

VALLASEK MAGDOLNA

A család és anyaság védelmének munkajogi és társadalombiztosítási eszközei a 2019/1158. irányelv harmonizációjának tükrében¹

Labour Law and Social Security Instruments for the Protection of Family and Maternity in the Light of the Harmonisation of Directive 2019/1158

Abstract: The transposition of the provisions of Directive 2019/1158 on work-life balance for parents and carers into national law was completed in the last months of 2022 in Romania, Hungary, and other EU countries. The implementation of the transposition has resulted in new labour law and social security provisions that are inevitable for the protection of women and families through labour law and social security instruments. These new or partly renewed provisions are of particular importance in determining the direction of development of labour law, which is constantly changing in line with social and economic changes.

The aim of our study is to examine the changes that the implementation process has brought about in Romanian labour law and the extent to which the legislative changes contribute to the possibility of achieving a work-life balance.

Keywords: labour law, work-life balance, working conditions, parents and carers, flexible working arrangements

Összefoglaló: A szülők és a gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról szóló 2019/1158. irányelv rendelkezéseinek nemzeti jogba való átültetése 2022 utolsó hónapjaiban fejeződött be Romániában, Magyarországon és más uniós országokban. Az átültetés végrehajtása olyan új munkajogi és társadalombiztosítási rendelkezéseket eredményezett, amelyek elkerülhetetlenek a nők és a családok munkajogi és társadalombiztosítási eszközökkel történő védelme szempontjából. Ezek az új vagy részben megújított rendelkezések különösen fontosak a munkajog fejlődési irányának meghatározásában, amely a társadalmi és gazdasági változásokkal összhangban folyamatosan alakul. Tanulmányunk célja annak vizsgálata, hogy az implementációs folyamat milyen változásokat hozott a román munkajogban, és hogy a jogszabályi változások milyen mértékben járulnak hozzá a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésének lehetőségéhez.

Kulcsszavak: munkajog, munka és magánélet egyensúlya, munkakörülmények, szülők és gondozók, rugalmas munkaidő-beosztás

1 A tanulmány az MTA Domus Programja által támogatott kutatás eredményeként jött létre.

1. Bevezető gondolatok

A szülők és gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló 2019/1158. irányelv rendelkezéseinek a nemzeti jogba való átültetése 2022 utolsó hónapjaiban zárult le Romániában, Magyarországon, illetve más európai uniós államokban is. A jogközelítés megvalósítása olyan új munkajogi és társadalombiztosítási normákat eredményezett, amelyek megkerülhetetlenek a nők és családok munkajogi és társadalombiztosítási eszközökkel való védelmének szempontjából. A társadalmi, gazdasági változásoknak megfelelően folyamatos átalakulásban levő munkajog fejlődési irányainak kijelölése tekintetében kiemelt jelentősége van ezeknek az új vagy részben megújult rendelkezéseknek.

Miben látjuk elsősorban ezeknek a rendelkezéseknek a jelentőségét? A kérdés csak tágabb kontextusban válik valóban érthetővé, ha megvizsgáljuk egyrészt a munkajog aktuális fejlődési tendenciáit, másrészt a globális munkaerőpiaci helyzetet és társadalmi körülményeket, amelyek mindezekkel kölcsönhatásban vannak.

A munkajog aktuális fejlődési tendenciáiból kiindulva le kell szögezni, hogy az elmúlt egy vagy két évtizedben a munkajog hívószava egyértelműen a rugalmasítás volt, annak a célkitűzésnek a megfogalmazása, hogy a munkajogi szabályozás kilépjen a nagyon szigorú, kógens normákkal kijelölt tradicionális határaiból, s ezáltal jobban megfeleljen a XXI. század munkaerőpiaci igényeinek. Az alapfeltevés természetesen az volt, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára hasznos és szükséges, hogy a közöttük kialakuló munkajogviszony ilyen rugalmasabb keretek között működjön, a munkaszerződés kialakításában a felek nagyobb szerephez jussanak. Ebben a kontextusban nem idegen az a narratíva sem, amely szerint a rugalmasabb szabályok szerinti munkavégzés elsősorban a (kis)gyermeket vagy gyermekeket nevelő nők és családok számára jelent kiemelkedően fontos szempontot, szükségletet. A román munkajogi hátteret véve alapul, a rugalmasabb szabályozás felé való elmozdulás igényét az is magyarázza, hogy Romániában egy viszonylag merev, tradicionális munkajogi szemlélet és szabályozás van hatályban, annak ellenére, hogy a munkatörvény 2011. évi módosítását követően a rugalmasabb szabályozás megvalósítása egyértelműen a jogalkotó fókuszában van.

Az általában pozitívan értékelt munkajogi rugalmasság eszméjével párhuzamosan viszont virágkorát éli az a jelenség is, amelyet a szakirodalomban helyenként *hustle culture* néven említenek, s amelynek eredménye az, hogy a munkavállalók gyakran önként vállalják és teljesítik a szükségesnél hosszabb munkaidőt, munkaszerződések halmozását, többletfeladatokat, s jutnak el a kiegészítés, szakmai megbetegedésekhez, egészségromláshoz. Ahogyan azt a koreai származású filozófus, Byung Chul Han megfogalmazta *A kiegészítés társadalma* című munkájában, a munkavégzés már nem az önkiteljesedés vagy a létfenntartás természetes eszköze, hanem a szabad akarat torz megnyilvánulása. „*A teljesítő alany megszabadult az őt munkára kényszerítő vagy néha kizsákmányoló összes erőtől. Önmaga ura és mestere. Így senkinek nincs alárendelve – legfeljebb önmagának. [...] A túlzásba vitt munka és teljesítmény önkizsákmányolásban csúcsosodik ki.*

*Hatékonyabb, mint a mások általi kizsákmányolás, hisz párban jár a szabadság érzetével. A kizsákmányoló egyben maga a kizsákmányolt is.*²

A munka és magánélet közötti egyensúly felbomlását illetően ugyanakkor bizonyított tény, hogy az egészségi állapot romlásához vezet, és ilyen szempontból kiemelten kockázati csoportba tartoznak a gyermeket nevelő nők, akik a férfiaknál általában jóval nagyobb mértékben vesznek részt az otthoni, „láthatatlan” munkavégzésben is, illetve általában nagyobb kockázatnak kitettek a gyermekeket nevelő családok.

A kétezres évek első évtizedében a legtöbb nemzeti munkajogi szabályozás, különös tekintettel az Európai Unió tagállamainak munkajogára, olyan jellegű módosításokon ment keresztül, ami a rugalmasság elveinek megfelelőbb szabályozási keretet hozott létre. Romániában ennek a tendenciának megfelelően került kidolgozásra a 2003. évi 53. törvény (Munkatörvénykönyv) módosítását és kiegészítését szolgáló 2011. évi 40. törvény, vagy lépett hatályba a 2018. évi 81. távmunkatörvény, de számos más példáját is sorolhatnánk a munkajog rugalmasabbá tételének érdekében tett jogalkotói lépéseknek.

A 2020-ban elindult koronavírus-világjárvány kontextusában a rugalmas munkavégzés iránti igény felerősödni látszott. A tömegeivel távmunkavégzésre rendelt munkavállalók körében népszerűvé vált a rugalmasabb munkavégzés lehetősége, és egyes kutatások szerint kevéssé szándékoznak teljes mértékben visszatérni a hagyományos munkavégzésre jellemző munkaidő-beosztásra.³ Ennek elsődleges okát abban látjuk, hogy a távmunkavégzés körülményei között lehetővé vált a munkaprogramnak olyan módon való alakítása, amely jobban megfelel a munkavállaló igényeinek, jobban összeegyeztethetővé teszi a munkavégzést a családi kötelezettségekkel és a gyermekneveléssel kapcsolatos tevékenységekkel.

A 2019/1158. számú, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-irányelv implementálására pontosan ebben a koronavírus-világjárványt követő sajtóságos időszakban került sor, amikor a munka és magánélet egyensúlyának kérdése egyre hangsúlyosabban kezdett felmerülni mind a szakirodalomban, mind a munkajogi gyakorlatban. A jogszabályi módosítások és kiegészítések ilyen értelemben a legmegfelelőbb pillanatban születtek, bevezetésük eredménye azonban, az eltelt idő rövidségéből kifolyólag, egyelőre még nem körvonalazható megfelelően.

A fentiekből kiindulva jelen tanulmányunkban a legújabb jogszabályi változásokat és azoknak a várható hatásait próbáljuk felvázolni, amelyek a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segíthetik elő a női munkavállalók és a családok, gyermekeket nevelő női és férfi munkavállalók számára. A szabályozás fejlődésének jobb megértése érdekében minden elemzett jogintézmény esetében előbb felvázoljuk a 2019/1158. számú, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-irányelv implementálását megelőző román szabályozási

2 Byung-Chul HAN: *A kiegészítő társadalma*, Typotex Kiadó, Budapest, 2019, 7.

3 Dan ŢOP: *Flexibilization of the work schedule, one of the most wanted facilities after the end of the pandemic*, European Journal of Social Law, 2022/56, 20–27.

hátteret, külön tárgyalva azt, hogy milyen rendelkezéseket tartalmazott a munkatörvény, illetve milyen további munkajogi és társadalombiztosítási eszközökről rendelkezett a jogalkotó az anyaság és család védelmének érdekében. Ezután mutatjuk be, hogy az implementálást követően hogyan változott a román munkajog, és a jogfejlődésnek milyen esetleges további irányai lehetségesek vagy éppenséggel kívánatosak annak érdekében, hogy az anyaság és a család védelme a munka és magánélet egyensúlyának szempontjából (még) kedvezőbb szabályozást nyerjen.

2. A 2019/1158. számú, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-irányelv implementálásának hatása a román munka- és társadalombiztosítási jog fejlődésére

Romániában a munkajogi szabályozás alapját a 2003-ban hatályba lépett 53. számú törvény, a munkatörvény jelenti. Ez a jogszabály rendelkezik a munkaszerződés megkötésének, teljesítésének, szüneteltetésének, megszűnésének kérdéseiről, a munkavállaló és munkáltató személyének meghatározásáról, a munkaidőről és pihenőidőről, szakmai képzésről, felelősségvállalásról, atipikus munkavállalási formákról, munkavállalói érdekképviseltről és szociális partnerekről, alapvetően a munkaszerződésen alapuló munkajogviszony minden lényegi kérdéséről. Nem utolsósorban azt is érdemes figyelembe venni, hogy a munkatörvény rendelkezései irányadóak a nem munkaszerződésen alapuló munkaviszonyok esetében is.

A munkatörvény rendelkezéseit számos külön jogszabály egészíti ki, egyrészt az egyes atipikus munkavégzések vonatkozásában (mint a távmunka, a napszámban való munkavégzés vagy a háztartási alkalmazottak munkavégzése), másrészt például a munkavédelmi szabályok vagy a kollektív munkajogi szabályok tekintetében.

Annak érdekében, hogy a 2019/1158. irányelv rendelkezései a román jogba megfelelően átültetésre kerüljenek, új jogszabály kidolgozására nem volt szükség, ellenben a jogalkotónak több jogszabályt kellett módosítania és kiegészítenie, beleértve adott esetben az alkalmazási rendelkezéseket tartalmazó jogszabályokat is. Az implementálási eljárás keretében módosításra került természetesen a munkatörvény, és azzal párhuzamosan, a közszolgálatban dolgozókra vonatkozóan a 2019. évi 57. sürgősségi kormányrendelettel elfogadott közigazgatási törvény, az apasági szabadságról szóló 1999. évi 210. törvény és annak alkalmazási rendelkezéseit tartalmazó 2000. évi 244. kormányhatározat, a gyermeknevelési ellátásról szóló 2010. évi 111. számú sürgősségi kormányrendelet, valamint a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és egyenlő elbánásról szóló 2002. évi 202. törvény. Mindezek mellett kiigazításra került az egészségbiztosítási ellátásokra vonatkozó 2005. évi 158. számú sürgősségi kormányrendelet is, például az onkológiai betegségben szenvedő beteg gondozóját megillető ellátás bevezetésével.

Eltekintve az esélyegyenlőségi törvény rendelkezéseitől, fentiekből az irányelv által megszabott 2022. augusztusi határidőre egyik módosítást sem sikerült hatályba léptetni. A késlekedés nehezen érthető, annál is inkább, mivel mindössze a munkatörvény és közigazgatási törvény rendelkezéseit módosító jogszabály született a rendes parlamenti jogalkotási eljárásban, törvény formájában. A többi esetben a kormány vállalta a jogszabály kidolgozását, sőt, mint a gyermeknevelési ellátás esetében látjuk, kifejezetten sürgősségi eljárásban.

2.1. A munkatörvény szabályozása az irányelv implementálását megelőzően, illetve a módosító és kiegészítő rendelkezések bevezetését követően

A munkatörvénynek az irányelv implementálásához szükséges módosítására a 2022. évi 283. törvény hatálybalépésével került sor, amely jogszabály egyszersmind a közigazgatási törvényre vonatkozóan is tartalmazott módosító rendelkezéseket. Ezek a közszolgálatban dolgozók számára vezettek be hasonló rendelkezéseket ahhoz, mint amelyek a munkavállalók jogait is érintik.

Az irányelv implementálása a munkatörvény szabályozását három nagy területen érinti a legjelentősebb mértékben. Ezek a területek a következők: *a gondozói szabadság*, *a munkából való távolmaradás vis maior esetén* és *a rugalmas munkavégzés* meghatározása és szabályai. Bár az irányelv átültetését követő hatályos szabályozás jelentős változást hozott, és amint látni fogjuk, a felmerülő kritikai észrevételek mellett és ellenére pozitívan értékelendő, valójában nem mondhatjuk azt, hogy a bevezetett rendelkezések teljes újdonságot jelentenének a román munkajogban.

2.1.1. A gondozói szabadság szabályozásának bevezetése a román munkatörvénybe

A gondozói szabadság intézményéhez hasonló ellátási forma korábban is létezett a román jogban, azonban azt nem a munkatörvény szabályozta, hanem az egészségbiztosítási szabadságokra és juttatásokra vonatkozó 2005. évi 158. számú sürgősségi kormányrendelet. Ez az ellátás mind a jogosultak köre, mind az ellátás mértéke tekintetében szűkebb körű, mint amilyen az irányelv implementálását követően a munkatörvény hatályos szabályozásba bekerült, és természetesen az elnevezése is más, azonban számtalan hasonlóságot mutatnak és megfelelően kiegészítik egymást.

Az egészségbiztosítási szabadságokra és juttatásokra vonatkozó 2005. évi 158. számú sürgősségi kormányrendelet V. fejezetének 26–30. cikkei rendelkeznek a beteg gyermek gondozása esetében járó ellátásról. Jogosultsága bármelyik, megfelelő szolgálati idővel rendelkező szülőnek van, amennyiben 12 évnél nem idősebb beteg gyermekét kell gondoznia. Fogyatékkal élő gyermek esetében annak 18 éves koráig igényelhető ez az ellátási forma. Főszabály szerint egy naptári évben, minden gyermekre külön számolva, legtöbb 45 nap beteg gyermek gondozásáért járó szabadság vehető igénybe. Ennél hosszabb szabadságra a jogszabály által meghatározott betegségek és orvosi beavatkozások esetében lehet igényt tartani.

Az irányelv átültetésének köszönhető kiegészítése a munkatörvénynek hasonló, de több szempontból eltérő és komplexebb jogosultságot biztosít a munkavállalóknak. A 152¹. cikk a következőkről rendelkezik. A munkáltató a munkavállaló írásbeli

kérelme esetén köteles egy naptári évben 5 munkanap gondozói szabadságot biztosítani a munkavállaló számára, annak érdekében, hogy az gondozást vagy személyes támogatást nyújtson hozzátartozójának vagy vele egy háztartásban élő személynek, aki súlyos egészségügyi probléma miatt gondozásra vagy támogatásra szorul. Külön törvényben vagy az alkalmazott kollektív szerződésben a felek az előírtnál hosszabb gondozói szabadságról is megegyezhetnek. A törvény értelmében a gondozói szabadság nem tartozik bele az éves pihenőszabadságba, ugyanakkor munkarégiségnek, illetve szakmai régiségnek minősül. Értelemszerűen a gondozói szabadságon levő munkavállalók az adott időszakra vonatkozóan az egészségbiztosítási rendszerben biztosítottak minősülnek, de hozzájárulási kötelezettségük ebben az időszakban nincs. A gondozói szabadság időtartama biztosított időnek minősül a hatályos jog szerint nyújtandó munkanélküli ellátás és az ideiglenes munkaképtelenségi ellátás szempontjából is, ezért ilyen ellátások megszerzéséhez felhasználható.

Azt, hogy mi tekintendő a törvény értelmében súlyos egészségügyi problémának, a munka, család- és szociális biztonságért felelős miniszter, valamint az egészségügyi miniszter által kiadott közös rendelet határozza meg,⁴ és ez a rendelet határozza meg a gondozói szabadság kiadásának feltételeit is. Hogy ki tekintendő hozzátartozónak, arról viszont maga a munkatörvény rendelkezik a 153¹. cikkében, ahol kijelenti, hogy hozzátartozónak minősül a gondozói szabadság vonatkozásában a munkavállaló gyermeke, szülője és házastársa.

Annak ellenére, hogy a gondozói szabadság bevezetése mindenképpen előrelépést jelent a munka és magánélet összehangolásának jogi eszközeit tekintve, a szabályozás megvalósítását több ponton érte meglátásunk szerint is megalapozott kritika a szakirodalom részéről. A legnagyobb hiányossága a gondozói szabadság szabályozásának egyértelműen az volt, hogy eredetileg hatályba lépett változatában nem tartalmazott pontosítást arra vonatkozóan, hogy az ilyen célra igényelt szabadság fizetett vagy fizetés nélküli szabadnapokat jelent. Ebből kifolyólag a munkatörvény új rendelkezésének alkalmazása is kezdetben bizonytalanságot eredményezett, elsősorban azért, mert maga a munkaügyi szaktárca sem volt azonos nézőpontra a Munkaügyi Felügyelőséggel.

Több mint fél évvel később a 2023. évi 42. számú sürgősségi kormányrendelet módosította a munkatörvény szövegét, kiegészítve a 152¹. cikkét a 3. bekezdéssel, amely pontosította a gondozói szabadság fizetett szabadság jellegét.⁵ Természetesen a törvénymódosításnak visszamenőleges hatálya nem lehet, így a módosítást megelőzően nem egységesen alkalmazásából eredő problémák nem kerültek ezáltal orvoslásra. Az eredetileg hatályba lépett, nem teljesen egyértelmű rendelkezés alkalmazásával kapcsolatban, mint jeleztük, a Munka- és Társadalmi Szolidaritási Minisztérium, valamint a Munkaügyi Felügyelőség ellentétes álláspontra helyezkedett. A szaktárca amellet

4 2172/3829/2022. rendelet, megjelent Románia Hivatalos Közlönyének 2022. december 22-ei 1241. számában.

5 Simona VOICULESCU: *Plata zilelor de concediu de îngrijitor, lămurită doar pentru viitor. Rămân neclarități în privința contribuției la sănătate*, https://www.avocatnet.ro/articol_64483/Plata-zilelor-de-concediu-de-ingrijitor-1%C4%83muri%C4%83-doar-pentru-viitor-R%C4%83man-neclarit%C4%83C8%9Bi-in-privin%C8%9Ba-contribu%C8%9Biei-las%C4%83n%C4%83tate.html (letöltés ideje: 2023. 10. 06.).

érvelt, hogy a gondozói szabadság fizetetlen szabadnapokként értelmezendő. „[ú]gy véljük, hogy a munkáltató nem köteles juttatást fizetni a munkavállalónak/gondozónak az ápolási szabadság ideje alatt, de az ápolási szabadság ideje alatt a munkavállaló a szociális egészségbiztosítási rendszerben biztosított marad”.⁶ Ezzel szemben a Munkaügyi Felügyelőség azon az állásponton volt, hogy „a munkatörvény 153. cikk (1) bekezdése szerint [...] a munkavállalóknak joguk van fizetés nélküli szabadságra a személyes problémáik megoldása esetén. A 16. cikk (1) bekezdése értelmében az igazolatlan távollét és a fizetés nélküli szabadság a szolgálati időből levonásra kerül. Per a contrario, a gondozói szabadság fizetett szabadság.”⁷ Ezt a gondolatmenetet egészítette ki a Bukaresti Területi Munkaügyi Felügyelőség, amikor azzal érvelt, hogy mivel a gondozói szabadság ideje alatt a munkaszerződés nem szünetel, és a munkavállalónak jogában áll egyéni munkaprogram bevezetését igényelni, értelemszerűen nem lehet fizetés nélküli szabadságról beszélni, hanem a gondozói szabadság fizetett szabadnapokat kell hogy jelentsen.⁸

Az, hogy a gondozói szabadságra vonatkozó rendelkezések kezdetben valóban nem voltak megfelelően pontosak, illetve az alkalmazásáért felelős állami intézmények maguk is bizonytalanok voltak az alkalmazás mikéntjében, meglátásunk szerint a nem eléggé átgondolt, sietősen végrehajtott jogalkotás következménye volt. Ettől függetlenül a gondozói szabadság megjelenése a román munkajogban pozitív fejlődési irányt jelez, amely a munka és magánélet összehangolását segíti elő. A rendelkezés minden munkavállaló számára lehetőséget teremt arra, hogy gondozói szabadságot igényeljen, ennek ellenére a szakirodalom arra mutat rá, és ezzel mi magunk is egyetértünk, hogy a gondozói szabadság elsősorban a nők, és azon belül is a középkorú vagy idősebb munkavállalók számára jelenthet segítséget.⁹ Miért gondoljuk ezt? Ha megnézzük az irányelv Preambulumának 6. pontját, az új rendelkezések legfőbb céljaként a nők munkaerőpiaci jelenlétének megerősítését jelöli meg, különös tekintettel az elöregedő társadalom okozta kihívásokra.¹⁰ Az irányelv átültetése során a román jogalkotó a munkavállaló hozzátartozóinak a körét, akiknek gondozására ez a szabadság igényelhető, a gyermekek, szülők és házasárs személyében határozta meg. Meglátásunk szerint azonban ebben az esetben nem a munkavállaló (kis)gyermekének vagy gyermekeinek gondozása az elsődleges szempont, hiszen erre vonatkozóan a korábban már bemutatott naptári évenként 45 nap gondozói szabadságról megfelelően és bővebben rendelkezik a román munka- és társadalombiztosítási

6 Simona VOICULESCU: *Concediul de îngrijitor e plătit sau nu? Ministerul Muncii și Inspekția Muncii au opinii complet diferite*, https://www.avocatnet.ro/articol_63467/Concediul-de-ingrijitor-e-pl%C4%83tit-sau-nu-Ministerul-Muncii-%C8%99i-Inspe%C8%9Bia-Muncii-au-opinii-complet-diferite.html (letöltés ideje: 2023. 10. 06.).

7 *Uo.*

8 *Uo.*

9 Elena Daniela OPRESCU: *Concediul de îngrijitor și problemele determinate de reglementarea necorespunzătoare a acestuia*, *Revista Română de Dreptul Muncii*, 2023/3, 69–85.

10 „A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó szakpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megteremtéséhez azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerőpiaci részvételét, a gondozási feladatok egyenlő megosztását a férfiak és a nők között, valamint a jövedelmek és díjazás tekintetében a nemek közötti különbségek felszámolását. Az ilyen szakpolitikáknak figyelembe kell venniük a demográfiai változásokat, így a népesség elöregedésének a hatásait.” 2019/1158/EU Irányelv, Preambulum 6. pont, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN> (letöltés ideje: 2023. 10. 06.).

jog. Az előregedő társadalomban azonban a gondozói feladatok, különösen a középkorú és idősebb munkavállalók esetében, elsősorban az idős szülőkre és idősödő házastársra koncentrálódik. És bár a jogszabály egyformán ad lehetőséget női és férfi munkavállalóknak arra, hogy igénybe vegyék a gondozói szabadságot, egyértelmű tény, hogy a gondozói feladatok sokkal inkább terhelik a nőket, mint a férfiakat. Igaz ez mind a kisgyermek, mind az idősödő szülők vonatkozásában. A „szendvics generáció”-ként aposztrofált középkorú munkavállalók számára még mindig kihívásokat jelent az egy háztartásban élő, esetleg még tanulmányokat folytató tizenéves vagy fiatal felnőtt gyermekek támogatása, miközben egyre több feladat hárul rájuk az idősödő szüleik segítése, adott esetben gondozása is. Az ilyen munkavállalók esetében jelenthet elsősorban hatékony segítséget a munka és magánélet összehangolásában az újonnan szabályozott gondozói szabadság lehetősége. Ebből kiindulva viszont azt mondhatjuk, hogy ajánlott lenne a jogalkotónak növelni a gondozói szabadság maximális időtartamát, mivel az egy naptári évben igényelhető 5 munkanap ilyen értelemben kevés. Hasonlóképpen megfontolásra érdemes lenne az is, hogy tágítsa a román jogalkotó az érintett személyek körét a munkavállaló más hozzátartozóinak a belefoglalásával, mint a testvérek, vagy a házastárs szülei.¹¹ Ilyen szélesebb szemléletű megközelítéssel találkozhatunk például a 2012. évi I. törvényben, a magyar munkatörvényben is, ahol a 294. cikk arról rendelkezik, hogy hozzátartozónak minősül a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbe fogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, illetve a testvér házastársa.

Az érintett személyek körének tágításától eltekintve a román szabályozás megfelel az irányelv követelményeinek, az implementálást eredményesnek gondoljuk. Érdemes azt is kiemelni, hogy a 152¹. cikk új rendelkezéseinek megfelelően más helyeken is változtak a román munkatörvény normái, például a 60. cikk i) pontjaként megjelent a felmondási tilalmak felsorolásánál a gondozói szabadság időtartama is. De megfelelően kiegészítésre került a szabálysértéseket felsoroló 260. cikk is, amely a t) pontban pénzbírsággal bünteti azt, ha a munkáltató nem adja ki a munkavállaló által igényelt gondozói szabadságot. A gondozói szabadságnak a munkatörvényben való szabályozása kihatással volt a 2002. évi 202., a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló törvényre is, amely hatályos formájában rendelkezik arról, hogy diszkriminációnak minősül a gondozói szabadságot igénylő munkavállalóval szemben alkalmazott minden kevésbé kedvező bánásmód. Ezek a kiegészítő garanciák rendkívül fontos szerepet töltenek be, mivel hozzájárulnak ahhoz, hogy a munkavállalók valóban tudjanak és merjenek élni azzal a lehetőséggel, amelyet a gondozói szabadság bevezetése jelent a munka és magánélet összehangolása szempontjából.

2.1.2. A munkából való távolmaradás vis maior esetében

A 2019/1158. számú, a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló EU-irányelv implementálásának hatására jelent

11 Laura GEORGESCU: *Considerații generale privind concediul pentru îngrijitor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2022/4, 29–33, 31.

meg a román munkatörvény rendelkezései között a *vis maior* esetében igényelhető munkából való távolmaradás szabályozása is. A román munkajog korábban is ismert hasonló jellegű munkavállalói jogosultságot, amelynek a párhuzamos szabályozását továbbra is tartalmazza a munkatörvény. Az irányelv átültetése során azonban egy olyan új szabályozás valósult meg, amely számtalan lényeges ponton eltér a korábbitól, és meglátásunk szerint sokkal hatékonyabb eszközt nyújtja a munka és magánélet összeegyeztetésének.

A munkából való távolmaradás *vis maior* esetében a munkatörvény 153. cikkében meghatározott, személyes problémák megoldása érdekében igényelhető fizetés nélküli szabadnapokra vonatkozó rendelkezést egészíti ki. A 153. cikk kijelenti, hogy egyes személyes problémák megoldása érdekében a munkavállalók fizetés nélküli szabadságokra jogosultak. A rendelkezés tehát teljességgel általános, nem tartalmaz pontosításokat arra nézve, hogyan kell alkalmaznunk, milyen esetekben igényelhető, szükséges vagy nem a munkáltatónak indokolnia azt, ha nem hagyja jóvá a munkavállaló kérését. A 2. bekezdés a részletszabályozást a munkáltatóra bizza, mivel a fizetés nélkül igényelhető szabadság hosszának meghatározását az alkalmazandó kollektív szerződés vagy a belső szabályzat hatáskörébe utalja. A fentiekből kiindulva arra a következtetésre juthatunk, és a román joggyakorlatból is ez tűnik ki, hogy a munkáltatónak lehetősége van dönteni arról, hogy jóváhagyja-e a munkavállaló kérését, és ha igen, hány szabadnapot tesz lehetővé. Korábban az országos szintű kollektív szerződések konkrét eseteket is felsoroltak arra, hogy mikor és mennyi fizetés nélküli szabadnap igényelhető. Országos szintű kollektív tárgyalás hiányában azonban ez alapvetően a vállalati szintű döntésektől függ.

Ezzel szemben a munkatörvénynek az irányelv implementálása során bevezetett kiegészítése a 152². cikkben sokkal konkrétabb rendelkezést tartalmaz. A 152². cikk felsorolja a munkából való távollét eseteit, amelyekre lehetséges a szabadnapok igénylése. Ezek a betegség vagy baleset miatt családi vészhelyzetnek minősülő, előre nem látható esetek, amelyek a munkavállaló azonnali jelenlétét feltétlenül igénylik. Amennyiben egy ilyen helyzet bekövetkezik, a munkavállalónak jogában áll hiányozni a munkahelyéről, a munkáltató előzetes értesítésének és a rendes munkaprogram teljes mértékű bepótolásának feltételei mellett. Egyértelmű tehát, hogy szemben a fizetés nélküli szabadság 153. cikkben szabályozott esetével, nem szükséges a munkáltató engedélye ahhoz, hogy a munkavállaló igénybe vegye ezt a típusú szabadságot, és ez a megkönnyített eljárás lényegesen jobban megfelel a munka és magánélet összehangolása célkitűzésének. A jogalkotó pontosan meghatározta a *vis maior* miatti távollét lehetséges időtartamát is, amely nem lehet egy naptári évben 10 munkanapnál több. A szabályozás rugalmas a távollét ledolgozásának szabályai tekintetében is, mivel a munkáltató és a munkavállaló közös megegyezéssel dönthet arról, a meghatározott napok számának mértékében.

2.1.3. A rugalmas munkavégzés meghatározása és szabályai

Mind a gondozói szabadság, mind a munkából való távollét *vis maior* esetén fontos eszköze lehet a munkavállalók számára a munka és magánélet összehangolásának, amennyiben ideiglenes jelleggel valamilyen váratlan helyzet merül fel az életükben,

amelynek megoldása a munkából való távollétet igényli. Ilyen helyzetben különösen fontos, hogy a foglalkoztatás biztonsága számára továbbra is fennálljon, és ne fenyegetse a munkahelyének elvesztésével. Azonban túlmenően ezeknek az ideiglenes, váratlan helyzeteknek a hatékony kezelésén, a munka és magánélet egyensúlyának összehangolását állandó jelleggel, de legalábbis hosszú távon szükséges megvalósítani. Ahhoz, hogy a munkavállaló szempontjából megfelelően összeegyeztethető legyen a munka és a magánélet szervezése, elsősorban arra van szükség, hogy a munkavállaló a saját munkaprogramjának a beosztására nagyobb hatással tudjon lenni, esetleg munkaideje hosszának tekintetében is a számára megfelelő megoldást választhassa. Ezt a célt szolgálja a rugalmas munkavégzés szabályozása, amely az irányelv implementálásának következtében lényegesen részletesebb és pontosabb szabályozást nyert, mint amely a korábbiakban a munkatörvényben szerepelt. Ennek ellenére a hatályos szabályozás értékelése nem egységes, egyes nézőpontok szerint a korábbi, általános szabályozás több lehetőséget biztosított a munkavállalók számára.

A munkatörvény 118. cikkének első két bekezdése arról rendelkezik, hogy az érintett személy beleegyezésével vagy annak kérésére a munkáltató határozott időtartamra egyéni munkaprogramot is meghatározhat bármely munkavállaló számára (beleértve a gondozói szabadságon levőket). Az egyéni munkaprogram a jogszabály alapján a munkaidő rugalmas szervezési módját jelenti. Az általános szabály kiegészítéseként arról is rendelkezett a munkatörvény, hogyan kell értelmezni és alkalmazni az egyéni munkaprogramot. A napi munkaidő ebben az esetben két időszakból áll: egy rögzített időszakból, amikor a munkavállalók egyidejűleg a munkahelyen tartózkodnak, és egy változó, mozgó időszakból, amikor a munkavállaló, a napi munkaidőre figyelemmel, maga választja meg az érkezési és távozási időpontját. Természetesen egyéni munkaprogram esetében is érvényes marad a munkatörvénynek a napi rendes munkaidőre és a két munkanap közötti minimális pihenőidőre vonatkozó szabályozása.

Az irányelv implementálásának eredményeként a 118. cikket további három bekezdéssel egészítették ki. Ennek eredményeként megjelent a munkáltató indoklási kötelezettsége abban az esetben, ha visszautasítja a munkavállaló egyéni munkarendre való áttérésére vonatkozó kérelmét. Az indoklást írásban, a kérelem kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül kell a munkáltatónak megtennie.

Amikor az egyéni munkaprogram határozott időre vonatkozik, a hatályos szabályozás értelmében a munkavállalónak jogában áll a meghatározott időszakot követően visszatérni az eredeti munkarendre. De a munkavállalónak jogában áll visszatérni az eredeti munkarendre a meghatározott időtartam letelte előtt is, amennyiben az egyéni munkaprogram bevezetését kiváltó körülmények megváltoztak.

Az implementálást követően megjelent új szabályozásból meglátásunk szerint a legnagyobb jelentősége a 7. bekezdésnek van, amely meghatározza a munkaidő rugalmas szervezésének értelmezését. Ennek alapján a munkaidő rugalmas szervezését jelenti a munkavállalóknak a munkaprogram alakítására való lehetősége, beleértve a távolról való munkavégzés, rugalmas munkarend, egyéni munkarend vagy csökkentett idejű munkarend alkalmazását.

A munkaidő munkavállaló igényei szerinti beosztásának a lehetősége meglátásunk szerint kiemelt szerepet játszik a munka és magánélet közötti egyensúly

megteremtésében, minden munkavállaló számára, de különösen a munka mellett családi feladatokat is ellátó nők, szülők, kisgyermeket nevelők számára. Éppen ezért a következőkben azt fogjuk megvizsgálni, milyen további munkajogi eszközökről rendelkezik a román szabályozás, amelyek a munkaidő-pihenőidő vagy a rugalmas munkaprogramra lehetőséget adó foglalkoztatási formák területén nyújtanak segítséget a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtésére.

2.2. További munkajogi szabályozás és azzal összefüggő társadalombiztosítási eszközök az anyaság és család védelmének érdekében

2.2.1. Munkaidő és pihenőidő

A munkaidő és pihenőidő kérdéskörét a munkatörvény III. címének I–III. fejezetei szabályozzák. Az eredeti normaszöveget 2006-ban és 2011-ben jelentős mértékben módosította a jogalkotó, így gyakorlatilag azt mondhatjuk, hogy a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó rész a munkatörvény egyik leginkább átalakult szabályozási területe.

A 2003. évi munkatörvénynek a megjelenését megelőzte 2002-ben egy tervezet kidolgozása, amely bár végül nem lépett hatályba, gyakorlatilag a következő évben megszülető szabályozás alapját képezte. A tervezet meghatározása szerint munkaidő az az időszak, *amelyet a munkavállaló feladatai elvégzésére használ fel*. A tervezetnek ezt a túlzottan szűk, a gyakorlatban értelmezési problémákat is felvető és a közösségi munkajogi normáknak sem teljesen megfelelő meghatározását a munkatörvény eredeti szövege is átvette.¹² A rendelkezés módosítására csak 2006-ban került sor, az 55. számú sürgősségi kormányrendelet által. Hatályos formájában a 111. cikk értelmében munkaidő az az időszak, amelyben a munkavállaló munkát végez, a munkáltatója rendelkezésére áll, és teljesíti a kötelességeit és feladatait a munkaszerződés, az alkalmazandó kollektív szerződés és/vagy a hatályos jogszabályok rendelkezései szerint.¹³ Bár ez a meghatározás már egyértelmű és komplexebb, a román ítélkezési gyakorlatban így is számtalan esetben felmerült a munkatörvény 111. cikkének értelmezése. Értelmezési problémákat elsősorban a munkahelyen töltött, de még vagy már nem munkavégzésre fordított időszakok vetettek fel. Az ítélkezési gyakorlat nem egységes, mert míg a többségi vélemény szerint az ilyen időszak nem munkaidő, egyes határozatokat ezzel ellentétes véleményre alapoztak a bíróságok.¹⁴

A román munkajogban rendes munkaidőnek számít főszabály szerint a napi 8, heti 40 óra munkavégzés, a kiskorúak számára kivételesen a napi 6, heti 30 óra munkaidő (112. cikk). A csökkentett munkaidőnek további kivételes esetei is ismertek például terhes nők vagy egyes nehéz munkák teljesítése esetében. A munkaidőnek az egy

12 Ionel FIERASCU: *Unele aspect privind timpul de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2005/1, 28–31, 28.

13 Ion Traian ȘTEFĂNESCU: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014, 572–573; Alexandru ȚICLEA: *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Universul Juridic, București, 2015, 570–571.

14 Monica GHEORGHE: *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2018/4, 49–57.

heten belüli eloszlása általában egyenletes, 5 nap munkát két nap pihenőidő követ, azonban lehetőség van, minden esetben a munkavállaló beleegyezése és a munkaszerződésbe való rögzítése mellett, az egyenlőtlen elosztás, egyéni munkaprogram meghatározására is. Ilyen esetben a munkaidő két részre oszlik. Van egy kötött, előre meghatározott rész, amelyben a munkavállaló köteles a munkahelyén tartózkodni, és van egy rugalmasan meghatározott munkaidő, amelynek kezdeti és végső időpontját a munkavállaló saját igényei szerint határozza meg.¹⁵ Az ilyen jellegű munkaidő-beosztás ugyanakkor a szakirodalom egy része szerint nem kedvez a munkáltatónak, nem a munkavégzés esetleges hatékonysági problémái miatt, hanem mert többletterheket ró rá a munkaidő nyilvántartása szempontjából.¹⁶ Véleményünk szerint azonban ezek a nehézségek könnyedén áthidalhatóak a munkáltató számára, miközben a rugalmas munkaidő-beosztás sok esetben kifejezetten előnyös lehet a munkavállaló számára.

A munkaidő maximális törvényes hossza nem haladhatja meg a heti 48 órát, beleértve a túlórákat is. Kivételes esetben alkalmazható a maximális munkaidőnek a 4, 6 vagy 12 hónapos munkaidőkeretben való számítása. A rendes munkaidő szabályaihoz képest további, rövidebb vagy hosszabb munkaidőt jelentő kivételeket lehet kollektív tárgyalás, egyéni tárgyalás vagy jogszabályok útján megállapítani, azonban csak bizonyos, a munkatörvény 115. cikke által konkrétan nem meghatározott tevékenységi szektorokban, üzemekben vagy szakmák esetében. A 12 órás munkaidőt viszont mindenképpen 24 órás pihenőidő követi, eltérően a főszabálytól, amely két munkanap között 12 egymást követő órából álló pihenőidőt ír elő. Eltérés a munkanapot követő rövidebb, de legalább 8 órás pihenőidő irányába is lehetséges, amennyiben váltott műszakos munkavégzésben zajlik a tevékenység. A heti pihenőidő a rendszerváltást követően bevezetett 5 napos munkahét következtében két napból áll, rendszerint szombat és vasárnap. Nagyon fontos szabálya a munkatörvény 137. cikkének, hogy ez az időszak mindenképpen egymást követő 48 órát kell hogy jelentsen.

A fenti, rövidebb munkaidőre vonatkozó rendelkezéseken túlmenően nincsen szó a román munkajog fejlődésének radikálisabb, például a négynapos munkahét irányába való eltolódásának.¹⁷ Találhatunk ellenben fontos, munkaidőre vonatkozó kivételes rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a nők számára teremtik meg a kedvezőbb bánásmód lehetőségét, elsősorban a terhesség és szoptatás alatt, valamint a gyermekszülést követő időszakban. A munkatörvény 128. cikke értelmében például tilos az éjszakai munkavégzés a terhes, szoptató vagy gyermekágyas nők számára. Az ilyen sajátos élethelyzetben levő női munkavállalókat nem csupán a munkatörvény rendelkezései védik, hanem a munkahelyen kötelező anyaságvédelem szabályairól szóló 2003. évi 96. számú sürgősségi kormányrendelet is. Bár a jogszabály rendelkezései nagyrészt a terhesség időszakára vonatkozó szabályokat, illetve az anyasági

15 Laura GEORGESCU: *Programul individualizat de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019/5, 26–34.

16 Ștefana MORĂRAȘU, Ana GRIGORESCU: *Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019/2, 59–63.

17 MÉLYPATAKI Gábor, LIPTÁK Katalin, VARGA Krisztina, HARANGOZÓ Zsolt: *A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, 2022/2, 295–308.

ellátás egyes szabályait határozzák meg, a munkahelyre gyermekszülés után visszatérő kisgyermekes anyák számára is tartalmaznak olyan rendelkezéseket, amelyek hivatottak lehetnek elősegíteni a sajátos helyzetben levő női munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának megteremtését. Az előbbieik között említendő a 13. cikk rendelkezése, amely szerint orvosilag indokolt esetben a terhes munkavállaló negyedével csökkentett munkaidőre jogosult, anélkül, hogy ez az intézkedés a bérének csökkenését eredményezné. A munkahelyre szülés után visszatérő munkavállalók kétszer egy órával csökkentett munkaidőre jogosultak mindaddig, amíg szoptatják a gyermeküket. A szoptatás tényét egyrészt a munkáltató tudomására kell hozni, másrészt orvosi igazolással kell alátámasztani. A két óra külön vagy egyben is kiadható, és a jogszabály értelmében munkaidőnek számít. A csökkentett munkaidő mellett a felmondásvédelemre vonatkozó rendelkezéseket is érdemes kiemelni, különösképpen a 21. cikk 2. bekezdését, amely kimondja azt, hogy az anyasági kockázati szabadságról visszatérő munkavállaló esetében a felmondási tilalom a munkahelyre való visszatérést követően még további hat hónapig fennáll.

2.2.2. Atipikus foglalkoztatási formák: részmunkaidő, otthonról való munkavégzés és távmunka

Amennyiben abból indulunk ki, hogy a rugalmas(abb) körülmények közötti munkavégzés előnyösebb a munka és magánélet összehangolásának szempontjából, mindenképpen érdemes megnézni, a román munkajogi szabályozás milyen atipikus, rugalmas munkavégzési formákat szabályoz. A munkatörvény ilyen értelemben a határozott idejű és részmunkaidős munkaszerződésről, a munkaerő-kölcsönzésről és az otthonról való munkavégzésről tartalmaz rendelkezéseket. Külön jogszabály, a 2018. évi 81. törvény szabályozza a távmunkavégzés körülményeit. Tanulmányunk témája szempontjából a *részmunkaidős munkaviszony*, az *otthonról való munkavégzés*, valamint a *távmunkavégzés* bír nagyobb jelentőséggel, ezért a következőkben ezeket fogjuk röviden elemezni.

A részmunkaidős foglalkoztatás egyértelműen hangoztatott előnye, hogy kifejezetten alkalmas lehet a kisgyermeket nevelő munkavállalók, elsősorban a nők foglalkoztatására. Ugyanakkor a 2019/1158/EU irányelv maga is felhívja a figyelmet arra, hogy az ilyen típusú munkaviszonynak hátrányai is vannak. Az irányelv Preambulumának 35. pontja a következők szerint fogalmaz: *„A munkavállalók és a munkáltatók szükségleteinek figyelembevétele érdekében lehetővé kell tenni a tagállamok számára, hogy korlátozzák a rugalmas munkafeltételek biztosításának időtartamát, így a bármilyen mértékben csökkentett óraszámban történő munkavégzés, valamint a távmunka időtartamát is. Miközben a részmunkaidős foglalkoztatás hasznosnak bizonyult a tekintetben, hogy egyes nők számára lehetővé tette, hogy gyermekvállalás vagy gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozók gondozása után is a munkaerőpiacon maradjanak, a hosszú ideig tartó csökkentett idejű munkavégzés alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat, így csökkentett vagy nem létező nyugdíjjogosultságot eredményezhet.”*

A román munkatörvény a részmunkaidő tekintetében kevés olyan rendelkezést tartalmaz, ami kifejezetten köthető lehetne a nők munkavállalásának elősegítéséhez, viszont nyilvánvaló, hogy a munkaidő és munkaprogram rugalmasabb megszervezése lehetőséget adhat a munkaidő és magánélet egyensúlyának megteremtésére.

A munkatörvény 105. cikke értelmében a részmunkaidős munkaszerződésnek tartalmaznia kell a munkaidőre és a munkaidő beosztására, valamint a munkaprogram módosításához szükséges feltételekre vonatkozó rendelkezéseket. Hasonlóképpen kötelező eleme az ilyen munkaszerződésnek a túlmunka tilalmára vonatkozó rendelkezés is. Ami témánk szempontjából kiemelendő, hogy a munkaidő beosztása a részmunkaidős szerződés esetében is alapvetően a munkáltató hatáskörébe tartozik. A munkatörvény 116. és 118. cikke viszont azt is leszögezi, hogy az egyenlőtlen munkaidőről kollektív szerződésben is lehet rendelkezni, értelemszerűen megtárgyalva azt a munkavállalói képvisellel vagy szakszervezettel. Az egyéni munkaprogram beosztása a munkavállaló kérésére vagy beleegyezése mellett történik, tehát a munkavállalónak elméletileg lehet ráhatása arra, hogyan fogja a munkáltató meghatározni a munkaprogramját.

A munkaidő és magánélet egyensúlyának kialakítása szempontjából több lehetőséget biztosít a munkatörvény az otthonról való munkavégzés esetében. A 118. cikk 2. bekezdése értelmében a munkahelyi feladatok elvégzésének érdekében az otthonról munkát végző munkavállalók maguk határozzák meg a munkaidő-beosztásukat, igaz, hogy a munkaszerződésben rögzített feltételek mellett a munkáltatónak jogában áll ellenőrizni a munkavégzést.

Érdekes módon a távmunkavégzésre vonatkozó 2018. évi 81. törvény szabályozása nem követi a munkaidő beosztásának szabályai szempontjából a munkatörvénynek az otthonról való munkavégzés esetében alkalmazandó rendelkezéseit, de több más jelentős különbség is megfigyelhető a két munkavégzési forma között.¹⁸ A 4. cikk szerint a távmunkában dolgozó munkavállalók munkaprogramjukat a munkáltatóval közösen szervezik meg, az egyéni munkaszerződés, a belső szabályzatok és/vagy az alkalmazandó kollektív munkaszerződés rendelkezéseivel összhangban, a jogszabályoknak megfelelően. Távmunkavégzés esetében tehát nincs meg az a törvényes lehetősége a munkavállalónak, hogy maga határozza meg a saját munkaprogramját, mint amivel a munkatörvény szabályozása alapján az otthonról való munkavégzés esetében rendelkeznek a munkavállalók. Ez a különbség véleményünk szerint nem indokolt, annál is inkább, mivel a távmunkavégzésnek az előnyeit éppen annak a hagyományos munkavégzésnél rugalmas körülményeivel szoktuk azonosítani. A munkaprogram önálló meghatározása lenne indokoltabb már csak azért is, mivel a munkaidő-nyilvántartás módszerét ugyan a munkaszerződésben, közös akarat alapján szükséges meghatározni, azonban annak konkrét megvalósítása távmunka esetében egyértelműen a munkavállaló által kézenfekvőbb.

2.3. Apasági szabadság a román munkajogban

A munka és magánélet összehangolása nem csupán a nők számára fontos. Ahogy a családi feladatok ellátásában, gondozói feladatokban vagy a gyermeknevelésben egyre inkább az apák, férfiak is részt vesznek, úgy válik szükségessé az is, hogy a munkajogi szabályozásban megfelelő eszközök legyenek az apák sajátos igényeinek

¹⁸ Ana ȘTEFĂNESCU: *Asemănări și deosebiri între contractual individual de telemuncă și contractual individual de muncă la domiciliu*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2021/4, 52–59.

kiszolgáltatására. Mint a korábbiakban láthattuk, a munkatörvény fentebb bemutatott rendelkezései néhány kivételtől eltekintve általában beszélnek munkavállalóról, nem tesznek különbséget a nő és a férfi munkavállaló helyzete között. De ugyanúgy, ahogy külön jogszabály vonatkozik az anyaság védelmére a munkahelyen, külön jogszabály rendezi az apasági szabadság kérdését is.

Meglátásunk szerint viszont ezen a területen a 2019/1158/EU irányelv romániai implementálása lényegi változásokat nem hozott, inkább csak néhány paraméter csiszolására került sor, esetleg néhány jellemző hangsúlyozására, de az apasági szabadságról rendelkező 1999. évi 210. törvény korábbi rendelkezései alapvetően megfelelő szintű védelmet nyújtott a korábbiakban is.

Az apasági szabadságnak a törvényben deklarált célja az, hogy lehetőséget biztosítson az apák számára arra, hogy konkrétan részt vehessenek az újszülött gyermekük gondozásában. Az irányelv implementálását követően a törvény céljának megfogalmazása kibővült, és szó szerint megjelenik benne az, hogy ezáltal a munka és magánélet egyensúlyának könnyebb megteremtése valósul meg. Úgy gondoljuk azonban, hogy ez a pontosítás gyakorlati szempontból semmilyen jelentőséggel nem bír.

Lényegesen nagyobb jelentősége van ellenben annak, hogy bővült azoknak a jogalanyoknak a köre, akik igénybe vehetik az apasági szabadságot. A módosítást követően nem „munkavállaló”, hanem „dolgozó” kifejezés szerepel a törvényben, amikor a jogosultak körét szabályozza, és az 1. cikkben a kifejezés jelentéstartalmát is pontosította a jogalkotó. Dolgozónak minősül mindenki, aki munkaszerződés vagy szolgáltatási jogviszony alapján fejt ki tevékenységét, de hasonló jogállással fognak rendelkezni további személyi kategóriák is a törvény felsorolása szerint, mint például a sportolói szerződés, szövetkezeti munkaviszony vagy menedzsmentszerződés alapján tevékenységet folytató személyek is.

Hasonlóan a magyar szabályozáshoz,¹⁹ az irányelv implementálásának hatására az apasági szabadság időtartama 5 munkanapról 10 munkanapra nőtt. Míg a magyar szabályozásban ez a növekedés jelentős, a román szabályozásban végső soron csak akkor jelent különbséget, ha az igénylő apa nem vállalkozott arra, hogy a törvényes lehetőséggel élve elvégezze az ún. „gyermekgondozási képzést”. A román szabályozás ugyanis ebben az esetben további öt munkanap apasági szabadságot biztosít, ezáltal összesen 15 munkanapra növelve annak maximális időtartamát. Az irányelv implementálását megelőzően is legtöbb 15 munkanapra lehetett igényelni az apasági szabadságot, azzal a különbséggel, hogy 5 munkanapot lehetett alaphelyzetben igénybe venni, és további 10 munkanapot biztosított a törvény a gyermekgondozási képzést elvégzők számára. A képzést az arra engedélyezett egészségügyi képzési szolgáltatók nyújthatják, és természetesen egy alkalommal való elvégzése minden további születő gyermek esetében lehetőséget biztosít az apának arra, hogy a hosszabb időtartamú apasági szabadságot igényelje.

19 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, valamint 535/2002. (XII. 21.) kormányrendelet az apasági szabadság igénybevételéről és az azzal összefüggő költségek megtérítéséről.

3. Összegzés

Tanulmányunk alaphipotézisét úgy fogalmaztuk meg, hogy a női munkavállalóknak a munkaerőpiacon való jelenlétét erőteljesen befolyásolja a gyermekneveléssel és családi étellel kapcsolatos teendőknek a megléte vagy hiánya, azok mennyisége, illetve az adott társadalomban a férfiaknak a háztartási teendőkhöz való hozzáállása. Egyes vélemények szerint a napjainkban megfigyelhető munkaerőpiaci átalakulások, az új technológiák használatának lehetősége ezeket az egyenlőtlenségeket jelentősen tudják befolyásolni, hiszen számtalan új munkavégzési területen tudnak a nők is erőteljesebben megjelenni,²⁰ illetve nyitva áll előttük az atipikus foglalkoztatási formáknak a lehetősége. Ehhez járul még a munkaerő jelentősebb mobilitása is, azonban ebben az esetben is azt láthatjuk, hogy a mobilitás tekintetében nem azonos a helyzet a női és férfi munkavállalók esetében. *„A munkaerőpiac kiszélesedése miatt bővülnek a karrierlehetőségek és növekszik a munkaerő mobilitása is. Ennek ellenére a gyermekes nők hátrányban vannak a nemzetközi munkaerőpiacon, mert mobilitásuk és karrieresélyeik rosszabbak a férfiakénál. Ennek fő oka, hogy a családós nők helyhez kötöttek, és még ma is létezik az ún. 'kenyérkereső modell' felfogása, miszerint a családfenntartó a férfi, ahogy az a korábbi évszázadokban, évtizedekben is volt, és a nőt nem illeti meg a családfenntartó joga.”²¹*

Tanulmányunkban arra kerestük a választ, vajon a román munkajog, különösképpen a 2019/1158/EU irányelv implementálását követően, milyen rendelkezésekkel segíti elő azt, hogy a nők, illetve a gyermeket nevelő vagy más családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók számára könnyebb legyen a munka és magánélet egyensúlyának összehangolása. A jobb megértés érdekében a hasonló jogintézmények esetében arra is törekedtünk, hogy a román szabályozásnak a magyar szabályozással való összevetéséből tudjunk megfelelő következtetéseket levonni.

A kutatásunk legfőbb következtetését abban látjuk, hogy a munkajog fejlődése valóban a rugalmasabb, munka és magánélet egyensúlyának könnyebb megvalósítása irányában hat, azonban számtalan pontban szükséges még a további jogalkotói beavatkozás. Ezeket a *de lege ferenda* javaslatainkat a megfelelő helyeken jeleztük is. De a jelen kutatásból továbblépve egy másik nagyon fontos kérdés is felsejlik, amely szoros összefüggésben áll tanulmányunk témakörével. Elemezve azokat a munkajogi

20 *„In summary, many of the technologies such as digital transformation internet, artificial intelligence have the potential to eliminate gender differences in industry by nature. Because the new generation of jobs in the digital age includes opportunities based on brain power, not muscle strength.”* Eren DURMUŞ-ÖZDEMİR: *General evaluation for the future of women employment in the digital transformation*, European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 30–35, <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2021.12.04.4> (letöltés ideje: 2022. 05. 01.); Anu MADGAVKAR et al.: *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, McKinsey Global Institute, 2019, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-exec-summary-july-2019.pdf> (letöltés ideje: 2022. 05. 01.).

21 LIPTÁK Katalin, MATISCSÁKNÉ LIZÁK Marianna: *The Hungarian Labour Market from Women's approach*, Gradus, 2016/1, 422–427.

eszközöket, amelyek a nőket és családos, gyermeket nevelő munkavállalókat hivatottak támogatni, azt láthattuk, hogy meglepően kevés olyan rendelkezés van, amely kifejezetten az egyszülős családok támogatását szolgálják. Felmerül tehát a kérdés, hogy a munka- és társadalombiztosítási jog általános szabályai mennyire elegendőek ilyen sajátos helyzetben levő munkavállalók esetében, milyen kivételes szabályok vonatkoznak rájuk, és természetesen milyen rendelkezések bevezetésével lehetne megfelelő támogatást nyújtani számukra, hogy a munka és magánélet egyensúlya ebben az esetben is elérhetőbb közelségbe kerüljön. Mindezek elemzése nyilvánvalóan meghaladja a jelen tanulmány kereteit, a kérdésfelvetés azonban további kutatásra érdemes a későbbiekben.

Irodalomjegyzék

1. Byung-Chul HAN: *A kiegészítő társadalma*, Typotex Kiadó, Budapest, 2019.
2. Eren DURMUŞ-ÖZDEMİR: *General evaluation for the future of women employment in the digital transformation*, European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, <https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2021.12.04.4> (letöltés ideje: 2022. 05. 01.)
3. Ionel FIERASCU: *Unele aspecte privind timpul de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2005/1, 28–31.
4. Laura GEORGESCU: *Considerații generale privind concediul pentru îngrijitor*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2022/4, 29–33.
5. Laura GEORGESCU: *Programul individualizat de muncă*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019/5, 26–34.
6. Monica GHEORGHE: *Perioada în care salariatul se află la dispoziția angajatorului. Aspecte controversate*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2018/4, 49–57.
7. LIPTÁK Katalin, MATISCSÁKNÉ LIZÁK Marianna: *The Hungarian Labour Market from Women's approach*, Gradus, 2016/1, 422–427.
7. Anu MADGAVKAR et al.: *The future of women at work. Transitions in the age of automation*, McKinsey Global Institute, 2019, <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-exec-summary-july-2019.pdf> (letöltés ideje: 2022. 05. 01.)
8. MÉLYPATAKI Gábor, LIPTÁK Katalin, VARGA Krisztina, HARANGOZÓ Zsolt: *A négynapos munkahét bevezetésének jogi és gazdasági dilemmái*, Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, 2022/2, 295–308.
9. Ștefana MORĂRAȘU, Ana GRIGORESCU: *Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2019/2, 59–63.
10. Elena Daniela OPRESCU: *Concediul de îngrijitor și problemele determinate de reglementarea necorespunzătoare a acestuia*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2023/3, 69–85.
11. Alexandru ȚICLEA: *Tratat de dreptul muncii. Legislație. Doctrină. Jurisprudență*, Universul Juridic, București, 2015.
12. Dan ȚOP: *Flexibilization of the work schedule, one of the most wanted facilities after the end of the pandemic*, European Journal of Social Law, 2022/56, 20–27.

13. Ana ȘTEFĂNESCU: *Asemănări și deosebiri între contractual individual de telemuncă și contractual individual de muncă la domiciliu*, Revista Română de Dreptul Muncii, 2021/4, 52–59.
14. Ion Traian ȘTEFĂNESCU: *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Universul Juridic, București, 2014.
15. Simona VOICULESCU: *Plata zilelor de concediu de îngrijitor, lămurită doar pentru viitor. Rămân neclarități în privința contribuției la sănătate*, https://www.avocatnet.ro/articol_64483/Plata-zilelor-de-concediu-de-ingrijitor-l%C4%83murit%C4%83-doar-pentru-viitor-R%C4%83man-neclarit%C4%83%C8%9Bi-in-privin%C8%9Ba-contribu%C8%9Biei-la-s%C4%83n%C4%83tate.html (letöltés ideje: 2023. 10. 06.)
16. Simona VOICULESCU: *Concediul de îngrijitor e plătit sau nu? Ministerul Muncii și Inspekția Muncii au opinii complet diferite*, https://www.avocatnet.ro/articol_63467/Concediul-de-ingrijitor-e-pl%C4%83tit-sau-nu-Ministerul-Muncii-%C8%99i-Inspecc%C8%9Bia-Muncii-au-opinii-complet-diferite.html (letöltés ideje: 2023. 10. 06.)