



A SZÜLŐI SZABADSÁGRÓL  
KÖTÖTT,  
FELÜLVIZSGÁLT  
KERETMEGÁLLAPODÁS

Az ESZSZ értelmezési útmutatója



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

HUNGARIAN

**A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás**

Az ESZSZ értelmezési útmutatója

Ezt az útmutatót az  ETUC / CES  
dolgozta ki

europaean  
trade union institute  
az **etui.**  
szakértői közreműködésével



Az Európai Bizottság pénzügyi támogatásával

## Tartalom

<b>Bevezetés</b>	<b>4</b>
<b>A felülvizsgált irányelv/megállapodás fő pontjai</b>	<b>6</b>
<b>A 2010/18/EU irányelv</b>	<b>7</b>
<b>A megállapodás szakaszonként</b>	<b>8</b>
<b>Preambulum</b>	<b>8</b>
<b>1. szakasz: Cél és hatály</b>	<b>17</b>
<b>2. szakasz: Szülői szabadság</b>	<b>18</b>
<b>3. szakasz: Alkalmazási módozatok</b>	<b>20</b>
<b>4. szakasz: Örökbefogadás</b>	<b>23</b>
<b>5. szakasz: A foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és a megkülönböztetésmentesség</b>	<b>24</b>
<b>6. szakasz: Visszatérés a munkába</b>	<b>26</b>
<b>7. szakasz: Munkából történő távolmaradás vis maior következtében</b>	<b>27</b>
<b>8. szakasz: Záró rendelkezések</b>	<b>28</b>
<b>Mellékletek</b>	<b>30</b>
<b>1. melléklet: Az Európai Unió Bíróságának a szülői szabadságról szóló irányelvvvel kapcsolatos joggyakorlata</b>	<b>31</b>
<b>2. melléklet: Tények és adatok a szülői szabadság rendszereiről Európa-szerte</b>	<b>34</b>
<b>3. melléklet: A tágabb összefüggések – A szabadság más formáira vonatkozó tények és adatok Európa-szerte (szülési szabadság, apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, családtag ápolása miatti szabadság, munkaidőt szabályozó intézkedések, stb.)</b>	<b>35</b>
<b>4. melléklet: Ellenőrző lista a végrehajtáshoz</b>	<b>41</b>
<b>5. melléklet: További irodalom, források és hivatkozások</b>	<b>42</b>

## Bevezetés

2009. június 18-án az európai társadalmi párbeszéd új mérföldkövéhez érkezett. Az európai társadalmi partnerek, az ESZSZ (Európai Szakszervezeti Szövetség (angol rövidítés: ETUC), a BUSINESSEUROPE (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége), az UEAPME (Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége) és a CEEP (Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központja) a 2008 szeptemberi kezdéssel, hat hónapon át tartó, és hét fordulóból álló tárgyalássorozat után 2009. június 18-án aláírták az 1995-ben a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásuk felülvizsgálatáról szóló keretmegállapodást<sup>1</sup>. Az európai társadalmi párbeszéd történetében valójában először fordul elő, hogy egy már korábban létező keretmegállapodást ilyen módon felülvizsgálják.

Meg kell jegyezni, hogy az Európai Bizottság 2006 októberében és 2007 májusában már lefolytatott egy első és egy második konzultációs szakaszt a szakmai, magán- és családi élet összeegyeztetéséről, és, egyebek között, foglalkozott a közösségi szintű szabályozási keretek aktualizálásának kérdésével is. Az Európai Bizottság ennek megfelelően ösztönözte az európai társadalmi partnereket, hogy a felülvizsgálat céljával vizsgálják meg a szülői szabadságra vonatkozó keretmegállapodásaik rendelkezéseit<sup>2</sup>. 2007. július 11-én az európai szociális partnerek közösen tájékoztatták a Bizottságot arról a szándékukról, hogy a munka és az élet egyensúlyát érintő egyéb rendelkezésekkel összefüggésben értékelni kívánják meglévő, a szülői szabadságra vonatkozó rendelkezéseiket Európában, és meg kívánják állapítani, hogy szükség van-e a kérdésben közös intézkedésre. Ennek az értékelésnek az eredményeit 2008. március 13-án előrehaladási jelentés formájában benyújtották a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozónak, és ebben kifejezték szándékukat, hogy *“közösen dolgozzanak a szülői szabadságról szóló irányelvben”*<sup>3</sup>. Bár elismerték, hogy az eredeti keretmegállapodás/irányelv katalizátorként működött a pozitív változások érdekében, és jelentős szerepet játszott a dolgozó szülők támogatásában Európában annak érdekében, hogy a munka és a magánélet jobb egyensúlyát éri el, az európai szociális partnerek mégis úgy ítélték meg, hogy a megállapodás bizonyos elemeit a célok jobb elérése érdekében adaptálni kell, illetve felül kell vizsgálni. Ez *többek közt* magába foglalja a szülői szabadságnak az apák általi nagyobb igénybevételét, és a munkaerő növekvő sokszínűségének és a társadalmi változásoknak a figyelembe vételét, ideértve a családszerkezet növekvő sokszínűségét is.

A régi irányelv minden uniós tagállamban sikeres végrehajtása ellenére, és azon tény ellenére, hogy ez az első keretmegállapodás előmozdította a munka és a magánélet közötti egyensúly közös alapjainak javítását Európában, azokat a hatásokat, amelyeket elérhetett volna a munkahelyi és családi kötelezettségek jobb összeegyeztetése terén, ami kétségtelenül pozitív hatással jár a nők munkaerő-piaci integrációjára, nem sikerült teljes mértékben elérni. A szülői szabadságra vonatkozó felülvizsgált keretmegállapodás megpróbál egyes kihívásokat a meglévő rendelkezések módosításával vagy újak bevezetésével kezelni.

---

<sup>1</sup> Ez a keretmegállapodás belekerült a Tanácsnak a szülői szabadságról az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által kötött keretmegállapodásáról szóló 1996. június 3-i, 96/34/EC irányelvébe, HL L 145., 1996.06.19., 4. o.

<sup>2</sup> A hivatalos bizottsági konzultáció dokumentumai hozzáférhetők itt: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=en>. Az ESZSZ válaszai megtalálhatók itt: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> A teljes előrehaladási jelentés itt található: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

A felülvizsgált keretmegállapodás a korábbi megállapodás több rendelkezésén is javít, pl.: a szülői szabadság időtartamát háromról négy hónapra emeli, és megerősíti azt, mint egyéni jogot azáltal, hogy a szabadság egy részét teljes mértékben át nem ruházhatóvá teszi. Elismeri a szülői szabadsághoz kapcsolódó jövedelem szerepét, bár a szülői szabadságra járó fizetség meghatározását a tagállamokra bízta. A dolgozók számára jogot biztosít arra, hogy rugalmas munkaidő-szervezési megoldásokat kérjenek, amikor a szabadságról visszatérnek. Felhívja a tagállamokat illetve a szociális partnereket, hogy határozzanak meg értesítési határidőket a szülői szabadsághoz fűződő jogokkal élő munkavállalók számára. Igyekszik fokozódó mértékben figyelembe venni a családszerkezet egyre növekvő változatosságát, és előmozdítani a családi felelősségek férfiak és nők közötti egyenlő megosztását. Tiszteletben tartja továbbá a tagállamok által hozott intézkedések sokszínűségét az olyan területeken, mint a szabadságok, a gyermekgondozás és a rugalmas munkakörülmények.

A jelen megállapodás sikeres megkötése szemlélteti az európai szociális párbeszéd pozitív szerepét a megoldások keresésében az Európa előtt álló jelentős kihívásokkal kapcsolatban, válságos időkben is. Hozzájárul a szakmai, magán- és családi élet jobb összehangolásához, így tehát pozitív választ ad a népesség elöregedésére, mivel segítenie kell az európaiak munkaerő-piaci részvételét.

Ami az eredeti keretmegállapodást illeti, a jelen felülvizsgált változatot – az aláíró felek közös kérésére – integrálták egy irányelvbe, mégpedig a 2010. március 4-i 2010/18/EU irányelvbe.<sup>4</sup> Bár ez az irányelv elsősorban a tagállamoknak szól, a megállapodásnak mind a 8. cikke, mind pedig a 24. megfontolása különleges szerepet szán a szociális partnereknek a jelen megállapodás végrehajtásában, alkalmazásában, ellenőrzésében és értékelésében, többek között azért, mert a szociális partnerek vannak a legjobb pozícióban ahhoz, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek mind a munkáltatók, mind a dolgozók szükségleteinek megfelelnek. Ezt a megállapodást/irányelvet legkésőbb 2012. március 8-ig kell végrehajtani.

Ez a végrehajtási útmutató fejezetenként áttekintést nyújt a megállapodás tartalmáról, a fő kérdésekre fókuszálva, ahogyan azokat a tárgyalások során megvitatták. Ezen kívül az útmutató a mellékletekben további információkat is tartalmaz az Európai Unió Bíróságának joggyakorlatára vonatkozóan (1. melléklet), tényeket és adatokat a szülői és egyéb szabadságok rendszereire vonatkozóan Európa-szerte (2. és 3. melléklet), valamint egy ellenőrző listát a végrehajtáshoz (4. melléklet) és hivatkozásokat további dokumentumokra és forrásokra (5. melléklet).

Az útmutató célja, hogy támogatást nyújtson az ESZSZ tagszervezetei számára a megállapodás tartalmának végrehajtásához, és lehetővé tegye az elért eredmények jobb ellenőrzését és értékelését.<sup>5</sup> Az útmutató remélhetőleg segít a megállapodás elterjesztésében és a megállapodással illetve annak tartalmával kapcsolatos tudatosság fejlesztésében a szociális partnerek, a dolgozók és a közvélemény körében.

---

<sup>4</sup> A Tanács 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelve a BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtásáról, amely helyettesíti a 96/34/EC irányelvet, HL L 68., 2010.03.18., 13-20. o.

<sup>5</sup> Ezt az ESZSZ értelmezési útmutatót Veronica Nilsson (az ESZSZ különleges tanácsadója), Cinzia Sechi és Stefan Clauwaert készítette (az előbbi az ESZSZ tanácsadója, az utóbbi az ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet) senior kutatója, mindketten tagjai az ESZSZ a „Szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodást” tárgyaló delegációjának illetve a tervezetet előkészítő csoportnak).

## A felülvizsgált irányelv/megállapodás fő pontjai

A korábban említetteknek megfelelően, és bár az európai szociális partnerek elismerték, hogy az induló keretmegállapodás katalizátorként működött a pozitív változások érdekében, és jelentős szerepet játszott a dolgozó szülők támogatásában Európában annak érdekében, hogy a munka és a magánélet jobb egyensúlyát ériék el, mégis úgy ítélték meg, hogy a megállapodás bizonyos elemeit a célok jobb elérése érdekében adaptálni kell, illetve felül kell vizsgálni. Ez *többek közt* magába foglalja a szülői szabadságnak az apák általi nagyobb igénybevételét, és a munkaerő növekvő sokszínűségének és a társadalmi változásoknak a figyelembe vételét, ideértve a családok szerkezetének növekvő sokszínűségét is.

Bár bizonyos szakszervezeti célkitűzéseket a tárgyalások során nem sikerült elérni (pl. a gyermek korának felemelése, az apasági szabadságra vonatkozó új szabályok, stb.), jelentős továbbfejlesztésekre került sor. Ezek a következőkben foglalhatók össze:

- Egy hónappal több szabadság bevezetése (3 helyett 4 hónap mindkét szülő részére, amelyből 1 hónap nem ruházható át) (2. szakasz, 2. bekezdés).
- A „nem tipikus” dolgozók (határozott idejű szerződések, részmunkaidő, munkaerő-kölcsönzés) szülői szabadsághoz fűződő jogainak megerősítése (1. szakasz, 3. bekezdés és 3. szakasz 1(b) bekezdés).
- A szülői szabadságot igénylő vagy igénybe vevő dolgozókkal való „kedvezőtlen bánásmód” elleni védelem, amelynek terén az eredeti irányelv/megállapodás csak a szülői szabadságot igénylő vagy igénybe vevő dolgozó elbocsátása elleni védelmet biztosította (5. szakasz, 4. bekezdés).
- A szülői szabadság után a rugalmas munkaidőhöz vagy a munkába való visszatérést megkönnyítő egyéb intézkedésekhez fűződő új jogok bevezetése (6. szakasz).
- A tagállamok és/vagy a szociális partnerek kötelezettsége a szülői szabadságra vonatkozó új vagy felülvizsgált szabályok bevezetése során a következők felmérésére:
  - \* a családszerkezet egyre nagyobb változatossága, pl. gyermekeket egyedül nevelő szülők, egyneműekből álló párok, élettársak, stb. (1. szakasz, 1. bekezdés)
  - \* kiegészítő intézkedések szükségessége a gyermeket örökre fogadó szülők különleges szükségleteinek kezelése (4. szakasz).
  - \* a fogyatékossgal élő vagy hosszan tartó betegségben szenvedő gyermeket nevelő szülők különleges igényei (3. szakasz, 3. bekezdés)
- Az eredeti irányelvtől/megállapodástól eltérően a felülvizsgált változat több utalást is tartalmaz a jövedelem szerepére és szintjére a szülői szabadság igénybevétele esetén, különösen az apák esetében (5. szakasz, 5. bekezdés és a 18-20. pont).

## A 2010/18/EU irányelv

Az 1995. évi eredeti keretmegállapodást a 96/34/EC<sup>6</sup> irányelvbe integrálták, ezt a felülvizsgált változatot – az aláíró felek közös kérésére és az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 155(2) cikke alapján – szintén egy irányelv mellékletében helyezték el, mégpedig a 2010. március 8-i 2010/18/EU irányelvben<sup>7</sup>.

Az irányelv tartalmaz 16 megfontolást, amelyek többek között a következőket mondják ki:

- az irányelv/megállapodás jogalapja az EUMSZ 153. és 155. cikke (Általános szempontok 1. és 2. pont),
- a tárgyalásokhoz és az új megállapodás aláírásához vezető folyamatot (Általános szempontok 4., 5. és 6. pont),
- a Bizottság figyelembe vette az aláíró felek képviseleti státuszát a felülvizsgált keretmegállapodás szempontjából, valamint az abban szereplő cikkek jogszerűségét (Általános szempontok 9. pont),
- Az uniós jog általános alapelveinek megfelelően a jelen keretmegállapodás minimális követelményeket rögzít (Általános szempontok 11. pont),
- A keretmegállapodás végrehajtása során a tagállamok (és/vagy a szociális partnerek) bármikor alkalmazhatnak a megállapodásban szereplőknél kedvezőbb rendelkezéseket (Általános szempontok 12. pont),
- A keretmegállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem képez érvényes jogalapot a dolgozók számára már korábban biztosított védelem általános szintjének csökkentésére a szülői szabadság és a sürgős családi szabadság területén (Általános szempontok 13. pont),

Tartalmaz továbbá 5 alapvető szakaszt, amelyek többek között előírják, hogy:

- a tagállamok határozzanak meg hatékony, arányos és visszatartó erejű büntetéseket a jelen irányelvben meghatározott kötelezettségek megszegése esetére (2. szakasz és az Általános szempontok 14. pontja),
- az irányelvet törvény, szabályok és/vagy közigazgatási rendelkezések útján 2012. március 8-ig végre kell hajtani, kivéve, ha különleges nehézségek merülnek fel a végrehajtás során, vagy ha a végrehajtás kollektív megállapodásokon keresztül történik, amely esetben további 1 évet lehet biztosítani (legkésőbb 2013. március 8-ig) (3. szakasz),
- A jelen irányelv az eredeti 1995. évi keretmegállapodást tartalmazó 96/34/EC irányelv helyébe lép (4. szakasz valamint az Általános szempontok 3. és 7. pontja).

---

<sup>6</sup> HL L 145., 1996.06.19., 4. o.

<sup>7</sup> HL L 68., 2010.03.18., 13-20. o.



## A megállapodás szakaszonként

### Preambulum

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p><i><u><a href="#">Ez az európai szociális partnerek – BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP és ESZSZ (és az Eurocadres/CEC összekötő bizottság) – közötti keretmegállapodás felülvizsgálja az 1995. december 14-én a szülői szabadságról kötött keretmegállapodást, amely minimumkövetelményeket határozott meg a szülői szabadságra, mint a szakmai és családi kötelezettségek összehangolásának, valamint a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdításának fontos eszközére vonatkozóan.</a></u></i>  <del><i>This framework agreement between the European social partners, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC (and the liaison committee Eurocadres/CEC) revises the framework agreement on parental leave, concluded on 14 December 1995, setting out the minimum requirements on parental leave, as an important means of reconciling professional and family responsibilities and promoting equal opportunities and treatment between men and women.</i></del></p>	<p>Már az eredeti keretmegállapodásnál is hangsúlyozták, hogy az ESZSZ számára a keretmegállapodás elsődlegesen, és függetlenül attól, hogy azt közösségi jogszabályként elfogadják-e vagy sem, a szociális partnerek általi „elkötelezettséget” jelent a szülői szabadságra vonatkozó minimális rendelkezések végrehajtására. Így nem a jogalkotó számára történő passzív jellegű benyújtásról van szó, hanem egy dinamikus döntésről, amelyet az a közös hajlandóság támaszt alá, hogy ezeket a minimális rendelkezéseket minden uniós államban jogi eszközökkel és kollektív tárgyalások révén végrehajtsák.</p> <p>Az 1995. évi megállapodás szövegével összehasonlítva ez a bekezdés egy pusztán „eljárási” jellegű szemponttal módosult illetve aktualizálásra került. Először is az UNICE nevének az új BUSINESSEUROPE-pal történő helyettesítésével. Másodszor az UEAPME hozzáadásával, amely az 1995-ös tárgyalásokon nem vett részt, harmadszor pedig az Eurocadres/CEC összekötő bizottságra történő hivatkozás hozzáadásával, amely akkor nem szerepelt az ESZSZ delegációjában. Végül pedig a szövegezés világossá teszi, hogy az 1995-ben kötött keretmegállapodás felülvizsgálatáról van szó.</p>
<p><i>Az európai szociális partnerek felkéri a Bizottságot, hogy a keretmegállapodást terjessze a Tanács elé határozathozatal céljából, hogy ezáltal e követelmények az Európai Unió valamennyi tagállama számára kötelező érvényűek legyenek.</i></p>	
<p><i><u>1 - Általános szempontok</u></i></p>	
<p><b>1. Tekintettel az EK-Szerződésre és különösen annak 138. és 139. cikkére [*]<sup>8</sup>;</b></p>	<p>Ez a megfontolás a szöveg jogi alapjára hivatkozik. Meg kell jegyezni, hogy a</p>

A következő három „\*” jellel jelölt lábjegyzet adták hozzá, magyarázatukat lásd fenn:

	<p>keretmegállapodás aláírásának idején, 2009. júniusában a Lisszaboni Szerződés még nem volt érvényben. A megállapodást magába foglaló irányelv elfogadásakor, 2010 márciusában azonban már igen.</p> <p>A félreértések elkerülése érdekében az Európai Bizottság Jogi Szolgálata – az európai szociális partnerekkel való konzultáció után és az ő beleegyezésükkel – a keretmegállapodás végleges, a Tanács által elfogadott és a Hivatalos Lapban közzétett szövegéhez hozzáadott néhány lábjegyzetet.</p>
<p><b>2. tekintettel az EK-Szerződés 137. cikke (1) bekezdésének c) pontjára és 141. cikkére [**], az egyenlő bánásmód elvére (EK-Szerződés 2., 3. és 13. cikke [***], valamint az ezen alapuló másodlagos joganyagra, különösen a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/117/EGK tanácsi irányelvre<sup>9</sup>, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelvre<sup>10</sup>, a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló 86/378/EGK irányelv módosításáról szóló 96/97/EK tanácsi irányelvre<sup>11</sup>, és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre (átdolgozott szöveg)<sup>12</sup>;</b></p>	<p>A megfelelő elsődleges uniós jogforrásokra történő hivatkozás mellett, különösen az egyenlőség kérdésében ez az új szöveg nem teljes körű módon hivatkozik vonatkozó másodlagos joganyagra is ezen a területen, amelynek a helyes végrehajtása és alkalmazása hozzá kell, hogy járuljon a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód javulásához.</p>

(\*)Új számozás: az EUMSZ. 154. cikke és 155. cikke

(\*\*)Új számozás: az EUMSZ. 153. cikke (1) bekezdésének c) pontja és a 157. cikke.

(\*\*\*)Az EK-Szerződés 2. cikkét hatályon kívül helyezték, és annak helyébe lényegét tekintve az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikke lépett. Az EK-Szerződés 3. cikkének (1) bekezdését hatályon kívül helyezték, és annak helyébe lényegét tekintve az EUMSZ. 3-6. cikke lépett. Az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdését az EUMSZ. 8. cikkeként számozták újra. Az EK-Szerződés 13. cikkét az EUMSZ. 19. cikkeként számozták újra.

<sup>9</sup> HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

<sup>10</sup> HL L 348., 1992.11.28., 1. o.

<sup>11</sup> HL L 46., 1997.2.17., 20. o.

<sup>12</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

<p><b>3. tekintettel az Európai Unió 2000. december 7-i Alapjogi Chartájára, és annak 23. és 33. cikkére, amely a férfiak és nők közötti egyenlőségre és a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolására vonatkozik;</b></p>	<p>Az előző keretmegállapodásban az alapvető szociális jogokról szóló közösségi charta (1989) megfelelő cikkeire hivatkoztak. Ezeket az EU Alapjogi Chartájának 23. és 33. cikkeire való hivatkozás váltotta fel, amely kimondja:</p> <p><i>23. cikk</i>  <b>A nők és férfiak közötti egyenlőség</b>  A nők és férfiak közötti egyenlőséget minden területen, így a foglalkoztatás, a munkavégzés és a díjazás területén is biztosítani kell.  Az egyenlőség elve nem akadályozza, hogy az alulreprezentált nem számára különleges előnyöket biztosító rendelkezéseket tartsanak fenn vagy hozzanak meg.</p> <p><i>33. cikk</i>  <b>A család és a munka</b>  1. A család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez.  2. A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.</p> <p>Az EU Alapjogi Chartája jelenleg részét képezi az EU elsődleges törvényeinek, mivel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSz) 6. cikke megemlíti, hogy „Az Unió elismeri az Európai Unió 2000. december 7-i Alapjogi Chartájában lefektetett jogokat, szabadságjogokat és alapelveket, ahogyan azokat 2007. december 12-én Strasbourgban elfogadták, amelyeknek ugyanolyan jogi értéke van, mint a Szerződéseknek (...)”</p>
<p><b>4. tekintettel a Bizottság 2003. évi jelentésére az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv végrehajtásáról;</b></p>	<p>A jelentés megtalálható a következő címen:  <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>
<p><b>5. tekintettel a növekedésről és foglalkoztatásról szóló lisszaboni stratégia</b></p>	<p>Ez az új megfogalmazás elsősorban a lisszaboni stratégiában megfogalmazott</p>

<p><i>célkitűzésére, amely szerint a teljes foglalkoztatottsági arányt 70 %-ra, a nők foglalkoztatottsági arányát 60 %-ra és az idősebb munkavállalók foglalkoztatottsági arányát 50 %-ra kell növelni; a gyermekgondozási szolgáltatások biztosításáról szóló barcelonai célkitűzésekre; és e célok megvalósítása érdekében a szakpolitikáknak a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásához történő hozzájárulására;</i></p>	<p>idevonatkozó számszerű célkitűzésekre való utalásokat tartalmaz, amely stratégia a jelen megállapodás aláírásakor még mindig érvényes volt. Időközben elfogadták utódját, az úgynevezett EU-2020 stratégiát. Ez az új európai stratégia, az „okos, fenntartható és befogadó növekedés” stratégiája azt a célt tűzi ki, hogy 2020-ra a 20 és 64 év közötti lakosság 75%-ának munkahellyel kell rendelkeznie.</p> <p>Egy második hivatkozás történik az ún. „barcelonai célkitűzésekre”. Valóban, a Tanács 2002-es barcelonai ülése felkérte a tagállamokat, hogy számolják fel a nők munkaerő-piaci részvételét akadályozó tényezőket, valamint törekedjenek arra, hogy 2010-re a három éves és az iskolaköteles kor közötti gyermekek legalább 90%-a, és a három év alatti gyermekek legalább 33%-a számára nyújtsanak gyermekgondozási ellátást.</p>
<p><b>6.</b> tekintettel az európai szociális partnerek 2005. március 22-i „A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete” című dokumentumára, amelyben a munka és magánélet egyensúlyának támogatása kiemelt intézkedési területként szerepel, és amely elismeri, hogy az összeegyeztetés terén tapasztalt előrehaladás továbbviteléhez kiegyensúlyozott, integrált és koherens szakpolitikai együttműködésre van szükség, amely a szabadságokat szabályozó intézkedéseket, a munkaszervezést és az ellátási infrastruktúrát egyaránt magában foglalja;</p>	<p>Ebben a szintén új megfogalmazásban hivatkoznak „A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete” című dokumentumra, és annak prioritására a munka és a magánélet egyensúlyának támogatása területén. Abban az időben ez volt az egyik fő és legújabb kimenetele az ESZSZ, a BUSINESSEUROPE, az UEAPME és a CEEP közötti európai társadalmi párbeszédnek.</p> <p>További információk „A nemek közötti egyenlőség cselekvési kerete” című dokumentumról és annak végrehajtásáról Európa-szerte itt található: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p><b>7.</b> mivel az összehangolás javítására irányuló intézkedések egy olyan szélesebb körű szakpolitikai menetrend részei, amely a rugalmas biztonsági megközelítés részeként számba veszi a munkáltatók és munkavállalók igényeit, és javítani hivatott az alkalmazkodóképességet és a foglalkoztathatóságot;</p>	
<p><b>8.</b> mivel a családpolitikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához, és a családpolitikát a demográfiai változásoknak, a népesség előregedése következményeinek, a generációs különbség felszámolásának, a munkaerőpiacon a női munkavállalás ösztönzésének és a nők és férfiak között a gondozási feladatok megosztásának összefüggésében kell vizsgálni;</p>	<p>Ez a szövegezés az eredeti keretmegállapodásban gyökerezik, bár hozzáadtak egy hivatkozást a nemek közötti egyenlőség megvalósításáról és a gondozási feladatok férfiak és nők közötti megosztásáról is. Ebben az új demográfiai helyzet és a lakosság előregedése fejeződik ki, és ebben az értelemben a „sürgős családi szabadságról” szóló 7. szakasszal együtt kell értelmezni, mind a lemenő (gyermekek), mind a felmenő ági (eltartott idős) rokonok vonatkozásában.</p>

<p><b>9.</b> mivel a Bizottság 2006-ban és 2007-ben a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásáról folytatott konzultáció első és második szakasza keretében konzultált az európai szociális partnerekkel, többek között foglalkozott a közösségi szintű szabályozási keret naprakésszé tételének kérdésével, és arra biztatta az európai szociális partnereket, hogy értékeljék keretmegállapodásuk szülői szabadságról szóló rendelkezéseit egy későbbi felülvizsgálat céljából;</p>	<p>Ez az új szövegezés arra emlékeztet, hogy a tárgyalásokat bizonyos értelemben a Bizottságnak egy két szakaszból álló, a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásáról folytatott konzultációja idézte elő.</p> <p>A konzultáció hivatalos dokumentumai a Bizottság európai társadalmi párbeszéd céljaira fenntartott honlapján megtalálhatók:  <a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=en</a>.</p> <p>Az ESZSZ válaszai ezekre a konzultációkra valamint egyéb állásfoglalásai a családi, a magán- és a szakmai élet összehangolásával kapcsolatban az ESZSZ honlapján található a következő címen: <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>A konzultációk után az európai szociális partnerek úgy határoztak, hogy felülvizsgálják az 1995. évi megállapodás rendelkezéseit és azok végrehajtását. Ennek a felmérésnek az eredményeit 2008. február 27-én hozták nyilvánosságra az „Előrehaladási jelentés a szakmai, a magán- és családi élet összehangolásáról” című jelentésben, amelyet 2008. március 13-án nyújtottak be a Háromoldalú Szociális Csúcstalálkozónak.</p> <p>Az előrehaladási jelentés ezen túlmenően értékeli a munka és a magánélet összehangolása terén az utóbbi tíz évben elért eredményeket. Felhívja a figyelmet az EU és az európai szociális partnerek szerepére a szakmai, a magán- és a családi élet jobb összehangolása terén elért eredményekben. Három terület különösen fontos: (i) a szabadságra vonatkozó rendelkezések, (ii) a munkára vonatkozó rendelkezések és (iii) a gondozási infrastruktúrák.</p> <p>A teljes előrehaladási jelentés az ESZSZ honlapján megtalálható:  <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p><b>10.</b> mivel az európai szociális partnereknek az 1995-ben a szülői szabadságról kötött keretmegállapodása pozitív változásokat idézett elő, a tagállamokban közös alapokat teremtett a szakmai és magánélet egyensúlya számára, és jelentős</p>	

<p><i>szerepet játszott abban, hogy Európában a dolgozó szülők könnyebben összehangolhassák szakmai és családi életüket; a közös értékelés alapján azonban az európai szociális partnerek úgy vélik, hogy a megállapodás bizonyos elemeit céljai jobb megvalósítása érdekében ki kell igazítani vagy felül kell vizsgálni;</i></p>	
<p><b>11.</b> <i>mivel figyelembe véve a munkaerő egyre növekvő sokféleségét és a társadalmi fejleményeket, többek között a családszerkezet egyre nagyobb változatosságát, egyes szempontokat ki kell igazítani, emellett azonban tiszteletben kell tartani a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat;</i></p>	<p>Ezzel az új szövegezéssel, amelyet az 1.1 szakasszal együtt kell értelmezni, az európai szociális partnerek a munkaerőpiacon és általában a társadalomban zajló változásokat kívánták hangsúlyozni. Az egyik ilyen különleges fejlemény az új családszerkezetek gyakoribbá válása.</p> <p>A további egyértelműsítés érdekében az ESZSZ – bár sikertelenül – megpróbált javítani a „családszerkezet egyre nagyobb változatossága” kifejezésen egy (nem teljes) lista megadásával, pl.: egyszülős családok, azonos neműek közötti kapcsolatok, élettársak, stb.</p>
<p><b>12.</b> <i>mivel számos tagállamban a férfiak arra való ösztönzése, hogy vállaljanak egyenlő részt a családi kötelezettségekből, nem vezetett megfelelő eredményhez, hatékonyabb intézkedéseket kell hozni annak ösztönzésére, hogy a nők és férfiak egyenlőbb mértékben vegyenek részt a családi kötelezettségek vállalásában;</i></p>	<p>Az eredeti keretmegállapodásban hasonló megfogalmazás szerepelt, amely hivatkozott arra, hogy ösztönözni kell a férfiakat arra, hogy több családi felelősséget vállaljanak, különösen a szülői szabadság vállalását illetően, valamint, hogy ezt az „ösztönzést” a tudatosságot fokozó kampányokkal lehet elérni. Az értékelés ugyanakkor azt mutatta, hogy számos tagállamban ez az „ösztönzés” nem volt sikeres. Bár a tudatosságnövelő kampányok továbbra is fontosak, hatékonyabb intézkedésekre van szükség. Például a szabadság egy hónapjának teljes mértékben át nem ruházhatóvá tétele, ahogyan a 2.2 szakasz előírja, a megfelelő irányba mutat. Ezzel kapcsolatban lásd 16. pontot is.</p>
<p><b>13.</b> <i>mivel számos tagállam már eddig is sokféle szakpolitikai intézkedést hozott és gyakorlatot alkalmazott a szabadságokkal, a gyermekgondozással és a rugalmas munkakörülményekkel kapcsolatban, amelyek a munkáltatók és munkavállalók igényeihez vannak igazítva, és céljuk a szülők támogatása szakmai, a magán- és a családi életük összehangolásában, és ezeket e megállapodás végrehajtásakor figyelembe kell venni;</i></p>	<p>Ezzel az új megfogalmazással az európai szociális partnerek elismerik, hogy a tagállamokban intézkedések széles választéka létezik a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolására a tagállamokban, és ezt a megállapodás végrehajtásakor figyelembe kell venni.</p> <p>Ugyanakkor hangsúlyozni kell, hogy ezen különböző szakpolitikai intézkedések figyelembe vétele semmilyen körülmények között nem képezhet alapot és nem használható a jelen irányelv/megállapodás minimális követelményei (pl. a 4 hónapos</p>

	<p>minimális szabadság) teljesítésének elmulasztására, sem pedig bármely már létező védettség csökkentésére. Belgiumban például egyes munkáltatói szervezetek azzal érvelnek, hogy a szülői szabadság belga rendszerét ez nem érinti. Úgy ítélik meg, hogy a jelenlegi 3 hónapot nem szükséges 4 hónapra növelni, hogy megfeleljenek az új megállapodásnak, mert az összes létező szabadság rendszerét figyelembe véve, már így is elegendő lehetőség van a családi élet és a munka összehangolására.</p>
<p><b>14.</b> mivel ez a keretmegállapodás az európai szociális partnerek fellépéseinek egyik eleme a munka és a magánélet összehangolása terén;</p>	<p>Ezzel az európai szociális partnerek a számos, az európai szociális párbeszéd keretében általuk megtett erőfeszítést és elért eredményt kívánják hangsúlyozni a munka és a magánélet összehangolása terén, például „A nemek közötti egyenlőség cselekvési keretét” (ld. a 6. pontnál), de a 2008 júliusában elfogadott, a gyermekgondozásra vonatkozó közös nyilatkozatot is (Megtalálható a következő címen: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>).</p>
<p><b>15.</b> mivel ez a megállapodás egy keretmegállapodás, amely a szülési szabadságtól eltérő szülői szabadság, illetve a vis maior következtében a munkából való távollmaradás minimumkövetelményeit és feltételeit határozza meg, és az egyes tagállamokban fennálló helyzetre tekintettel a tagállamokra, illetve a szociális partnerekre bízva az igénybevétel feltételeinek és alkalmazása módjainak a megállapítását;</p>	<p>Ez a bekezdés változatlan maradt, és egyértelműen kifejezi azt a dinamikus, gyakorlatias és komplementer jövőképet, amit a keretmegállapodásnak adni kívántunk, a tagállamokra és a nemzeti szintű szociális partnerekre ruházva a felelősséget, és megnyitva az utat az igénybevétel feltételeire valamint az alkalmazás módjaira vonatkozó tárgyalások előtt.</p>
<p><b>16.</b> mivel ebben a megállapodásban a szülői szabadsághoz való jog egyéni jog, amely általában véve nem ruházható át, de a tagállamoknak módjukban áll átruházhatóvá tenni. A tapasztalatok szerint a szabadság át nem ruházhatóvá tétele pozitív ösztönző lehet az apák számára, ezért az európai szociális partnerek egyetértének abban, hogy a szabadság egy részét át nem ruházhatóvá kell tenni;</p>	<p>Ez az új szövegrész hivatkozik a szülői szabadsághoz való jog átruházhatatlanságának kérdésére és annak esetleges következményeire, amikor azt az apák veszik igénybe. A szöveg azt is tisztázza, hogy a megállapodás szerint a szülői szabadsághoz való jog elvileg a páron belül nem átruházható. Ezt a bekezdést a tartalmi rész 2.2 pontjával együtt kell értelmezni.</p>
<p><b>17.</b> mivel különösen fontos figyelembe venni azoknak a szülőknek a különleges igényeit, akiknek gyermekei fogyatékossgal élnek, vagy hosszan tartó betegségben szenvednek;</p>	<p>Ez a rendelkezés is új, és a 3.3 szakasszal együtt értelmezendő, amely egy újonnan hozzáadott bekezdés, mely szerint a szülői szabadság rendszereinek kidolgozása során az olyan szülők különleges igényeit is figyelembe kell venni, akiknek a gyermekei fogyatékossgal élnek, vagy hosszan tartó betegségben szenvednek.</p>
<p><b>18.</b> mivel a tagállamoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a szülői szabadság</p>	<p>A társadalombiztosítási rendszerek sokfélesége, a tagállamok érzékenysége ebben a</p>

<p><i>minimális időszaka alatt a betegbiztosításon alapuló természetbeni ellátásokra való jogosultság fennmaradjon;</i></p>	<p>kérdésben és a munkáltatók elzárkózása a kérdés figyelembe vétele elől oda vezetett, hogy a szociális védelem és a kedvezmények fenntartásának felelőssége nemzeti szinten került rögzítésre. Az 5.5 bekezdés azonban konkrétan megemlíti „a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának jelentőségét.” Az ESZSZ természetesen úgy ítéli meg, hogy minden kockázat (betegség, munkanélküliség, rokkantság, stb.) fedezetét biztosítani kell.</p>
<p><b>19.</b> <i>mivel e megállapodás végrehajtása során a tagállamoknak – amennyiben a nemzeti feltételek mellett és költségvetési helyzetük figyelembevételével lehetséges – meg kell fontolniuk a szülői szabadság minimális időszaka alatt a változatlan szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartását, valamint a szülői szabadság igénybevételekor a többi tényező között a jövedelem szerepét;</i></p>	<p>Az eredeti keretmegállapodással összevetve ez a rendelkezés oly módon változott, hogy a megállapodás végrehajtása során most nem csak a szociális biztonsági ellátásokra való jogosultságok fenntartásának megfontolását írja elő, hanem a <u>jövedelem</u>, mint a szülői szabadság igénybevételét befolyásoló egyik tényező, <u>szerepének</u> megfontolását is. A rendelkezést a 20. ponttal és az 5.5 bekezdéssel együtt kell értelmezni.</p>
<p><b>20.</b> <i>mivel a tagállamokban a tapasztalat azt mutatja, hogy a szülői szabadság során a jövedelem mértéke olyan tényező, amely befolyásolja a szabadság igénybevételét, különösen az apák esetében;</i></p>	<p>A 19. ponton kívül ez az új szövegrész megemlíti a jövedelem mértékének pozitív szerepét a szülői szabadság igénybevételében, külön megemlítve az apákat. A gyakorlat valóban azt mutatja, hogy azokban az országokban, ahol a szülői szabadság nem vagy rosszul fizetett szabadság, mindegyik szülő, de különösen az apák hajlamosak kevésbé igénybe venni ezt a szabadságot. További tényezők, amelyek szerepet játszanak, a nemek közötti bérszakadék általános problémája, de az is, hogy érinti-e a gyermeküket egyedül nevelő szülőket vagy a párokat, és hogy mindkét szülő rendelkezik-e jövedelemmel vagy sem.</p>
<p><b>21.</b> <i>mivel a rugalmas munkaszervezés hatására a szülők könnyebben össze tudják egyeztetni munkavállalói és szülői kötelezettségeiket, és könnyebb az újbóli beilleszkedés a munkába, különösen a szülő szabadságból való visszatéréskor;</i></p>	<p>Ez a rendelkezés az új 6.1 bekezdésnek a megállapodásba foglalására reagál, amely szerint fel kell hívni a figyelmet a rugalmas munkakörülmények által biztosított előnyöknek a munka és a családi élet összehangolására és a szülői szabadságról a munkába való visszatérésre gyakorolt lehetséges hatására.</p>
<p><b>22.</b> <i>mivel a szülői szabadságra vonatkozó intézkedések célja egy adott időszakban a dolgozó szülők támogatása, valamint a munkaerőpiacon való részvételük fenntartása és elősegítése, ezért nagyobb figyelmet kell fordítani a szabadság alatt a munkáltatóval való kapcsolattartásra vagy a munkába való visszatérés</i></p>	<p>Ez a pont szintén új, és az új 6.2 bekezdésnek a megállapodásba foglalására reagál, amely a munkáltatók és a dolgozók közötti kapcsolattartás pozitív szerepet játszhat a szülői szabadságról a munkába való visszatérés megkönnyítésében.</p>



<p><i>megszervezésére;</i></p>	<p>Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a 6.2 bekezdés a szülői szabadságról a munkába való visszatérés megkönnyítését és esetlegesen megfelelő újra-beilleszkedési intézkedések kidolgozását célozza. A kapcsolatban maradás ösztönzése tehát semmiképpen nem értelmezhető úgy, hogy ez lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy azért tartson kapcsolatot a dolgozóval, hogy nyomást gyakorolhasson rá a szabadság megrövidítése, részleges elhalasztása vagy a szabadság alatti munkavégzés, stb. érdekében.</p>
<p><b>23.</b> <i>mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, az Európai Unió gazdasági versenyképességének fokozására és az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt, amelyek visszatartják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;</i></p>	<p>Ez a bekezdés változatlanul maradt, és a munkáltatói és munkavállalói érdekek összeegyeztetésének általános követelményét fejezi ki, de különösen fontos a kis- és középvállalkozásokra való hivatkozás miatt.</p> <p>Elfogadható, ha konkrét módozatokat vagy intézkedéseket vesznek figyelembe annak érdekében, hogy a kis- és középvállalkozásoknál dolgozó munkavállalók igénybe vehessék a szülői szabadságot. Ez azonban nem képezhet alapot arra, hogy a jelen megállapodást a kis- és középvállalkozások és munkavállalók vonatkozásában ne hajtsák végre, és ne alkalmazzák. A megállapodás minden vállalatra vonatkozik (ld. azt a tényt, hogy a megállapodást az UEAPME is aláírta), függetlenül annak méretétől és attól, hogy melyik ágazatban működik.</p>
<p><b>24.</b> <i>mivel helyzetükből fakadóan a szociális partnerek a legalkalmasabbak arra, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók igényeinek, és ezért különös szerepet kell kapniuk e megállapodás végrehajtása, alkalmazása, ellenőrzése és értékelése során, összefüggésben más olyan intézkedésekkel is, amelyek a munkavállalói és családi kötelezettségek összehangolását javítják, és elősegítik a férfiak és nők esélyegyenlőségét és az egyenlő bánásmódot.</i></p>	<p>Ez a módosított pont erősebb hivatkozást tartalmaz arra, hogy a szociális partnerek milyen szerepet játszhatnak a jelen megállapodás ellenőrzésében és értékelésében. Ezt a bekezdést a tartalmi rész 8.7 szakaszával összefüggésben kell értelmezni.</p>

**1. szakasz: Cél és hatály**

<b>A megállapodás szövege</b>	<b>Értelmezés/megjegyzés</b>
<p><b>1.</b> <i>Ez a megállapodás a dolgozó szülők szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását elősegítő minimumkövetelményeket állapítja meg, figyelembe véve a családszerkezetek egyre növekvő változatosságát, betartva azonban a nemzeti jogot, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatokat.</i></p>	<p>A megállapodás „minimumkövetelményeket” fektet le a szülői és családi kötelezettségek és a munkából „vis maior” miatti távolmaradás (sürgős családi ok miatti szabadság) összeegyeztetésének elősegítésére. A minimumkövetelmény jelleg az egész megállapodásra vonatkozik, és mindig be kell tartani. Kötelező jellege négy alapvető pontra támaszkodik: legalább négy hónapos egyéni szülői szabadsághoz való jog, az elbocsátással szembeni védelem, a korábbi, vagy ha ez lehetetlen, akkor hasonló vagy azzal egyenértékű beosztásba való visszatérés joga és a munkából sürgős családi okból, vis maior miatti távolmaradás joga.</p> <p>Ez a rendelkezés elismeri továbbá a családszerkezetek egyre növekvő változatosságát. Amint arról már szó esett (ld. a 11. pontot), az ESZSZ – bár sikertelenül – megkísérelte javítani a „családszerkezetek növekvő változatosságára” történő hivatkozást egy nem teljes körű felsorolással, pl. egyszülős családok, azonos neműek partnerkapcsolata, élettársak, stb.</p>
<p><b>2.</b> <i>Ez a megállapodás minden olyan férfi és női munkavállalóra kiterjed, aki az egyes tagállamokban hatályos jog, kollektív szerződések és/vagy gyakorlat által meghatározott munkaszerződéssel, illetve munkaviszonnyal rendelkezik.</i></p>	<p>A megállapodás a nemzeti törvény meghatározása szerinti minden munkavállalóra, kollektív megállapodásra és/vagy gyakorlatra vonatkozik. Meg kell jegyezni, hogy a „munkaviszony” szélesebb körű meghatározást jelent, mint a „munkaszerződés”, és ezt a fogalmat alkalmazzák az európai szociális párbeszéd során kötött megállapodásokban a megállapodás alkalmazására pl. a közalkalmazottakra vagy az állami tulajdonban lévő vállalatok munkavállalóira vonatkozóan. Ez alól nincsenek kivételek vagy felmentések, eltérően az EU törvényhozási gyakorlatától, amelyben ilyenek gyakran előfordulnak (pl. egész kategóriákra vonatkozó felmentések a tengeri kereskedelem területén).</p>
<p><b>3.</b> <i>A tagállamok és/vagy szociális partnerek e megállapodás hatálya és alkalmazása alól nem zárhatnak ki munkavállalókat, munkaszerződéseket, illetve munkaviszonyokat kizárólag azon oknál fogva, hogy azok részmunkaidős munkavállalókra, határozott idejű szerződés alapján munkát végző munkavállalókra, illetve munkaerő-kölcsönzőkkel kötött munkaszerződéssel rendelkező vagy ott munkaviszonyban álló munkavállalókra vonatkoznak.</i></p>	<p>Ez az új rendelkezés kifejezetten a részmunkaidős, határozott idejű szerződéssel rendelkező és a munkaerő-kölcsönzők útján foglalkoztatott munkavállalókkal foglalkozik. Ezek a kategóriák most egyértelműen az irányelv hatálya alá kerültek, és a számukra is biztosítani kell a szülői szabadsághoz való jogot.</p>

## 2. szakasz: Szülői szabadság

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p><i>1. Ez a megállapodás gyermek születése, illetve örökbefogadása esetén alanyi jogot keletkeztet a férfi és a női munkavállalóknak szülői szabadság igénybevételére, hogy a gyermeket egy adott életkorig, de legfeljebb 8 éves koráig gondozhassák. A részletes szabályokat a tagállamok és/vagy a szociális partnerek határozzák meg.</i></p>	<p>A megállapodás a férfiak és nők számára legalább négy hónapos szülői szabadsághoz fűződő alanyi jogot biztosít (vagyis mind az anyának, mind pedig az apának külön-külön legalább 4 hónapos szabadsághoz való jogot). A szülői szabadsághoz való jog általános, ami azt jelenti, hogy nincsenek felmentések konkrét ágazatok vagy a munkavállalók meghatározott kategóriái számára, és nincsenek arányos jogosultságok. A szülői szabadsághoz fűződő jog nem korlátozható a csecsemők vagy kisgyermek gondozására. Az államoknak és/vagy szociális partnereknek a gyermek 8 éves koráig lehetővé kell tenniük a szülői szabadság igénybevételét a munkavállalók számára. Sajnos az ESZSZ delegációnak a korhatár 12 évre való emelésére irányuló próbálkozásai sikertelenek voltak.</p> <p>Ez a rendelkezés az eredeti megállapodás szövegével összehasonlítva alapján véve változatlan marad, attól eltekintve, hogy a szülői szabadság időtartamára vonatkozó utalás a következő, 2. bekezdésbe került.</p>

**2. A szabadság időtartama legalább négy hónap, és a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében általában véve át nem ruházható módon kell biztosítani. Annak ösztönzése céljából, hogy a szabadságot a két szülő egyenlőbb mértékben vegye igénybe, a négy hónap közül legalább egy nem ruházható át. Az át nem ruházható időszak alkalmazásának módját jogszabályok és/vagy kollektív szerződések útján nemzeti szinten határozzák meg, figyelembe véve a tagállamokban a szabadságra vonatkozóan jelenleg hatályos szabályozásokat.**

Ez a rendelkezés tartalmaz néhány új elemet, amelyek közül a legfontosabb az, hogy a szülői szabadság időtartamát három hónapról négyre emelték.

A korábbi megállapodáshoz hasonlóan a szabadságot elvileg át nem ruházható módon kell biztosítani. Bár az ESZSZ a teljes mértékben át nem ruházható szabadságot részesítette előnyben, a munkáltatói delegáció erőteljes ellenállása miatt azonban a kompromisszumos megoldás az lett, hogy azokban az országokban, ahol a szülői szabadság a szülők között átruházható, ott legalább egy hónapnak át nem ruházhatónak kell lennie.

E bekezdés célja, hogy figyelembe vegye azt a tényt, hogy bizonyos országokban a szülői szabadság jelenleg családi jog, vagy olyan egyéni jog, amelyet az egyének egymás közt átruházhatnak. A gyakorlatban ez azt jelentette, hogy a legtöbb ilyen országban, miközben elméletileg a férfiak számára is ugyanúgy rendelkezésre állt, elsősorban mégis a nők vették igénybe. Annak ösztönzésére, hogy a szülői szabadságot a férfiak nagyobb mértékben vegyék igénybe (ld. a 12. és 16. pontokat is), valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására a megállapodás célja a szülői szabadsághoz fűződő, nem átruházható egyéni jog biztosítása.

Annak érdekében azonban, hogy a megállapodás ne legyen felhasználható a nők tényleges jogainak csökkentésére, valamint a csökkentést kizáró rendelkezésen kívül kikötjük, hogy a szülői szabadsághoz fűződő egyéni jog csak elvben „nem ruházható át”. Ez azt jelenti, hogy a tagállamok és/vagy a szociális partnerek bevezethetik a szülői szabadsághoz fűződő jogot olyan módon is, amely figyelembe veszi mind az át nem ruházhatóság elvét, mind pedig a nemzeti sajátosságokat. Ez lehetővé tenné például egy átmeneti időszak alkalmazását, amely alatt kidolgoznának egy egyéni jogot mindkét szülő számára, amit esetleg összekapcsolnának egy az igénybevételt célzó, az apákra irányuló kampányokkal (ld. 12. pont).

Itt emlékeztetnünk kell a 13. pontban szereplő megjegyzésre, amely szerint a szabadságokkal, a gyermekgondozással és a rugalmas munkaidővel kapcsolatos különböző szakpolitikai intézkedések és gyakorlatok figyelembe vétele semmilyen körülmények között nem képezhet alapot és nem használható a jelen irányelv/megállapodás minimális követelményei (pl. a 4 hónapos minimális szabadság) teljesítésének elmulasztására, sem pedig bármely már létező védettség csökkentésére.

### 3. szakasz: Alkalmazási módok

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p><i>1. A tagállamokban a szülői szabadság igénybevételének feltételeit és az alkalmazás részletes szabályait jogszabályokban és/vagy kollektív szerződésben kell meghatározni ezen megállapodás minimumkövetelményeinek tiszteletben tartásával. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek különösen:</i></p>	<p>Ez a szakasz útmutatást ad a tagállamok és/vagy szociális partnerek számára a tekintetben, hogy hogyan lehet a szülői szabadságra vonatkozó jogot a gyakorlatban alkalmazni konkrét körülmények és feltételek között. Az igénybevétel feltételeinek és módzatainak mindig tiszteletben kell tartaniuk a megállapodás minimumkövetelményeit.</p>
<p><i>a) meghatározhatják, hogy a szülői szabadságot teljes munkaidőben, részmunkaidőben, részletekben, illetve munkaidő-jóváírási rendszerben biztosítják, figyelembe véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit;</i></p>	<p>Ennek a rendelkezésnek a célja az, hogy a munkavállalók számára a lehető legtöbb választási lehetőséget biztosítsa a szülői szabadság igénybevételében. A jog rugalmas alkalmazásával meg kell felelni a vállalat különleges igényeinek, illetve a foglalkoztatás típusának is, és ezzel nagyobb esélyt kell biztosítani a munkavállaló számára, hogy gyakorolhassa ezt a jogot. A teljes munkaidőre vonatkozó szabadságon kívül (nem pedig helyette) a munkavállalóknak többféle módon biztosítani kell a jogot, hogy igénybe vehessék a szülői szabadságot. A megállapodás példaként a következő lehetőségeket javasolja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Részmunkaidőként (pl. 6 hónapon keresztül fél munkaidő),</li> <li>• Részletekben (pl. egyszerre néhány órányi szülői szabadság igénybevétele egy bizonyos időszakon keresztül),</li> <li>• Munkaidő-jóváírási rendszerben (pl. évente egy hónap).</li> </ul> <p>A rendelkezés így most konkrétan hivatkozik arra, hogy bármilyen megoldást választanak is, figyelembe kell venni mind a munkavállaló, mind a munkáltató igényeit.</p> <p>Bármilyen megoldást választanak is azonban, a szülői szabadság teljes idejének legalább 4 hónapnak kell lennie!</p>
<p><i>b) a szülői szabadságra való jogosultságot a munkaviszonyban töltött időtartamhoz és/vagy az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartam hosszához köthetik, amely időtartam azonban nem haladhatja meg az egy évet. A tagállamok</i></p>	<p>Ez a pont lehetővé teszi, hogy a tagállamok és/vagy szociális partnerek a jogosultság megszerzéséhez kritériumokat határozzanak meg: az egyik ilyen a munkaviszonyban töltött időtartam (függetlenül a munkáltatók számától vagy a heti óraszámától), a</p>

<p><i>és/vagy a szociális partnerek biztosítják, hogy e rendelkezés alkalmazásakor az ugyanannál a munkáltatónál töltött, egymást követő, határozott időre szóló szerződések esetén – a határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló 1999/70/EK tanácsi irányelvben foglaltak szerint – a jogosultsághoz szükséges időszak kiszámításakor e szerződések összességét figyelembe kell venni;</i></p>	<p>másik pedig az adott munkáltatónál munkaviszonyban töltött időtartam (függetlenül a ténylegesen ledolgozott óraszámától). Mindenkinek, aki bármelyik vagy mindkét kritérium alapján összesen legalább tizenkét hónapot dolgozott, jogosultnak kell lennie a szülői szabadságra. Ez azt jelenti, hogy tizenkét hónap a maximális várakozási idő, és nincs időarányos jogosultság. A jogosultság kritériumait nem lehet úgy értelmezni, hogy az alapján munkavállalói csoportokat, pl. a részmunkaidősöket vagy az ideiglenes munkavállalókat ki lehetne zárni.</p> <p>A rendelkezés megerősíti a határozott ideig tartó munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók szülői szabadsághoz való jogát, mivel egyértelműen kimondja, hogy az ugyanannál a munkáltatónál töltött, egymást követő, határozott időre szóló szerződések esetén e szerződések összességét kell figyelembe venni a jogosultsághoz szükséges időszak kiszámításakor.</p>
<p><i>c) meghatározhatják azokat a körülményeket, amelyek között a munkáltató a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelő konzultációt követően elhalaszthatja a szülői szabadság kiadását a szervezet működéséhez kapcsolódó, megalapozott indokkal alátámasztva. E rendelkezés alkalmazásából fakadó bármely problémát a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel és/vagy gyakorlattal összhangban kell kezelni;</i></p>	<p>A tagállamok és/vagy szociális partnerek általános kritériumokat is meghatározhatnak (a zárójelben megadott példákat a megállapodás felülvizsgált változatában törölték), amelyek bizonyos körülmények között, indokolhatják a szülői szabadság kiadásának a munkáltató általi elhalasztását. A munkáltató minden konkrét esetben köteles konzultálni az érintett munkavállalókkal és/vagy képviselőikkel, és minden ilyen kérést megfelelően indokolni. A megállapodás többi részéhez hasonlóan a megállapodás minimális követelményeit teljesíteni kell, a halasztás időtartamának ésszerűnek kell lennie, és nem vezethet a jogok elvesztéséhez.</p> <p>E rendelkezés szövege nagyrészt megtartotta az 1995-ös megállapodás eredeti megfogalmazását, azzal a kivétellel, hogy töröltek néhány konkrét példát, hogy mi lehet „a szervezet működéséhez kapcsolódó, megalapozott indok.” Az 1995-ös megállapodás a 2(e) pontban kifejezetten olyan helyzetekre hivatkozott, amikor pl. a munka szezonális jellegű, amikor az értesítési határidőn belül nem lehet helyettesítőt találni, amikor a munkaerő jelentős hányada kívánja egy időben igénybe venni a szülői szabadságot, vagy amikor egy konkrét funkció stratégiai fontosságú. Úgy ítélték meg, hogy ezek a példák kissé „túlterhelik” a szöveget, de annak ellenére, hogy ezeket törölték, továbbra is az ilyen „megalapozott indok”</p>

	<p>érvényes példái maradnak.</p>
<p><i>d) a c) pontot kiegészítve a kisvállalkozások működési és szervezeti követelményeinek kielégítése céljából különleges megoldások alkalmazását engedélyezhetik.</i></p>	<p>Az 1995. évi változathoz képest ebben a szövegrészben nem történt változás.</p> <p>A rendelkezés „különleges megoldások” alkalmazását teszi lehetővé, hogy segítse a munkáltatókat és munkavállalókat a szülői szabadsághoz való jog gyakorlásában a kisvállalkozásoknál, ahol a jogok gyakorlása és azok biztosításának ellenőrzése mindig több nehézséggel jár. Itt is igaz, hogy az ilyen megoldásoknak is biztosítaniuk kell a minimumkövetelmények teljesülését.</p> <p>Amint az „Általános szempontok” 23. pontjával kapcsolatban már említettük, a kis- és középvállalkozásokkal kapcsolatos különleges intézkedések nem jelentik azt, hogy nem áll a fenn a kötelezettség arra, hogy a kis- és középvállalkozások munkavállalói számára is biztosítsák a szülői szabadsághoz való jogot.</p>
<p><b>2.</b> <i>A tagállamok és/vagy szociális partnerek értesítési határidőket határoznak meg, amelyen belül a munkavállalónak a munkáltatót tájékoztatnia kell, ha gyakorolni kívánja a szülői szabadsághoz való jogát, megadva a szabadság idejének kezdetét és végét. A tagállamok és/vagy szociális partnerek az értesítési időszak meghatározásakor figyelembe veszik a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit.</i></p>	<p>Ez biztosítja a lehetőséget a tagállamok és/vagy szociális partnerek számára, hogy értesítési határidőkről állapodjanak meg. Az értesítési határidők nem akadályozhatják a szülői szabadság igénybevételét (függetlenül attól, hogy azt hogyan veszik igénybe, pl. teljes vagy részmunkaidőben), és ésszerű mértékűnek kell lennie.</p> <p>Az 1995. évi megállapodás 3 (d) pontjában szereplő eredetitől eltérően a mostani rendelkezés megemlíti, hogy az értesítési időszakok meghatározásakor figyelembe kell venni a munkavállalók és a munkáltatók érdekeit is.</p>
<p><b>3.</b> <i>A tagállamok és/vagy szociális partnerek felméri, hogy olyan szülők esetében, akiknek gyermeke fogyatékossgal él, vagy hosszan tartó betegségben szenved, szükség van-e a szülői szabadság igénybevétele és módja feltételeinek kiigazítására.</i></p>	<p>Ez az új rendelkezés lehetővé teszi a tagállamok és/vagy szociális partnerek számára, hogy az olyan szülők számára, akiknek a gyermeke fogyatékossgal él, vagy hosszan tartó betegségben szenved, a szülői szabadság tekintetében különleges feltételeket határozzanak meg. Ez jelenthet hosszabb szülői szabadságot vagy a gyermek magasabb korhatárát, stb.</p>

#### 4. szakasz: Örökbefogadás

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p>1. A tagállamok és/vagy szociális partnerek megvizsgálják, hogy az örökbe fogadó szülők különleges szükségletei miatt szükség van-e további intézkedésekre.</p>	<p>Ez a rendelkezés az 1995. évi megállapodás 3 (c) pontjának átfogalmazott változata, amely világossá teszi, hogy a szülői szabadsághoz való jog az örökbe fogadott gyermekekre is vonatkozik, és hogy a tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek meg kell fontolniuk, hogy (a „normál” szülői szabadságra vonatkozó intézkedésekkel összehasonlítva) szükséges-e kiegészítő intézkedéseket bevezetni az örökbe fogadó szülők különleges szükségleteinek kezelésére (pl. az örökbefogadási szabadság meghosszabbításával vagy a fizetéssel kapcsolatban, stb.).</p>



## 5. szakasz: Munkavállalói jogok és megkülönböztetésmentesség

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
	Ez az új 5. szakasz elsősorban az 1995. évi megállapodás 2. szakaszának különböző részein alapul. Hozzáadtak egy mondatot a jövedelem szerepének fontosságáról a szülői szabadság igénybevételében.
<p><b>1.</b> <i>A szülői szabadság leteltével a munkavállalók jogosultak korábbi munkahelyükre visszatérni, vagy ha ez nem lehetséges, akkor munkaszerződésükkel vagy munkaviszonyukkal egyező, az előző munkahelyüknek megfelelő vagy ahhoz hasonló munkahelyet elfoglalni.</i></p>	Az általános szabály az kell, hogy legyen, hogy a munkavállalók jogosultak visszatérni korábbi munkahelyükre. Azoknak a munkavállalóknak, akik részmunkaidőben vagy egyéb nem teljes munkaidős megoldásban veszik igénybe a szülői szabadságot, természetesen, ugyanazon a munkahelyen kell tudniuk folytatni a munkát.
<p><b>2.</b> <i>A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak. A szülői szabadság végével ezek a jogok érvényesülnek, beleértve a nemzeti jogszabályokból, kollektív szerződésekből és/vagy gyakorlatból származó bármely változást is.</i></p>	A munkavállalóknak a szülői szabadság ideje alatt minden jogukat meg kell tartaniuk, és minden olyan jogot meg kell, hogy kapjanak, amit más munkavállalók az alatt az idő alatt megszereznek. Ez attól függetlenül érvényes, hogy a szülői szabadságot milyen módon (pl. teljes vagy részmunkaidőben) veszik igénybe.
<p><b>3.</b> <i>A szülői szabadság idejére a tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározzák a munkaszerződés, illetve a munkaviszony jellegét.</i></p>	Ez a pont nem úgy értelmezendő, hogy a munkáltatóknak joguk lenne gyengíteni a felek közötti szerződéses feltételeket. A munkaszerződésben vagy munkaviszonyban nem lehet megszakítás.
<p><b>4.</b> <i>Annak biztosítása érdekében, hogy a munkavállalók érvényesíthessék a szülői szabadsághoz való jogukat, a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek meg kell hozniuk az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy védelmet biztosítsanak a munkavállalók kedvezőtlenebb elbírálása vagy elbocsátása ellen, ha arra a szülői szabadság nemzeti jogszabályok, kollektív szerződések és/vagy gyakorlatok alapján való kérelmezése, illetve igénybevétele miatt kerül sor.</i></p>	<p>Ennek a rendelkezésnek a célja a munkavállalók elbocsátással szembeni védelme. Ez egy olyan jog, amelyet kötelezően biztosítani kell, akár jogszabály úton, akár minden munkavállalóra vonatkozó kollektív megállapodás útján.</p> <p>Az 1995. évi megállapodás 2.6 pontjában szereplő korábbi változathoz képest ezt a bekezdést jelentősen megerősítették. Nemcsak az elbocsátás ellen biztosít védelmet, hanem a munkavállalók „kedvezőtlenebb elbírálása” ellen is a szülői szabadságot kérelmező vagy azt igénybe vevő munkavállalók számára.</p>

<p><i>5. Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő szociális biztonságot érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek meg kell vizsgálniuk, és el kell dönteniük a nemzeti jogszabályoknak és/vagy kollektív szerződéseknek megfelelően, figyelembe véve a különböző rendszereken, de különösen az egészségbiztosításon alapuló szociális biztonsági fedezetre való jogosultságok folytonosságának fontosságát.</i></p>	<p>A tagállamoknak a szülői szabadság igénybevétele alatt biztosítaniuk kell a szociális biztonságot érintő jogosultságok (különösen a betegség esetén járó ellátások) fennmaradását. Ezt a bekezdést össze kell kapcsolni az Általános szempontok 18. és 19. pontjainak szövegével, és az olyan igények megerősítésére kell felhasználni, mint pl. az, hogy a tagállamoknak megfelelő jövedelmet és/vagy juttatást kell garantálniuk a szülői szabadságon lévő munkavállalók számára.</p>
<p><i>Az e megállapodással kapcsolatban felmerülő jövedelmet érintő valamennyi ügyet a tagállamoknak és/vagy szociális partnereknek meg kell vizsgálniuk, és el kell dönteniük a nemzeti jogszabályoknak és/vagy a kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően, figyelembe véve, hogy a jövedelem – többek között – milyen szerepet játszik a szülői szabadság igénybevételében.</i></p>	<p>Ez az új rendelkezés – egyéb tényezők között – elismeri a jövedelem szerepét a szülői szabadság vállalásában, és arra hívja fel a tagállamokat, hogy ezt a kérdést nemzeti szinten vizsgálják meg és határozzák meg a jövedelem szerepét.</p>

## 6. szakasz: Visszatérés a munkába

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p><i>1. A munka és a családi élet összehangolásának elősegítése érdekében a tagállamok és/vagy szociális partnerek meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a szülői szabadságból visszatéréskor a munkavállalók adott időszakra kérhessék munkaidejük és/vagy –körülményeik megváltoztatását. A munkáltatók megvizsgálják a kérést, és válaszolnak rá, számításba véve a munkáltató és a munkavállaló igényeit egyaránt.</i></p> <p><i>E bekezdés módozatait a nemzeti jogszabályok, a kollektív szerződések és/vagy a gyakorlat határozza meg.</i></p>	<p>Ez az új rendelkezés a rugalmas munkaidő lehetőségét vezeti be a szülői szabadságról a munkába visszatérő munkavállalók számára, és a munkába való visszailleszkedést elősegítő intézkedésekkel és a szülői szabadság ideje alatt a munkahely és a munkavállaló közötti kapcsolattartással foglalkozik.</p>
<p><i>2. A munkába való visszatérés megkönnyítése érdekében javasolt, hogy a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalók és munkáltatók maradjanak kapcsolatban, így együtt határozhatják meg az érintett felek közötti, megfelelő újbóli beilleszkedési intézkedéseket, figyelembe véve a nemzeti jogszabályokat, a kollektív szerződéseket és/vagy gyakorlatot.</i></p>	<p>Fontos hangsúlyozni ugyanakkor, ahogyan az Általános szempontok 22. pontjában már említettük, hogy ez a bekezdés a szülői szabadság után a munkába való visszatérés megkönnyítését és az esetleges visszailleszkedési intézkedések kidolgozását célozza. A kapcsolattartás ösztönzése tehát semmiképpen nem értelmezhető úgy, hogy ez lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy azért tartsa a kapcsolatot a munkavállalóval, hogy nyomást gyakoroljon rá a szülői szabadság lerövidítése, egy részének későbbre halasztása vagy a szülői szabadság alatti munkavégzés, stb. céljából.</p>

**7. szakasz: Munkából történő távolmaradás vis maior következtében**

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
<p>A 7. szakasz az 1995. évi korábbi megállapodás 3. szakaszával egyezik meg, és nem változott.</p>	
<p><b>1.</b> <i>A tagállamok és/vagy a szociális partnerek a nemzeti jogszabályoknak, kollektív szerződéseknek és/vagy gyakorlatnak megfelelően megtesznek minden ahhoz szükséges intézkedést, hogy a munkavállalók azonnali jelenlétét követelő betegség vagy baleset esetén, sürgős családi okból adódó vis maior alapján távolmaradhassanak a munkából.</i></p>	<p>A megállapodás kiköti, hogy a tagállamok és/vagy szociális partnerek kötelesek biztosítani a sürgős családi szabadság igénybevételéhez való jogot a családtagok (vagyis nem csupán a gyermek, hanem a házastárs vagy idősebb eltartott rokon) a munkavállaló azonnali jelenlétét igénylő betegsége vagy balesete esetén. A szülői szabadságra vonatkozó rendelkezéstől eltérően a megállapodás európai szinten nem számszerűsíti ennek a jognak a mértékét. A következetes alkalmazás biztosítása érdekében nemzeti szintű szakszervezeti fellépés lesz szükséges.</p>
<p><b>2.</b> <i>A tagállamok és/vagy a szociális partnerek meghatározhatják a 7. szakasz 1. pontjának alkalmazására vonatkozó igénybevételi feltételeket és részletes szabályokat, és korlátozhatják a jogosultságot annak meghatározásával, hogy az évente mennyi időre és/vagy hány esetben vehető igénybe</i></p>	<p>Az igénybevétel feltételeit és módozatait a tagállamok és/vagy szociális partnerek határozhatják meg, és a szabadság korlátozható évente vagy balesetenként meghatározott számú napra. A szülői szabadsághoz hasonlóan a sürgős családi szabadságra jogosultak jogosultsága teljes (vagyis nem időarányos).</p>

## 8. szakasz: Záró rendelkezések

A megállapodás szövege	Értelmezés/megjegyzés
	A 8. szakasz az 1995. évi korábbi megállapodás 4. szakaszával egyezik meg, és nem változott.
<p><b>1.</b> A tagállamok az e megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is alkalmazhatnak vagy bevezethetnek.</p>	Ez a pont arra emlékezteti a tagállamokat, hogy a megállapodásban szereplő minimumkövetelményeknél kedvezőbbeket is alkalmazhatnak. Ez az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSz) 153. cikkében szereplő elvet is tükrözi.
<p><b>2.</b> E megállapodás rendelkezéseinek végrehajtása nem jelent jogalapot a munkavállalók általános védelmi szintjének csökkentésére az e megállapodás hatálya alá tartozó területeken. Ez nem sérti a tagállamoknak és/vagy a szociális partnereknek azt a jogát, hogy a bekövetkező változások (beleértve az át nem ruházhatóság bevezetését) figyelembevételével eltérő törvényi, rendeleti vagy szerződéses rendelkezéseket állapítsanak meg, feltéve hogy azok az e megállapodásban megállapított minimumkövetelményeknek eleget tesznek.</p>	Ez az ún. „csökkentést kizáró” rendelkezés biztosítja, hogy sem az irányelv átültetése, sem annak alkalmazása ne képezhessen jogalapot a munkavállalók számára biztosított általános védelmi szint csökkentésére. Más szóval a tagállamok és a munkáltatók az irányelv átültetésére vagy alkalmazására hivatkozva nem csökkenthetik az irányelv átültetése előtt már megszerzett védelmi szintet.
<p><b>3.</b> Ez a megállapodás nem sérti a szociális partnereknek azt a jogát, hogy különleges körülmények figyelembevételével megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, olyan megállapodásokat kössenek, amelyekben átveszik és/vagy kiegészítik ennek a megállapodásnak a rendelkezéseit.</p>	A szociális partnerek minden szinten jogosultak a jelen megállapodást átvevő és/vagy kiegészítő megállapodásokat kötni a szociális partnerek konkrét igényeinek figyelembe vétele érdekében. Az ilyen folyamatok során nem megengedettek az olyan változtatások, amelyek a munkavállalókra vonatkozó európai megállapodásban szereplő egyenlőségi alapelveket megkérdőjelezzik.
<p><b>4.</b> A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy ennek a megállapodásnak a Tanács határozatának elfogadásától számított két éven belül megfeleljenek, és biztosítsák azt, hogy ennek az időszaknak a végéig a szociális partnerek megállapodás útján meghozhassák a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén erre további legfeljebb egy év áll a rendelkezésükre</p>	A tagállamoknak két év áll rendelkezésükre, hogy az irányelv rendelkezéseit végrehajtsák, illetve, hogy biztosítsák azt, hogy a szociális partnerek megállapodások útján ezt megtegyék. Amennyiben nehézségek merülnek fel a standardok kollektív megállapodás útján történő átvétele során, a tagállamok legfeljebb még egy évet kaphatnak (bár minden késedelem esetén indoklással tartoznak a Bizottság felé).

<p><b>5.</b> A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és rendezése a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel és/vagy a gyakorlattal összhangban történik.</p>	
<p><b>6.</b> A Bizottság, a nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság hatáskörének sérelme nélkül a Bizottság e megállapodás európai szintű értelmezésével kapcsolatos bármilyen ügyet, első fokon, az aláíró felek elé utal, akik véleményt nyilvánítanak róla.</p>	
<p><b>7.</b> A Tanács határozatának meghozatalát követő öt év elteltével az aláíró felek áttekintik e megállapodás alkalmazását, ha a megállapodás bármely aláírója ezt kéri.</p>	
<p><b>Kelt Brüsszelben, 2009. június 18-án.</b></p>	

## Mellékletek

<b>1. melléklet: Az Európai Unió Bíróságának a szülői szabadságról szóló irányelvvel kapcsolatos joggyakorlata</b>	<b>31</b>
<b>2. melléklet: Tények és adatok a szülői szabadság rendszerekről Európa-szerte</b>	<b>34</b>
<b>3. melléklet: A tágabb összefüggések – A szabadság más formáira vonatkozó tények és adatok Európa-szerte (szülési szabadság, apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, családtag ápolása miatti szabadság, munkaidőt szabályozó intézkedések, stb.)</b>	<b>35</b>
<b>4. melléklet: Ellenőrző lista a végrehajtáshoz</b>	<b>41</b>
<b>5. melléklet: További irodalom, források és hivatkozások</b>	<b>42</b>

## **1. melléklet: Az Európai Unió Bíróságának a szülői szabadságról szóló irányelvvel kapcsolatos joggyakorlata**

Az Európai Unió Bíróságának (angol rövidítés: CJEU – korábbi nevén Európai Bíróság (ECJ)) joggyakorlata elsősorban az 1995. évi Szülői szabadságról szóló keretmegállapodás 2. szakaszának értelmezéseire koncentrál. Ezért amikor ezt a joggyakorlatot kívánjuk figyelembe venni, a megállapodást a 2010. évi felülvizsgált keretmegállapodás esetleges módosításaival együtt kell értelmezni.

Az Európai Unió Bírósága minden jogesete, ideértve az alábbi is, megtekinthető a következő címen: <http://curia.europa.eu/>

- **Zoi Chatzi kontra Ipourgos Ikonomikon**

2010. szeptember 16-i ítéletében az ún. görög „Chatzi-esetben” az Európai Unió Bírósága megállapította, hogy az 1995. december 14-én megkötött, szülői szabadságról szóló keretmegállapodás **2.1 bekezdése** nem értelmezhető úgy, mint a szülői szabadsághoz való alanyi jog gyermekre történő átruházása. Akképpen sem értelmezhető, hogy ikrek születése esetén a született gyermekek számának megfelelő, többszörös mértékű szülői szabadság járna. Az egyenlő elbánás elvének fényében olvasva azonban ez a bekezdés azt a kötelezettséget rója a nemzeti törvényhozásra, hogy olyan szülői szabadság rendszert dolgozzon ki, amely az érintett tagállamban fennálló rendszernek megfelelően biztosítja, hogy az ikrek szülei olyan elbánásban részesüljenek, amely megfelelően figyelembe veszi különleges szükségleteiket. A nemzeti bíróságok feladata annak meghatározása, hogy a nemzeti szabályok teljesítik-e ezt a követelményt, és szükség esetén, amennyire lehetséges, az európai uniós törvényeknek megfelelően értelmezik azokat. (Zoi Chatzi kontra Ipourgos Ikonomikon ügy – C-149/10).

- **Christel Meerts kontra Proost NV**

A belga „Meerts-esetben” az Európai Unió Bírósága úgy határozott, hogy a szülői szabadságról szóló 1995. évi keretmegállapodás céljai alapján egyértelmű, hogy a „megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogok” fogalma a **2.6 bekezdés** értelmezése szempontjából minden jogot és juttatást magába foglal, legyen az pénzbeli vagy természetbeni, akár közvetlenül, akár közvetve származik a munkaviszonyból, amelyre a munkavállaló a munkáltatótól a szülői szabadság megkezdésének napján jogosult. Az ilyen jogok és juttatások mindent magukba foglalnak a munkakörülményekkel kapcsolatosan, mint pl. a részmunkaidős szülői szabadságon lévő teljes munkaidős munkavállalók jogát a felmondási időhöz, amennyiben a munkáltató egyoldalúan felmondja a határozatlan időre szóló munkaszerződést, amelynek hossza a munkavállalónak az adott vállalatnál eltöltött szolgálati idejének hosszától függ, és amelynek célja az új munkahely keresésének megkönnyítése.

A Meerts-eset szerint a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás **2.6 és 2.7 bekezdése** azt sem engedi meg, hogy amennyiben a munkáltató egyoldalúan felbontja egy határozatlan időre szóló, teljes munkaidős munkavállaló munkaszerződését sürgős ok nélkül, vagy anélkül, hogy betartaná a kötelező felmondási időt, miközben a munkavállaló részmunkaidős szülői szabadságon van, akkor a kártérítést a felmondás időpontjában kapott, csökkentett fizetés alapján állapítsa meg (azaz a részmunkaidő alapján).

Bár e tekintetben a keretmegállapodás **2.7 bekezdése** a vezetőség és/vagy a munkaügy hatáskörébe utalja a munkaszerződés vagy munkaviszony státuszának megállapítását a szülői szabadság tartama alatt, ideértve azt is, hogy ez alatt az idő alatt a munkavállaló milyen jogokat szerezhet meg továbbra is a munkáltatóval szemben, a keretmegállapodás célja és szerkezete alapján azonban ez a hivatkozás a 2.6 bekezdés rendelkezéseinek csorbulása nélkül értendő, amely bekezdés kimondja,



hogy „A munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogok a szülői szabadság végéig változatlanok maradnak.” Ez a jogi és juttatási tartalom sérülne abban az esetben, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott, részmunkaidőben szülői szabadságon lévő munkavállalónak a felmondási idő be nem tartásával történő felmondáskor a munkavállaló elveszítené a felmondás esetén neki járó, a munkaszerződése alapján meghatározott kártérítést. (C-116/08 Christel Meerts kontra Proost NV ügy, 2009. október 22.)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols kontra Land Tirol

Szintén a keretmegállapodás **2.6 bekezdésével** kapcsolatban, az Európai Unió Bírósága úgy döntött, hogy nem engedélyez olyan nemzeti rendelkezést, amilyen Tirol tartomány törvényében szerepel a szerződéses közalkalmazottakra vonatkozóan, amely szerint azok a munkavállalók, akik a két éves szülői szabadsághoz való jogukat gyakorolják, a szabadság után elveszítik a gyermek születése előtti évben felhalmozott évi rendes szabadsághoz való jogukat. (C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols kontra Land Tirol ügy – 2010. április 22.).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és mások

A spanyol C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) és mások ügyben az Európai Unió Bírósága azt az igen fontos érvet hozta fel, hogy a szülői szabadságról szóló keretmegállapodás **2(6) bekezdése** közvetlen hatással jár, és magánszemélyek támaszkodhatnak rá a nemzeti bíróságok előtt. Ez a bekezdés kimondja azt a kötelezettséget, hogy a munkavállaló által a szülői szabadság megkezdéséig megszerzett vagy megszerzés alatt álló jogoknak a szülői szabadság végéig változatlanoknak kell maradniuk, ideértve az időközben bekövetkező változásokat is. A bekezdés, amelynek célja a szülői szabadság igénybevételét választó munkavállalók jogsérelmének elkerülése, így általában és egyértelmű feltételekkel megköveteli, hogy mind a nemzeti szintű hatóságok, mind a munkáltatók elismerjék a szabadság megkezdésekor már megszerzett és a megszerzés alatt álló jogokat, és garantálják, hogy a szabadság végén a munkavállalók ugyanúgy folytathassák a jogok megszerzését, mintha a szabadságot nem vették volna igénybe. Ennek megfelelően a bekezdés tartalma elegendően pontos ahhoz, hogy erre a rendelkezésre az egyén támaszkodhasson, a bíróságok pedig alkalmazhassák.

Továbbá a keretmegállapodás **2(6) és (8) bekezdése** lehetővé teszi, hogy a munkavállaló végleges rokkantsági nyugdíjának kiszámításakor figyelembe vegyék azt a tény, hogy részleges szülői szabadságot vett igénybe, amelynek során befizette a hozzájárulásokat és kapott fizetésével arányban nyugdíjjogosultságot szerzett.

Egyfelől ennek a keretmegállapodásnak a **2(6) bekezdése** nem szabályozza a szülői szabadság ideje alatt a munkaviszonyból származó jogosultságokat és kötelezettségeket, hanem a munkaszerződést vagy munkaviszonyt szabályozó rendszer meghatározása érdekében, ideértve annak mértékét is, hogy a szabadság ideje alatt a munkavállaló milyen mértékben folytatja a munkáltatóval szembeni és a foglalkozással kapcsolatos szociális biztonsági rendszerek szerinti jogok megszerzését, a nemzeti szintű jogszabályok és kollektív megállapodások hatáskörébe utalja. Másfelől a keretmegállapodás **2(8) bekezdése** hivatkozik a szociális biztonsági juttatások fenntartására a munkavállaló szülői szabadságának ideje alatt, bár e tekintetben konkrét kötelezettséget nem ró a tagállamokra. Következésképpen ezek a rendelkezések nem követelik meg, hogy a tagállamok garanciát biztosítsanak a munkavállalók számára a tekintetben, hogy a részmunkaidős szülői szabadság tartama alatt ugyanolyan mértékben fognak jogosultságokat szerezni a szociális biztonsági juttatásokhoz, mintha teljes munkaidőben dolgoztak volna.

A keretmegállapodás **2(8) bekezdése** nem ró kötelezettséget a tagállamokra azon túlmenően, hogy vizsgálják meg és határozzák meg a keretmegállapodással kapcsolatos szociális biztonsági kérdéseket a nemzeti szintű törvényeknek megfelelően. Különösen pedig, nem írja elő, hogy a szülői szabadság ideje alatt a tagállamoknak biztosítaniuk kellene, hogy a szülői szabadság ideje alatt a munkavállalók továbbra is részesüljenek a szociális biztonsági juttatásokból.

Jelenleg (2011. március) egy másik ügy is van folyamatban Spanyolországból, amelyben a következő kérdésekkel fordultak az Európai Unió Bíróságához:

1. A Tanács 1996. június 3-i irányelve 1. mellékletének **2(6) bekezdése** úgy értelmezendő-e, hogy a megszerzés alatt álló jogok betartása kiterjed az öregségi nyugdíjra egy olyan személy esetében, aki szokásos munkájának végzésére való képességét teljesen és véglegesen elveszítette, és a munkaképesség elvesztését egy éves szülői szabadság közben jelenti be, amelyet a munkaidő és a fizetés csökkentése formájában vesz igénybe, továbbá a munkaképesség elvesztése olyan foglalkozási megbetegedés következménye, amelyet annál a vállalkozásnál végzett munka közben szerzett, amelytől a szülői szabadságra ment, és amely megbetegedés a szülői szabadság ideje alatt jelent meg, tekintettel arra, hogy ezt a juttatást a társadalombiztosítás fedezi a vállalkozás kötelezettségeire való követelés-átruházással, a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések veszélyére vonatkozó kötelező biztosítás révén?
2. Amennyiben az első kérdésre igen a válasz, ezt a rendelkezést úgy kell-e értelmezni, hogy az általa nyújtott védelmi garanciát sérti az a belföldi törvényi rendelkezés, amely – azzal a céllal, hogy megállapítsa a foglalkozási megbetegedés miatti végleges munkaképtelenségre vonatkozó nyugdíj összegét – azt a fizetést és ténylegesen befizetett járulékokat veszi figyelembe, amelyet az érintett munkavállaló az adott esemény előtti 12 hónapban kapott illetve befizetett, amelynek nagyobbik részében szülői szabadságon volt csökkentett munkanappal, fizetéssel és járulékfizetéssel, de nem biztosít semmilyen korrigáló tényezőt, amely lehetővé tenné, hogy a közösségi törvény ezen rendelkezésének célja megvalósuljon?
3. Mindenesetre, és függetlenül az előbbi kérdésekre adott választól, a szóban forgó irányelv I. mellékletének 2(8) és 4(2) bekezdéseit úgy kell-e értelmezni, hogy az általuk előírt kötelezettségek és intézkedések összeegyeztethetetlenek a fentebb leírtaknak megfelelő számítási szabály alkalmazásával?

(C-452/08 eset - Emilia Flores Fanega kontra Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) és Bolumburu S.A.)

## 2. melléklet: Tények és adatok a szülői szabadság rendszereiről Európa-szerte

### 1. táblázat: A szülői szabadság után fizetett juttatások a kiválasztott európai országokban

<b>Nincs juttatás</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Átalányjuttatás</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Bérrel arányos juttatás</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

(Forrás: Maron, Leila, Danièle Meulders és Síle O’Dorchai (2008) „Szülői szabadság Belgiumban”, *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles* [Brüsszeli gazdasági áttekintés], 51. kötet, n°2/3, nyár-ősz)

### 2. táblázat: A szülői szabadság igénybevétele a kiválasztott európai országokban

<b>Ország</b>	<b>Igénybevétel szintje</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Az anyáknál magas, a jogosult apáknál 10% alatti, kivéve <b>SE</b>
<b>ES, FR, NL</b>	Az anyáknál közepes (a jogosult nők 1/3 – 2/3 része), az apáknál NL kivételével igen alacsony (10% fölött, gyakran részmunkaidős)

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**3. melléklet: A tágabb összefüggések – A szabadság más formáira vonatkozó tények és adatok Európa-szerte (szülési szabadság, apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, családtag ápolása miatti szabadság, munkaidőt szabályozó intézkedések, stb.)**

**1. táblázat: A szülési szabadság áttekintése a kiválasztott európai országokban**

Időtartam	Ország
18 hét+	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 hét	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 hét	DE, MT

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**2. táblázat: Helyettesítő jövedelem a szülési szabadságon lévő számára a kiválasztott európai országokban**

A jövedelem összege	Ország
Az átlag- vagy alapjövedelem 100%-a	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
70% alatt	CZ, SK

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**3. táblázat: Fizetett apasági szabadsághoz való jog áttekintése a kiválasztott európai országokban**

Nincs jog fizetett apasági szabadsághoz	AT, CZ, CY, DE, IE, IT, SK
1-5 nap	EL, HU, MT, LU, NL, PL, RO
6-10 nap	BE, DK, EE, LV, PT, UK
10 nap fölött	BG, ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**4. táblázat: Törvény által előírt szabadságra való jogosultságok a kiválasztott európai országokban**

	Szülési szabadság	Apasági szabadság	Szülői szabadság	Beteg gyermek miatti szabadság
Ausztria	☼☼☼	☉	☼☼ F	☼☼☼ 10☼
Belgium	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼
Horvátország	☼☼☼ TR	☉	☼☼☼ I+TR	☼☼☼ 20-40☼
Csehország	☼☼☼ TR	☉	☼☼ *FN I	☼☼☼ 9>
Dánia	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ F	☼
Észtország	☼☼☼	☼	☼☼ *F	☼☼☼☼ 4>
Finnország	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ F	☉ FN
Franciaország	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ * FN I	☼☼
Németország	☼☼☼	☉	☼☼☼ (*) F	☼☼☼ 25☼
Görögország a. magánszektor b. közsféra	☼☼ ☼☼☼	☼☼☼ ☼	☼☼ I ☼☼ I	☼☼ ☉
Magyarország	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ * F	☼☼☼ 14-UNLTD
Izland	☉ FN	☉ FN	☼☼☼ F & I	☉
Írország	☼☼	☉	☼☼ I	☼☼☼ 3☼
Olaszország	☼☼☼ TR	☉	☼☼ I	☼
Luxemburg	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 2
Hollandia	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 10☼
Norvégia	☉ FN	☼	☼☼☼ F & I	☼☼☼ 10-15
Lengyelország	☼☼☼ TR	☼☼☼	☼☼ F	☼☼☼ 14☼
Portugália	☼☼☼ TR	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 15-30F☼
Szlovénia	☼☼☼	☼☼	☼☼☼ F	☼☼☼ 7-15>☼
Spanyolország	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 2-4☼
Svédország	☉ FN	☼☼☼	☼☼☼ F & I	☼☼☼ 120F
Egyesült Királyság	☼☼	☼☼	☼☼ I	☼

(Forrás: a következő forrásban szereplő táblázat adaptált változata: Moss, P. (2010) Szabadságokra vonatkozó szakpolitikák és kapcsolódó kutatások nemzetközi áttekintése 2010, Employment Relations Research Series n° 115, 2010. szeptember, London: Üzleti, innovációs és szakismereti minisztérium, 36-37. o. Megtalálható az LP&R honlapján: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

#### **Kulcs a 4. táblázatban található rövidítésekhez és szimbólumokhoz:**

##### **A szülési, apasági, szülői és beteg gyermek miatti szabadság oszlopokhoz:**

⊙ – nincs törvény által előírt jogosultság; a szülési szabadság esetén magában foglalja azokat az országokat is, amelyek nem biztosítanak kiegészítő szabadságot a nők számára a terhesség és a szülés esetén.

◆ – törvény által előírt, de nem fizetett jogosultság, ideértve azokat az európai uniós tagállamokat is, amelyekre a szülői szabadságra vonatkozó irányelv vis maior intézkedése vonatkozik;

◆◆ – törvény által előírt jogosultság, fizetett, de *vagy* alacsony átalányösszeget, *vagy* a fizetéssel összefüggő, annak 66%-a alatti összeget fizetnek, *vagy* nem általánosan *vagy* nem a szabadság teljes időtartamára;

◆◆◆ – törvény által előírt jogosultság az időtartam egészére *vagy* egy részére, minden szülőnek a kereset 66%-át meghaladó mértékben. Ahol a fizetésnek felső határa van, a második *vagy* harmadik pontot zárójelbe tettük, pl. ◆◆(◆).

##### **Szülési szabadság oszlop:**

TR= a szülési szabadság egy része átruházható az apára.

##### **Szülői szabadság oszlop:**

\* jelzi, ha a fizetés minden kisgyermekes szülőnek történik, függetlenül attól, hogy igénybe veszik-e a szabadságot *vagy* sem.

F = családi jogosultság;

I = egyéni (alanyi) jogosultság;

F & I = bizonyos időre szóló családi, és bizonyos időre szóló egyéni jogosultság.

##### **Beteg gyermek miatti szabadság oszlopa:**

A szám a fizetett szabadságnapok számát jelzi évente, alkalmazottanként (vagy családonként, ahol **F** is szerepel);

Két számból álló tartomány (pl. „15-30”) jelzi, ha a szabadság a kortól *vagy* a gyermekek számától függ; a szám után > mutatja, hogy a szám a betegség-eseményenkénti maximális szabadságnapok számát jelzi, de több esemény esetén további szabadság áll rendelkezésre.

A szám után álló ◆ további szabadsághoz való jogosultságokat jelez, amelyek a kisgyermeken túl a családtagok szélesebb körére és/vagy a súlyos betegségeken kívüli helyzetekre vonatkoznak.

##### **Országokéinti lábjegyzetek (FN):**

- **Csehország:** A szülői szabadság a gyermek három éves koráig vehető igénybe, de a juttatást négy éves korig fizetik. A szülők a gyermek bármely megbetegedése alkalmával kilenc napig terjedő szabadságot vehetnek ki, de annyi alkalommal, ahányszor szükséges.

- **Finnország:** Az összes születés utáni szabadság magába foglal egy csökkentett fizetésű szabadság-időszakot (otthoni gondozás). Minden munkavállaló jogosult szabadságot igénybe venni beteg gyermek gondozására, kollektív megállapodások által meghatározott tartamban és fizetéssel.
- **Franciaország:** A szülői szabadságot a csak egy gyermekkel rendelkező családoknak a szülési szabadság végétől számított hat hónapig fizetik.
- **Németország:** A szülői szabadságot maximum 28 hónapig fizetik, a három év hátralévő részében fizetetlen.
- **Görögország:** a = magánszektorbeli munkavállalók; b = közszférában dolgozó munkavállalók. A női munkavállalók mindkét szektorban részmunkaidős vagy teljes szabadságot vehetnek igénybe, amely a magánszektorban 3¼ hónapig, a közszférában pedig 9 hónapig terjedhet. Ez a többletlehetőség nem szerepel a teljes születés utáni szabadságban, amit a táblázat mutat, amely a kétszülős család által igénybe vehető szabadságot mutatja, amikor mindkét szülő ugyanabban a szektorban dolgozik.
- **Magyarország:** Biztosított szülők esetében a szabadságra 70%-os fizetés jár a gyermek harmadik születésnapjáig, ez után pedig átalányösszeget fizetnek; a gyermek első életéve alatt csak az anya jogosult igénybe venni. Három és többgyermekes család esetén bármelyik szülő jogosult a szabadság igénybevételére a legkisebb gyermek harmadik és nyolcadik születésnapja közötti időben.
- **Izland:** A törvény nem tesz különbséget a szülési, apai és a szülői szabadság között, csak „szülési szabadságot” említ, amelynek egy része az anya, egy másik része az apa által vehető igénybe, egy részét pedig a szülők saját belátásuk szerint osztják el. A teljes születés után szabadság a szülői szabadság után magába foglal egy fizetetlen szabadságot is.
- **Olaszország:** A szülői szabadság szülőnként hat hónap, de a családonkénti összes szabadság nem haladhatja meg a tíz hónapot.
- **Norvégia:** Nincs külön szülési szabadság; a szülői szabadság egy része a nő számára van fenntartva, a szülés előtti és utáni időszakra.
- **Portugália:** A „szülési szabadság” helyébe a „kezdeti szülői szabadság” lépett. Az összes születés utáni szabadság a szülői szabadság után magába foglal egy fizetetlen időszakot is.
- **Svédország:** Nincs külön szülési szabadság; a fizetett 480 napos szülői szabadság egy része a nő részére van fenntartva. Bármelyik szülő jogosult a szülői szabadság igénybevételére, amíg a gyermek el nem éri a 18 hónapos kort, de a 480 napos fizetett szabadság a gyermek nyolc éves koráig vehető igénybe.

**5. táblázat: Örökbefogadási szabadsághoz való jog a kiválasztott európai országokban**

Örökbefogadási szabadság	Ország
A szülői szabadsággal megegyező	AT, LT, RO, SE
A szülési és a szülői szabadsággal megegyező	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
A szülési szabadsággal megegyező	PL, UK
A szülési és az apai szabadsággal megegyező	ES

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**6. táblázat: Örökbefogadási szabadsághoz való jog a kiválasztott európai országokban (2)**

Ország	Időtartam	Fizetés
BE	4 –6 hét és szülői szabadság	
BU	6 hónap mindegyik szülő számára	Nem fizetett
DE	3 év	67%, felső határral
DK	32 -40 hét	A szülői szabadsággal megegyező
EE	10 hét	Az átlagfizetés 100%-a
FI	234 munkanap	A szülői szabadsággal megegyező, 234 napig
FR	10 hét	A szülési szabadsággal megegyező
IE	40 hét	24 fizetett hét
LV	10 nap	
LU	8 hét (szülési szabadság) és szülői szabadság	A szülői szabadság idejére a fizetés 100%-a / átalányösszeg
MT	3 hónap a két szülő számára	Nem fizetett
NL	4 hét	Szülési juttatás
PT	100 nap a két örökbefogadó szülő számára	Különleges juttatás
SI	120-150 nap a gyermek életkorától függően	Igen

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)



**7. táblázat: Családtag ápolása miatti szabadság a kiválasztott európai országokban**

Ország	Időtartam	Fizetés
AT	1-2 hét	Igen
BE	10 nap (vagy több, de nem fizetett)	Igen
DE	5 nap gyermekekre	Igen
EE	14 napig gondozási tanúsítvánnyal	80-100%
EL	4-12 nap gyermekekre	Igen
ES	2 nap	Igen
LU	5 munkanap évente	A fizetés 100%-a

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

**8. táblázat: A nők foglalkoztatásának különböző mintái**

Foglalkoztatási arány / rész- és teljes munkaidő aránya	Ország
Magas foglalkoztatottsági és alacsony részmunkaidős arány	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Magas foglalkoztatottsági arány és magasabb részmunkaidős arány	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Alacsonyabb foglalkoztatottság, döntően teljes munkaidős	EL, ES, IT, MT, PL

(Forrás: D. Foden (Eurofound) PowerPoint prezentációja az ESZSZ „A szülői szabadságról kötött, felülvizsgált keretmegállapodás végrehajtása: szembenézés a kihívásokkal”, 2011. február 16-17. – Brüsszel + az ESZSZ Női Bizottsága tagjainak észrevételei)

#### **4. melléklet: Ellenőrző lista a végrehajtáshoz**

**A szülői szabadsága vonatkozó új irányelvnek a nemzeti rendszerbe történő átültetése során biztosítani kell a következő elemek figyelembe vételét:**

- Legalább 4 hónapos szülői szabadságot kell biztosítani.
- A szülői szabadság időszakát (de annak legalább egy hónapját) a szülők között nem átruházhatóvá kell tenni.
- Kezeleni kell a jövedelem és/vagy fizetés kérdését.
- A szülői szabadság a részmunkaidős, határozott idejű szerződés alapján illetve munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra is vonatkozik.
- Hivatkozás a családszerkezet egyre növekvő változatosságára.
- A jogosultság időtartamánál az egyazon munkáltatónál határozott idejű szerződéssel eltöltött időszakok összegét kell figyelembe venni.
- A kötelező értesítési határidőknek figyelembe kell venniük mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók érdekeit.
- A fogyatékossgal élő vagy hosszan tartó betegségben szenvedő gyermekek szüleinek különleges rendelkezések vonatkoznak.
- Az örökbefogadó szülők igényeinek kezelésére különleges rendelkezések vonatkoznak.

## **5. melléklet: További irodalom, források és hivatkozások**

### **Az ESZSZ és a nemek közötti egyenlőség**

Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) erőteljesen elkötelezett a nők és férfiak egyenlőségének biztosítása mellett. A nemek egyenlősége maga után vonja Európa hosszú munkaidőhöz fűződő étoszának megváltoztatását, és a munka és magánélet jobb egyensúlyát kínálja mind a férfiak, mind a nők számára egy átfogó gyermekgondozási rendelkezés keretében.

Az ESZSZ honlapja számos szakpolitikai kezdeményezésről nyújt információkat, amelyeket az ESZSZ a nemek közötti egyenlőség keretében dolgoz ki, és amelyek megtekinthetők a következő címen: <http://www.etuc.org>.

Mint az európai társadalmi párbeszéd kulcsfontosságú érdekeltjei, az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) az európai szociális partnerekkel – a BUSINESSEUROPE-pal (Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége), az Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetségével (UEAPME) és az Állami Vállalatok és Közszolgáltató Vállalatok Európai Központjával (CEEP) – elkötelezte magát a nemek közötti egyenlőség fejlesztéséért a munkaerőpiacon és a munkahelyeken. Az európai társadalmi párbeszéd idővel számos eredményt hozott a nemek egyenlősége terén, mint pl.:

- A szülői szabadságról szóló keretmegállapodás (felülvizsgált) (2009)
- „Közös nyilatkozat az EU és a tagállamok felé: Harcoljunk a megkülönböztetés ellen, és garantáljuk az egyenlőséget mindenki számára” (2009)
- Az európai szociális partnerek közös levele a gyermekek gondozásáról (2008)
- Az európai szociális partnerek jelentése a szakmai, a magán- és a családi élet összeegyeztetéséről (2008)
- Akciókeret a nemek egyenlőségéről (2005)

Ezekon túlmenően az ESZSZ állásfoglalásokat dolgozott ki az Európai Unió működéséről szóló egyezmény 154-155 cikkei szerint a Bizottsággal való konzultációkkal kapcsolatban is, a legutóbbiak:

- Az ESZSZ állásfoglalása a terhes munkavállalókról szóló 92/85/EEC irányelv felülvizsgálatáról (2009. január)
- Az ESZSZ állásfoglalása a terhes munkavállalókról Az ESZSZ állásfoglalása a terhes munkavállalókról szóló 92/85/EEC irányelv felülvizsgálatáról (2009. december)
- Az ESZSZ állásfoglalása a szociális partnereknek a 86/613/EEC irányelv felülvizsgálatáról szóló második konzultációs fázisáról (2008)
- Az ESZSZ állásfoglalása a szociális partnereknek a 86/613/EEC irányelv felülvizsgálatáról szóló első konzultációs fázisáról (2008)
- Az ESZSZ állásfoglalása a szociális partnereknek a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásáról szóló második, közösségi szintű konzultációs fázisáról. (2007)

- Az ESZSZ állásfoglalása a szociális partnereknek a szakmai, a magán- és a családi élet összehangolásáról szóló első, közösségi szintű konzultációs fázisáról. (2006)

vagy az ún. nyilvános konzultációkkal kapcsolatban, mint pl.:

- Az ESZSZ válasza az Európai Bizottság konzultációjára a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv (2006-2010) ellenőrzési stratégiájáról (2009)
- Az ESSZ állásfoglalása az Európai Bizottság „A férfiak és nők közötti bérszakadék elleni küzdelem” című közleményéről (2008)

Az ESZSZ ezen túlmenően fontos saját határozatokat és állásfoglalásokat is hozott a nemek közötti egyenlőség kérdéseiről; a legutóbbiak:

- Ajánlások a nemek közötti egyensúly javítására a szakszervezetekben – ESZSZ határozat (2011)
- A nemek közötti bérszakadék csökkentése – ESZSZ határozat (2008)
- Az ESZSZ chartája a nemek közötti egyenlőség érvényre juttatásáról a szakszervezetekben (2007)

Végül pedig egyéb érdeklődésre számot tartó ESZSZ kiadványok a következő területeken:

- A tagságtól a vezető szerepig: a nők előmenetele a szakszervezetekben: Tíz dolog, amit a szakszervezetek tehetnek a nemek közötti egyensúly előmozdítására (2011)
- A tagságtól a vezető szerepig: a nők előmenetele a szakszervezetekben (útmutató a forrásokról) (2010)
- A szakszervezetek és a nők: A civil társadalmi párbeszéd, amely összehozza a török és európai uniós munkavállalókat a közös munkakultúrán keresztül (2010)
- 2011. március 8-i felmérés (2011)
- 2010. március 8-i felmérés (2010)
- 2009. március 8-i felmérés (2009)
- 2008. március 8-i felmérés (2008)
- A szakmai, a magán- és a családi élet összehangolása: az európai szakszervezeti mozgalom kulcsfontosságú célkitűzése (2007)
- A nők az európai szakszervezetekben: a szakadék áthidalása (2007)

## **Egyéb könyvek, jelentések és cikkek**

Clauwaert, S. (2010): „A szülői szabadságról szóló felülvizsgált keretmegállapodás és/vagy irányelv felé”, Átvétel: European Review of Labour and Research, 2010. augusztus, 16: 431-435.

COWI (2008): Tanulmány a munka, a magán- és a családi élet összehangolására irányuló rendelkezések javítási lehetőségeinek költségeiről és előnyeiről. Főjelentés, Európai Bizottság, 2008. június.

Európai Bizottság (2006): A munka és a magánélet összehangolása – Összehasonlító áttekintés harminc európai országról (2006) (A jelentés a 25 uniós tagállamnak a munka és a magánélet összehangolását célzó szakpolitikáiról tartalmaz áttekintést. Ezen túlmenően három EGT tagállamról – Izlandról, Norvégiáról és Liechtensteinről – valamint két tagjelölt államról – Bulgáriáról és Romániáról – ad tájékoztatást. A következő címen található: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=146&type=2&furtherPubs=no>

Európai Bizottság (2007): Jelentés a terhességgel és anyasággal, szülőséggel és apasággal kapcsolatos jogokról, 2007. március. (Megtalálható a következő címen: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html))

Európai Bizottság (2008): Jogi megközelítések a munka, a magán- és a családi élet összehangolásának bizonyos szempontjaihoz harminc európai országban, 2008. június (Megtalálható a következő címen: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) Szabadságokra vonatkozó szakpolitikák és kapcsolódó kutatások nemzetközi áttekintése 2010, Employment Relations Research Series n° 115, 2010. szeptember, London: Üzleti, innovációs és szakismereti minisztérium, 36-37. o. (Megtalálható az LP&R honlapján: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/))

OECD (2011): Többet tenni a családokért, 2011. május, (Megtalálható a következő címen: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009): „Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee”, Sindacalismo nr. 8, 2009. október, 47-76.

Thévenon, O. (2011): Családpolitikák az OECD országokban: Összehasonlító elemzés, áttekintés a lakosságról és a fejlődésről, 37. kötet, 1. szám, 2011. március, 57–87. o. (Megtalálható a következő címen: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract> - A szerző átfogó országos adatokat használ az OECD Family adatbázisból, olyan változokról mint a szülői szabadság feltételei, gyermekgondozási szolgáltatásokra vonatkozó rendelkezések és a családok pénzügyi támogatása.

A cikk a családpolitikai modellek sokszínűségét tárgyalja 28 OECD országban a különböző célkitűzések és a szakpolitikák végrehajtásához használt eszköz-összeállítás összhangja szempontjából)

Wall, K., és mtsai (2009): Családpolitika az Európa Tanács tagállamaiban, Strasbourg: Európa Tanács, 2009. június (Megtalálható a következő címen: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf) és két szakértői jelentést tartalmaz, amelyekre a Committee of Experts on Social Policy for Families and Children (Szociálpolitikai Szakértői Bizottság a Családokért és a Gyermekekért) adott megbízást; az egyik összehasonlító elemzést ad a családpolitikákról, ideértve a szabadságokat is, a másik pedig számos tagállamban áttekinti a fejleményeket és a dinamikát).

### **Internetes honlapok**

ESZSZ forrásközpont: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (az ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet) Dokumentációs Központjának online katalógusa): <http://www.labourline.org>

Az Európai Bizottság honlapja – a nemek egyenlőségéről szóló szekció: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=n&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Nemzetközi hálózat a szabadságokra vonatkozó szakpolitikákról és kutatásról (angol rövid.: LP&R): <http://www.leavenetwork.org>