

Azonosító	A bejelentés tartalmi kivonata	Státusz	Vizsgálat eredménye
1447665	<p>Bejelentő megírta, hogy a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályaon kívül helyezéséről szóló az Európai Parlament és a Tanács 2019/1158. számú Irányelvében (a továbbiakban: Irányelv) foglaltak szerint, a tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az apák részére a gyermekük születését követően legalább 10 nap apaszabadságot biztosítsanak. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 118. § (4) bekezdése rendelkezése szerint az apákat 5 munkanap pótszabadság illeti meg a gyermekük születését követően. Bejelentő megírta, hogy az Irányelv átültetésének a határidejét 2022. augusztus 2. napjában határozták meg. Arról szeretne tájékoztatást kapni, hogy az Irányelv közvetlen hatályára vonatkozó szabályokat hogyan lehet érvényesíteni 2022. augusztus 2-a után, mivel a bejelentése 2022. július 21-én történt benyújtásakor az Mt. módosítása még nem történt meg, és a Parlament tavaszi ülészsaka lezárult, így az átültetés elmaradása valószínűsíthető.</p>	lezárt	<p>Az ügyben eljárásra jogosult Technológiai és Ipari Minisztérium a közérdekű bejelentésben foglaltakat megvizsgálta. Megírta, hogy az Mt. 118. § (4) bekezdése rendelkezik az ún. apasági szabadságról a következők szerint: „Az apának gyermeke születése esetén, legkésőbb a születést követő második hónap végéig, öt, ikergyermekek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni...” A díjazás tekintetében az Mt. 146. § (3) bekezdés a) pontja alkalmazandó, amely szerint a munkavállaló részére a szabadság időtartamára távolléti díj (100%-a) jár. A gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság igénybevételéről és a pótszabadsággal összefüggő költségek megtérítéséről szóló 350/2014. (XII. 29.) Korm. rendelet alapján a központi költségvetés téríti meg az apasági szabadság időtartama vonatkozásában a munkáltató részére a távolléti díjat és az arra eső munkáltatói közterhet.</p> <p>A szülők és a gondozók vonatkozásában az Irányelv az apasági szabadság vonatkozásában a következők szerint rendelkezik: „4. cikk: Apasági szabadság: (1) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az apák vagy - (...) - a velük egyenjogú társszülők jogosultak legyenek 10 munkanap apasági szabadságra, amelyet a munkavállaló gyermekének születése alkalmával kell igénybe venni. A tagállamok meghatározhatják, hogy az apasági szabadság egy részét igénybe lehet-e venni a gyermek születése előtt, vagy csak a gyermek születése után, valamint azt, hogy e szabadságot rugalmas módon is igénybe lehet-e venni. (2) Az apasági szabadsághoz való jog nem tehető függővé a munkában töltött idő tartamától vagy a szolgálati idő hosszától. (3) Az apasági szabadsághoz való jogot a munkavállaló nemzeti jog szerint meghatározott családi jogállásától, illetve családi állapotától függetlenül kell biztosítani.”</p> <p>Az Irányelv az apasági szabadság vonatkozásában több ponton is választási lehetőség ad a tagállamok részére a szabályozás kialakítása kapcsán. Az uniós irányelvek közvetlen hatálya akkor állapítható meg, ha a hivatkozott irányelvi rendelkezés kellően pontos, világos és feltétel nélküli, azaz nem enged mérlegelést a tagállam részéről, valamint az irányelv átültetési határideje már lejárt. Az irányelvi rendelkezések közvetlen hatályának kérdése jellemzően a tagállami bíróságok előtti jogvitákban merül fel, a tagállami bíróság maga is megállapíthatja az adott irányelvi rendelkezés közvetlen hatályát és ennek megfelelő döntést hozhat, illetve az Európai Unió Bírósága (EUB) is megállapíthatja a közvetlen hatályt valamely tagállami bíróság által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban. Kiemelendő ugyanakkor, hogy az EUB ítélezési gyakorlata főszabály szerint kizárólag az irányelvi rendelkezések ún. vertikális közvetlen hatályát ismeri el, azaz a nem, vagy nem megfelelően átültetett irányelvi rendelkezésre csak a tagállammal szemben lehet hivatkozni. E megfontolás háttérében az áll, hogy az irányelvek főszabály szerint magánszemélyek számára csak jogokat állapíthatnak meg, kötelezettségeket nem, így a magánszemélyekkel szemben kikényszeríteni az irányelvi rendelkezések érvényesülését nem lehet, természetes és jogi személyek kizárólag a tagállammal vagy, tagállami szervvel szemben hivatkozhatnak az irányelvi rendelkezés közvetlen hatályára a nemzeti bíróságok előtt. Az uniós rendeletekkel ellentétben az irányelvek esetén az ún. horizontális közvetlen hatály tehát kizárt, egy magánfél (adott esetben egy munkavállaló) egy másik magánféllel (adott esetben a munkáltatójával) szemben nem alapíthat igényt közvetlenül az adott irányelvi rendelkezésre. Összegezve, a fentiek alapján az Irányelv apasági szabadságra vonatkozó rendelkezései – még ha adott esetben meg is felelnének a közvetlen hatály feltételeinek (pontos, világos és feltétel nélküli), ami a tagállamok számára nyitva hagyott szabályozási kérdésekre tekintettel nem feltétlenül áll fenn - közvetlenül magánszemély munkáltatóval szemben nem kikényszeríthető.</p>

