



Ez a képzés az Európai Unió Foglalkoztatási és Társadalmi Szolidaritásért Programja – PROGRESS (2007-2013) keretében került megrendezésre.

## A HIVATÁS ÉS A CSALÁDI ÉLET ÖSSZEEGYEZTETÉSE

Várandós munkavállalók védelme;  
szülési szabadság; szülői  
szabadság  
Kollonay-Lehoczky Csilla



JÓ MUNKAVÁLLALÓ kontra JÓ GONDOZÓ  
még meddig?

**A MUNKAHELYI NEMEN ALAPULÓ  
KÜLÖNBÉSGTÉTEL FELSZÁMOLÁSÁNAK  
ELŐFELTÉTELE A NEMEN ALAPULÓ  
RÉSZREHAJLÁS FELSZÁMOLÁSA A SZÜLŐI  
SZEREPEK TEKINTETÉBEN**



## VÁRANDÓSSÁG ÉS SZÜLÉS ESETÉN AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDRA ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ KÉT LEGFONTOSABB JOGFORRÁS

2006/54/EK irányelv

a férfiak és nők közötti  
esélyegyenlőség és egyenlő  
bánásmód elvének a  
foglalkoztatás és munkavégzés  
területén történő  
megvalósításáról (átdolgozott  
szöveg)

- (23) preambulumbekzdés
- 2. cikk (2) bekezdés c) pontja

Negatív jelleg: hátrányos  
megkülönböztetés tilalma, nem  
biztosít pozitív jogokat

92/85/EGK irányelv

a várandós, a gyermekágyas  
vagy szoptató munkavállalók  
munkahelyi biztonságának és  
egészségvédelmének javítását  
ösztönző intézkedések  
bevezetéséről (a tizedik  
egészséggel és biztonsággal  
foglalkozó különálló irányelv)

Pozitív anyagi jogokat biztosít,  
továbbá védelmet nyújt az  
átdolgozásban meghatározott  
diszkriminációval szemben

## VÁRANDÓSSÁGON ALAPULÓ HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

**A várandósságon alapuló hátrányos  
megkülönböztetés nem alapul?**

Nem minden nő szül – mi a helyzet a nem várandós  
nők pozitív megkülönböztetésével a várandós nőkkel  
szemben?

Első döntés a C-177/88 ügyben - *Dekker kontra VJV  
Centrum:*

IGEN – a „várandósság” a női nem szinonímája

## Átdolgozott irányelv (2006/54/EK irányelv)

- (23) preambulumbekkezdés: A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül. Ezen irányelvnek ezért kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra.
- 2. cikk (2) bekezdése: Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés magában foglalja az alábbiakat:
- egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a 92/85/EGK irányelv értelmében.

## DISZKRIMINÁCIÓ TILALMA A FELVÉTEL, ÚJRAFELVÉTEL ÉS A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSE TEKINTETÉBEN

- *Melgar (C-438/99)* – munkaszerződés lejáratára a terhesség időszaka alatt és újrafelvétel elmaradása
- *Busch (C-320/01)* – visszatérés szülői szabadságról – előrehaladott terhesség elrejtése
- *Mayr (C-506/06)* – munkaviszony megszüntetése előrehaladott, mesterséges megtermékenyítésből származó várandósság esetén

## VÁRANDÓSSÁGGAL ÖSSZEFÜGGŐ BETEGSÉG, MUNKÁRA RENDELKEZÉSRE NEM ÁLLÁS

- Nem hasonlítható a betegséghez és nem alkalmazhatók ugyanazok a szabályok és eljárások
- **Webb** - *C-32/93 felvétel munkavállaló helyettesítése céljából – rövidesen várandós lesz és nem áll rendelkezésre munkára*
- **Rentokil** - *C-394/96 több mint 26 hétig távol van*  
Ilyen esetekben a beteg munkavállaló munkaviszonya megszüntethető, a várandóssággal összefüggő nehézséggel küzdő munkavállaló esetén ez diszkrimináció lenne.
- **Herz** - *C-109/88* – ha a probléma a szülési szabadság után is fennmarad – betegségnek minősül, nem pedig a várandóssággal összefüggő állapotnak

## KIVÉTEL: A BETEG MUNKAVÁLLALÓKKAL AZONOS ELBÁNÁS MEGENGEDETT AZ ILLETMÉNYKIEGÉSZÍTÉSEK TEKINTETÉBEN

- **McKenna** – *C-191/03* – táppénz: teljes, majd felére csökkentett munkabér
- **Gassmayr**, *C-194/08*
- **Ornano** – *335/15*
- **Parviainen** – *C-471/08* – *alternatív munkakörbe áthelyezett légiutas-kísérő elveszíti az illetménykiegészítést*

## Anyasággal összefüggő különleges védelem (92/85/EGK irányelv, PWD)

- Munkáltató kötelezettsége a várandós munkavállaló védelme a veszélyes munkával szemben:
  - kockázatértékelés,
  - munkakörülmények megváltoztatása,
  - áthelyezés más munkakörbe,
  - felmentés munkavégzés alól
- A szövegből kitűnik a védelem paternalista jellege.

## Szülési szabadság – legalább 14 hét, táppénz-minimum

1. Megkülönböztetés tilalma: A juttatásokra való jogosultság számításakor figyelembe kell venni a szülési szabadságon töltött időt (*Lewen v. Denda*)

2. Egyenlő bánásmód a néhány hónapos gyermek ellátására azonos mértékben képes apa esetében → A fő célkitűzés eléréséhez elengedhetetlen.

Vitatott válaszok a Bíróságtól (*Hoffmann, Lommers, Alvarez, Betriu Montull*)

3. Béranyaságra vonatkozó megállapodások (CD: C-167/12, Z: C-363/12)

## Munkahely biztonsága - ... alatt és után ELBOCSÁTÁS TILALMA

### PWD 10. cikke

- Tilalom – nem abszolút, „különleges esetek” előfordulhatnak
- megfelelően megalapozott írásbeli indokolás – igen szűk
  - *Paquay* – elbocsátásra vonatkozó döntés időpontja -
- Várandós munkavállaló fogalma:
  - „Munkavállaló” fogalma – uniós meghatározás – *Danosa*
  - „Várandós” fogalma – az „értésítés” rugalmas megközelítése
  - Mesterséges megtermékenyítés (*Mayr*)
- Jogellenes elbocsátás esetén jogorvoslat – legyen a munkáltató számára elrettentő, a munkavállaló számára kártérítő jellegű

## SZÜLŐI SZABADSÁG A Tanács 2010/18/EU irányelve

- Pozitív meglátások (végleges)
- Fő célkitűzés: a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítse
- „Soft law” → a tagállamok, nemzeti szociális partnerek nagy szabadságot élveznek a szabályok megállapítása terén – az irányelv nem ír elő fizetett szabadsághoz való jogosultságot
- A szabályok irányelv alapján történő meghatározásakor
  - a normáknak meg kell felelniük az egyenlő bánásmód követelményének
  - a jogokat mindkét szülő részére személyhez fűződő jogként kell biztosítani
- a szabadság kivételek nem alkalmazható diszkrimináció – különös tekintettel a munkavállalási szerződés feltételeire (*Österreicher Gewerkschaftsbund* – erősen vitatott döntés)
  - a szülési szabadság és a szülői szabadság együttes kivétele nem befolyásolhatja a jogosultságokat
  - az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén járó kártérítés legnagyobb mértéke nem korlátozható

- **Következtetés:** A nemsemleges szülői szerepek messze nem váltak valósággá, a Bíróság ítéletei máig előítéleteket és részrehajlást tükröznek. Van hova továbblépni.

- Köszönöm a figyelmüket!
- és azt, hogy tenni akarnak a „munkavállaló” és „gondozó” közötti nemen alapuló megkülönböztetés felszámolásáért!