések.....	33
II. Az alapelvek szerepe a munkaidő-beosztással összefüggésben.....	35
III. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól	35
A szabadság (pótszabadság) a családos munkavállalóknál.....	37
I. A szabadságról általában	37
II. A gyermeknevelési pótszabadság és az apaszabadság	39
II./1. A gyermeknevelési pótszabadság	39
II./2. Az apaszabadság	40
III. A szülési szabadság.....	41
IV. Fizetés nélküli szabadság gyermek gondozása, hozzátartozó ápolása érdekében.....	42
IV./1. A 3 éven aluli gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság.....	43
IV./2. A 3 és 10 év közötti életkorú gyermek gondozása céljából járó fizetés nélküli szabadság.....	44
IV./3. A hozzátartozó ápolására szolgáló fizetés nélküli szabadság.....	44
Vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR).....	45
I. Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom – Az Év Családbarát Vállalata díj	46
II. Családbarát munkahely	46
III. Vállalati jó gyakorlat	46

III./1. Rugalmas munkaidő	47
III./2. Home office	47
III./3. Szabadság.....	48
III./4. Juttatások	48
III./5. Gyermekfelügyelet.....	48
A szociális partnerek és a kollektív szerződések szerepe a családbarát munkahely megvalósításában és az esélyegyenlőség biztosításában.....	49
I. A kollektív szerződés biztosította eltérési lehetőségek.....	51
II. Az üzemi tanács feladata és lehetőségei, a vállalati esélyegyenlőségi terv	54
III. Az esélyegyenlőségi terv	55