

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**A jogszerű munkáltatói felmondás kizárásának esetei, avagy felmondási védelmek /
tilalmak a munkáltatói felmondással szemben, különös tekintettel a várandósság
alapján fennálló felmondási tilalomra**

Szerző:

dr. Fekete-Molnár Orsolya

Készült: 2015

Aktualizálva: 2023

Kézirat lezárva: Gödöllő, 2023. február 5.

I. Bevezetés, a tanulmány célja

Jelen tanulmány célja a jogszerű munkáltatói felmondást kizáró okok összefoglaló jellegű bemutatása a jelenleg hatályos jogszabályi környezet alapján, különös hangsúlyt fektetve a várandósság alapján fennálló felmondási tilalom részletesebb ismertetésére a vonatkozó szakirodalom segítségével.

A tanulmány I. fejezete átfogó jelleggel, közölhetőségük szerinti csoportosításban, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: új Mt.) szerinti rendszerben sorolja fel a jogszerű munkáltatói felmondás kizárásának egyes eseteit és azok általános jellemzőit.

A tanulmány II. fejezetének alfejezetei külön-külön taglalják a jogalkotó által a munkáltatói felmondással szemben támasztott felmondási védelmeket / tilalmi okokat. Ez a fejezet röviden, könnyen áttekinthető módon mutatja be a hatályos jogszabályi környezetet. Az egyes felmondási védelmek közül a várandósság esetkora e fejezetben csak a legszükségesebb mértékben kerül ismertetésre, tekintve, hogy a várandósságot a III. fejezet taglalja mélyrehatóbban.

A tanulmány III. fejezete tehát - az előző fejezetben már bemutatott felmondási tilalmak terjedelméhez képest - részletesebben tárgyalja a várandósság alapján fennálló felmondási tilalom esetkörét, így e fejezet keretében nem kizárólag a hatályos hazai munkajogi szabályozás kerül ismertetésre, hanem azon felül az anyaság munkajogi védelmének történeti fejlődése is. Szintén e fejezet hivatott bemutatni a várandóssággal, pontosabban - a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) által használt kifejezéssel élve - a terhességgel kapcsolatos korábbi - az új Mt. hatályba lépését megelőző - bírói gyakorlatot is, különösen az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) e tárgyban 2014. május 27. napján hozott, 17/2014. (IV. 30.) AB határozatának lényegét, a határozat indokolásának legfontosabb elemeit. Végezetül az utolsó alfejezet „A várandós nők különös védelme az Európai Unióban és a nemzetközi jogban” címmel röviden kitekint a nemzetközi szabályozási gyakorlatba.

A tanulmány utolsó, IV. fejezete egy olyan összegezést, áttekintést kíván nyújtani az olvasó számára, amely - a tanulmány tartalmának rövid, lényegi összefoglalásán keresztül - gyors

betekintést képes adni a jogszerű munkáltatói felmondás kizárásának különböző eseteiről, azok alapvető mibenlétéről.

II. A felmondási tilalmakról általánosságban

A munkaviszony megszüntetésének legalapvetőbb, ún. „rendes” módja a felmondás, amellyel a munkáltató és a munkavállaló is egyaránt élhet, ha az oldalán bekövetkező érdekmúlás miatt a munkaviszonyt a továbbiakban már nem kívánja fenntartani.¹

A felmondás sajátossága, hogy a munkaviszonyt soha nem azonnali hatállyal, hanem minden esetben meghatározott felmondási idő elteltével szünteti meg. A felmondási idő kezdetét a felmondást közlő fél akár saját maga is kitűzheti, ennek hiányában viszont a felmondási idő legkorábban a felmondás közlését követő naptári napon kezdődhet.²

Ugyanakkor viszont - a munkaviszony sajátosságaira tekintettel - a felmondási jog gyakorlása a munkáltató oldalán korlátozott. Az egyetlen kivételt az új Mt. 65. §-ának (2) bekezdése tartalmazza, miszerint a felek ilyen irányú megállapodása esetén - de legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig - a munkaviszony felmondás útján nem szüntethető meg, tehát ezen felmondási tilalom alapján a munkavállaló sem közölhet felmondást a munkavállalóval.³

A „felmondási tilalmak” kifejezés azoknak a tényállásoknak az összefoglaló elnevezése, amelyek kizárják a munkáltató által közölt jogszerű felmondás lehetőségét. Az új Mt. más módon közelíti meg a felmondási tilalmak rendszerét, mint elődje. A korábban egységes szabálycsoport jelenleg két különálló részre tagolódik:

1. Az első csoportba tartozó felmondási tilalmak lényege, hogy ezen tilalmi okok esetében nem közölhető a munkáltatói felmondás (a felmondó nyilatkozat) az adott tilalom

¹ dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 65. §-hoz fűzött kommentár*

² dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 68. §-hoz fűzött kommentár*

³ dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 65. §-hoz fűzött kommentár*

(ok) fennállása alatt [az új Mt. 65. § (3) bekezdése].⁴ Ezek az ún. **abszolút felmondási tilalmak**.

2. A második csoportba tartozó tilalmi okok olyan - az új Mt. által meghatározott - esetek, amikor a felmondási idő nem a felmondás közlését követő naptári napon, hanem csak bizonyos időszak elteltével kezdődik el.⁵ Ezen esetkörökben tehát a tilalom fennállása alatt is közölhető a munkáltatói felmondás, ugyanakkor azonban a felmondási idő - amelynek elteltével szűnhet meg a munkaviszony - csak és kizárólag az adott ok megszűnését követő napon kezdődik [az új Mt. 68. § (2) bekezdése]. Ezek az ún. **relatív felmondási tilalmak**.

Az abszolút tilalmi csoportba lehet sorolni az alábbi okokat (eseteket):

- várandósság (a régi Mt-ben „terhesség” volt az elnevezése) időtartama;
- a szülési szabadság időtartama;
- az apasági szabadság időtartama;
- a szülői szabadság időtartama;
- a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (az új Mt. 128. §-a és 130. §-a szerint);
- a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálat teljesítésének időtartama;
- a nő jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének időtartama, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap;
- az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés időtartama.

A relatív tilalmi csoportba tartozó okok (esetek) az alábbiak:

- a betegség miatti keresőképtelenség időtartama, de legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év;

⁴ dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 65. §-hoz fűzött kommentár*

⁵ dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, 68. §-hoz fűzött kommentár*

- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség időtartama;
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

A fent részletezett tilalmi csoportok (abszolút, illetőleg relatív) esetköreinek közös jellemzője, hogy az ott felsorolt időszakok, időtartamok egyike alatt sem következhet be a munkaviszony megszűnése, megszüntetése munkáltatói felmondással. Közös jellemző továbbá, hogy mindkét csoport esetén a tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik.

Hangsúlyozandó, hogy az új Mt. 66. § (8) bekezdése lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony megszüntetését is a felszámolási vagy a csődeljárás időtartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, illetve ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ennek megfelelően tehát a felmondási tilalom a határozott idejű munkaviszony esetén is érvényesül.

Ugyanakkor a felmondási tilalom nem gátolja a határozatlan idejű munkaviszonynak az azonnali hatályú felmondását minősített kötelezettségszegés vagy a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válás esetén, illetve a munkaviszony indokolás nélküli megszüntetését a próbaidő alatt vagy a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi, azonnali hatályú, indokolás nélkül történő megszüntetését. Amennyiben a munkáltató a felmondási tilalom időszakán belül mond fel a munkavállalónak, az jogellenes munkáltatói felmondásnak minősül. Ilyen esetben a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei kell alkalmazni (az új Mt. 82-83. §-aiban foglaltak szerint).

III. Az egyes tilalmi okok taglalása

1. Várandósság

*„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
a) a várandósság tartama alatt.”*

A régi Mt. a „várandósság” fogalma helyett a „terhesség” kifejezést használta. Az új Mt. 65. § (3) bekezdésének a) pontjában szabályozott tilalmi ok azonban nem pusztán elnevezésében különbözik a korábbi szabályozástól. A régi Mt. hatálya idején követett bírói gyakorlat a terhességet objektív jellegű felmondási tilalomnak tekintette, vagyis a felmondás akkor is jogellenes volt, ha arról sem a munkavállaló, sem a munkáltató nem tudott a felmondás közlésének időpontjában. Ezzel szemben viszont az új Mt. 65. § (5) bekezdés a) pontjának eredetileg elfogadott szövege kimondta, hogy a várandósságra a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót még a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Ezen a kérdéses helyzeten a 17/2014. (IV. 30.) AB határozat változtatott, amely a hivatkozott jogszabályhelynek „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészét az Alaptörvénybe ütközőnek találta és megsemmisítette.

Az Mt. 65. § (5) bekezdése 2016. június 18. napjától kiegészült azzal, hogy a felmondás közlését követő munkavállalói tájékoztatástól számított tizenöt napon belül a munkáltató a felmondást írásban visszavonhatja. A (6) bekezdés kimondja, hogy a felmondás visszavonása esetén az Mt. 83. § (2)-(4) bekezdését kell alkalmazni.

A várandósság esetkörét részletesebben kifejtve a IV. fejezet mutatja be.

2. Szülési szabadság

*„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
b) a szülési szabadság tartama alatt.”*

Az új Mt. 65. § (3) bekezdésének b) pontja szerint a munkáltató nem mondhat fel a munkavállaló szülési szabadságának időtartama alatt. Az új Mt. 127. § (1) bekezdése alapján az anya egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult azzal, hogy ebből két hetet köteles igénybe venni.

3. Apasági szabadság

„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt c) apasági szabadság tartama alatt.”

Az apasági szabadság fogalmát az Mt. 118. § (4) bekezdése határozza meg:

az apa gyermeke születése esetén legkésőbb a gyermeke születését követő, vagy gyermek örökbefogadása esetén legkésőbb az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig tíz munkanap szabadságra (a továbbiakban: apasági szabadság) jogosult, amelyet kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadni.

Az apasági szabadságra a munkavállaló akkor is jogosult, ha a gyermeke halva születik, vagy meghal.

A 2023. január 1. napjától hatályos törvénymódosítás a 2019/1158 uniós irányelvben foglaltak hazai jogba történő átültetésének egyik újdonsága, hogy apasági szabadság jogcímén növeli az apáknak járó szabadság időtartamát. Az apa a gyermek születése vagy örökbefogadása esetén egységesen 10 munkanap apasági szabadságra jogosult és azt a születést vagy az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válását követő második hónap végéig veheti igénybe. A szabadságot a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell kiadnia a munkáltatónak. Ennek menete: a munkavállaló bejelenti a szabadságra való jogosultság alapjául szolgáló eseményt (gyermek születése, örökbefogadása stb.) és emellett kéri, hogy részére a munkáltató adja ki a szabadságot. A munkáltatónak mérlegelési jogköre nincs, a kérelemnek megfelelően köteles biztosítani az apának a szabadságot az Mt.-ben meghatározott feltételek szerint.⁶

⁶ <https://ado.hu/munkaugyek/jovore-valtozik-az-apasagi-szabadsag-es-jon-szuloi-szabadsag/>

A munkáltató kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működését közvetlenül és súlyosan érintő okra hivatkozva az apai szabadság kiadását nem halaszthatja el és a már megkezdett apai szabadságot nem szakíthatja meg.

4. Szülői szabadság

„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt d) a szülői szabadság tartama alatt.”

Az Mt. 118/A. § (1) bekezdése teljesen új szabályként tartalmazza, hogy a munkavállalót gyermeke hároméves koráig negyvennégy munkanap szülői szabadság illeti meg. A (2) bekezdés szerint a szülői szabadság igénybevételének feltétele, hogy a munkaviszony egy éve fennálljon.

A 2019/1158 uniós irányelv átültetésének tehát másik újdonsága a szülői szabadság, mely eddig egyáltalán nem szerepelt az Mt.-ben. Az igénybevétel feltétele nem jogvesztő feltétel, ugyanis, ha a munkavállaló munkaviszonya a gyermek születésének vagy örökbefogadás esetén az örökbefogadást engedélyező határozat véglegessé válásának időpontjában még nem állna fenn egy éve a munkáltatónál, de később ez a követelmény teljesülne, akkor a munkavállaló jogosulttá válik és igénybe veheti a szülői szabadságot. Ezt is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, azonban a munkavállalónak az erre vonatkozó igényét legalább 15 nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie. Kivételesen fontos gazdasági érdek vagy a működést közvetlenül és súlyosan érintő ok esetén a munkáltató dönthet úgy, hogy a szülői szabadság kiadását legfeljebb 60 nappal elhalasztja, ellenben a munkavállaló már megkezdett szülői szabadságát nem szakíthatja meg.

Többek között az Mt.-t is módosító 2022. évi LXXIV. törvény 153. § (7) bekezdése rögzíti, hogy a munkáltató, ha a munkavállaló gyermeke 2022. augusztus 2. és 2023. június 30. között tölti be a harmadik életévét, a szülői szabadságot - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban - legkésőbb 2023. június 30-ig terjedő időszakban adja ki.

Megjegyzendő, hogy az Mt. 128. §-ában szabályozott, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (amely a gyermek hároméves koráig igényelhető), valamint a szülői szabadság egyidejűleg nem adható ki a munkavállalónak.

5. Gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

e) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §) tartama alatt.”

Az új Mt. 65. § (3) bekezdésének e) pontja szerint a munkáltató nem mondhat fel a munkavállaló által gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt sem.

Az Mt. 128. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

Ugyanezen szakasz (2) bekezdése alapján a munkavállaló - örökbe fogadott gyermeke gondozása céljából - a gyermek gondozásba történő kihelyezésének kezdő időpontjától számított három évig, három évesnél idősebb gyermek esetén hat hónapig fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A (3) bekezdés pedig arról rendelkezik, hogy a munkavállaló a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/G. §-a szerinti gyermekgondozási díj időtartamára fizetés nélküli szabadságra jogosult (*ún. nagyszülői GYED*). Kiemelendő, hogy a felmondási tilalom itt nem érvényesül, csak felmondási korlátozásról beszélhetünk. Az Mt. 66. § (6) bekezdése meghatározza, hogy milyen indokok érvényesülhetnek, visszautal a (4)-(5) bekezdésre.

Az Mt. 130. §-a alapján pedig a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. § bekezdéseiben foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának tartama alatt.

6. Tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés

*„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés tartama alatt.”*

A korábbi szabályozáshoz képest kikerült a felmondási tilalmak közül az érdemi jelentőséggel már hosszabb ideje nem bíró sor- vagy tartalékos katonai szolgálat. Az új Mt. helyette egy új felmondási tilalmat létesített, nevezetesen a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés időtartamát.⁷

7. A nő jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelése

*„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt
g) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.”*

Az új Mt. 65. § (3) bekezdésének e) pontja alapján a női munkavállaló felmondási tilalom alatt áll az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap időtartama alatt. Az emberi reprodukciós eljárásra vonatkozó egyes rendelkezéseket az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (166-169. §-ok), illetve az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások végzésére vonatkozó, valamint az ivarsejtekkel és embriókkal való rendelkezésre és azok fagyasztva tárolására vonatkozó részletes szabályokról szóló 30/1998. (VI. 24.) NM rendelet tartalmazza. A régi Mt. 90. § (1) bekezdés d) pontjától eltérően a hatályos szabályozás értelmében az emberi reprodukciós eljárás során a védelem kizárólag a női munkavállalót illeti meg és már őt sem a kezelés teljes időtartamára, hanem csak az eljárás megkezdésétől számított hat hónapig.

⁷ <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/par-gondolat-a-felmondasi-tilalmakrol-es-korlatozasokrol-az-uj-mt-ben>

8. Hozzá tartozó gondozása céljából járó rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alóli mentesülés (ún. gondozói szabadság vagy gondozói munkaidő-kedvezmény)⁸

„65. § (3) A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt h) az 55. § (1) bekezdés l) pontja szerinti mentesülés tartama alatt.”

Az Mt. 55. § (1) bekezdés l) pontja az alábbiakat határozza meg: a munkavállaló súlyos egészségi okból gondozásra szoruló hozzátartozójának, vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek nyújtott személyes gondozás céljából évente legfeljebb öt munkanapra illeti meg a munkavállalót. Ezt az Mt. 55. § (3) bekezdése szerint a jogosult kérésének megfelelő időpontban, legfeljebb két részletben kell biztosítani. A súlyos egészségi ok fennállását és a gondozás indokoltságát a gondozásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja.

9. Betegség miatti keresőképtelenség

„68. § (2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

a) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év.”

A relatív felmondási tilalmak esetében az olyan időszakokra kell gondolnunk, amikor a munkáltató közölheti a munkavállalóval a felmondást, viszont a felmondási idő csak a tilalmi időszakot követően kezdődhet meg, így a munkaviszony is csak a tilalmi időszak és a felmondási idő letelte után szűnhet meg.⁹ Ebbe a kategóriába tartozik a betegség miatti keresőképtelenség is, mint a relatív felmondási tilalmak elsőként nevesített esete.

⁸ <https://ado.hu/munkaugyek/mit-tartogat-az-mt-modositas-a-beteget-gonozo-munkavallalok-reszere-a-gonzo-i-munkaido-kedvezmeny/>

⁹ <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/munkajogi-kisokos-noknek-ii>

10. Beteg gyermek ápolása miatti keresőképtelenség

„68. § (2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

b) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség.”

A relatív felmondási tilalmak következő, második esete a beteg gyermek ápolása miatti keresőképtelenség. Ekkor a munkáltató gyakorolhatja jogait, vagyis a felmondást közölheti a munkavállalóval, de a munkaviszony megszűnése nem történik meg, mivel a felmondási idő csak a törvényben meghatározott ok megszűnését követően kezdődhet.

11. Hozzá tartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság

„68. § (2) A munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik:

c) a hozzá tartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.”

Az utolsó, harmadik relatív felmondási tilalom a hozzá tartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság. Az előző két esethez hasonlóan itt sem lehet előre megmondani azt, hogy a tilalmi időszak mikor ér véget, ezáltal pedig nem lehet meghatározni a felmondási idő kezdetét és a munkaviszony megszűnésének napját sem. Mindössze annyit lehet tudni, hogy a felmondási idő a tilalom után kezdődik.

12. A várandósság esetkörének részletezése

1. A várandósságról, mint felmondási tilalomról általánosságban

Bár általánosságban a nőket nem szokták a sérülékeny társadalmi csoportok között említeni, mégis azt látjuk, hogy a munka világában a nők - különösen a várandós nők - egyértelműen ún. érzékeny munkavállalónak minősülnek, az állam pedig a legmagasabb szinten, azaz már az Alaptörvényben védelmet biztosít ezen sérülékeny csoportoknak, továbbá a Nemzeti Hitvallás is rögzíti a családalapítás és az anyaság kiemelt védelmét, amikor a családot a nemzet fennmaradásának alapjaként nevesíti.¹⁰

A várandós nők védelmére hivatott munkajogi szabályozás sok esetben szélsőséges reakciókat vált ki a különböző társadalmi érdekcsoportok képviselőiből. Vannak, akik végletekig felfokozott érzellemmel közelítik meg ezt a kérdést, ennek hatására pedig oly mértékben kívánják óvni a várandós nőket, hogy az eltúlzott, biztosítékokkal túlterhelt szabályozáshoz vezetne. Ugyanakkor vannak természetesen olyanok is, akik a várandós nőre inkább úgy tekintenek, mint a munkát hátráltató tényezőre, a munkáltató nyakába akasztott koloncra. Ezen szélsőséges nézetek képviselői gyakran már az alkalmazott terminológiában (várandósság vagy terhesség, esetleg áldott állapot) sem értenek egyet, pedig az igazságot valahol a két felfogás között, az arany középúton kell keresni, hiszen ne feledjük, hogy amíg a jogviszony egyik oldalán a női munkavállaló gyermeket vár, addig a másik oldalon a munkáltató éppen egy jól terhelhető és kiszámítható munkaerőt keres. Mindkettő kíváncsi méltányolható érdek és nem feltétlenül zárják ki egymást.¹¹

A várandós nővel szembeni korrekt viselkedés / jogszerű eljárás már az állásinterjú idején a lehető legteljesebb mértékben elvárt a munkáltatótól. Az esetlegesen tervezett gyermekvállalásra vonatkozó kérdés önmagában is alkalmas lehet az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére. A hátrányos megkülönböztetés legnyilvánvalóbb esete, ha a munkáltató a

¹⁰ Kajtár Edit és Zeller Judit - A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság határozata nyomán; *Közjogi Szemle (HVG-ORAC) 2014. évi 4. szám, p. 20.*

¹¹ Kajtár Edit - *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből; Infokommunikáció és jog (HVG-ORAC) 2014. évi 2. szám, p. 92.*

gyermekvállalásra vonatkozóan feltett kérdésre kapott válasz (vagy éppen annak megtagadása) miatt nem létesít munkaviszonyt a munkára jelentkezővel. Természetesen azt sem lehet kijelenteni, hogy a munkavállalónak egyáltalán ne kelljen tájékoztatnia a munkáltatóját a várandósságáról, hiszen ez ellentétes lenne a munkajog alapelveivel és a munkaviszony céljával. Mindazonáltal a várandósság (mint személyes adat) csak jogszerűen és tisztességes módon kezelhető, kizárólag a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó célból. A várandósság esetében is érvényesülnie kell tehát az együttműködési kötelezettség és a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldalon.¹²

2. Történeti áttekintés: az anyaság munkajogi védelmének fejlődése

Napjainkban azt tapasztalhatjuk, hogy a modern jogrendszerek munkajoga számos ponton, nagyon körültekintően reagál az ún. érzékeny munkavállalói csoportok speciális igényeire. A ma már klasszikusnak, hagyományosnak tekinthető védelmi szabályok (a legalapvetőbb korlátozások / tilalmak) korán megjelentek a jogág történetében. Többek között a várandós állapot is az olyan élethelyzetek körébe tartozik, amelyre kezdettől fogva tekintettel volt (és van) a munkajogi szabályozás, hiszen a nők a várandósság alatt és azt követően megváltozott fizikai, lelki állapotban vannak, amely állapotuk fokozott védelmet igényel. Ezen elvárásnak a modern munkajog azzal tesz eleget, hogy egyrészt a felmondási védelemnek köszönhetően a várandós nő munkaviszonya nem szüntethető meg felmondással, másrészt pedig a szülési szabadság után az immáron kisgyermekes anyukát ugyanabba a munkakörbe (vagy azzal egyenértékű, azonos szintű munkakörbe) kell visszahelyezni úgy, hogy a munkaviszonyból származó - korábban megszerzett - jogosítványai nem sérülhetnek.

Hangsúlyozandó, hogy hazánkban már az 1928. évi V. törvénycikk is tartalmazott felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezéseket az iparban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelme érdekében. A régi Mt. 90. § (1) bekezdésének d) pontja szintén felmondási védelmet nyújtott a terhesség (valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés) időtartamára. E biztosítékok nélkül ma már nem is beszélhetünk „tisztes” munkáról. Fontos kiemelni

¹² Kajtár Edit - *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből;*

azonban, hogy a felmondási tilalom csak a munkaviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetését blokkolja, tehát a munkaviszony továbbra is megszüntethető (a várandósság ideje alatt is) például közös megegyezéssel vagy azonnali hatályú felmondással.¹³

3. A várandósság, mint felmondási tilalom a hatályos szabályozás tükrében

A várandósság időtartama az elsőként rögzített ok az abszolút felmondási tilalmak között. Az új Mt. szerint a munkáltató a munkaviszonyt felmondással nem szüntetheti meg a várandósság ideje alatt.

A korábbi szabályozáshoz [a régi Mt. 90. § (1) bekezdéséhez] képest az új Mt. eltérő szóhasználattal él: a „terhességet” felváltja a „várandósság” megnevezés. Ennél azonban jóval lényegesebb különbséget jelentett az új Mt. eredeti szövegében az a kitétel, mely szerint a munkavállaló erre a körülményre csak akkor hivatkozhat, ha a várandósságáról a munkáltatót már a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta [az új Mt. 65. § (5) bekezdés a) pontjának eredeti szövege].

Fentiek szerint a munkavállaló csak abban az esetben támaszthat a munkáltatójával szemben munkaviszony jogellenes megszüntetése iránti igényt, ha a munkáltatót már a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta állapotáról. Ez egyben azt is jelenti, hogy ha az előzetes tájékoztatás elmarad, akkor a munkáltató felmondása még a várandósság időszakában sem lesz jogellenes.

Az új Mt. hatályba lépéséig alkalmazott bírói gyakorlat a „terhességet” ún. objektív felmondási körülményként értékelte. Eszerint amennyiben a munkavállaló nem tud a terhességéről és a felmondás közlése ekkor történik, úgy a felmondás jogellenes lesz. A Legfelsőbb Bíróság BH 2004.521. sz. döntésében rögzítette, hogy a rendes felmondás közlésekor a terhességre tekintettel fennálló felmondási tilalom objektív jellegű; EBH 2005.1242. sz. eseti döntésében pedig megállapította, hogy a terhesség a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg; BH2005.366. sz. döntése alapján pedig ha a női munkavállaló a munkáltató rendes felmondásakor nem tudott a terhességéről, ezt követően - az első fokú eljárásban erre

¹³ Kajtár Edit - *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből*;

alapított felmondási tilalom alapján - jogszerűen kérheti az intézkedés jogellenességének megállapítását.

Mindezekből levonható az a következtetés, hogy az új Mt. eredetileg elfogadott megszövegezése szerinti várandósság - a korábbi szabályozásokkal ellentétben - nem objektív, ugyanis tájékoztatás nélkül, annak hiányában nem áll fenn, továbbá akkor sem, ha a munkavállaló nem tudott várandós állapotáról.

4. A 17/2014. (IV. 30.) AB határozat áttekintése, jelentősége

A 17/2014. (IV. 30.) AB határozat segítségével betekintést nyerhetünk a várandós munkavállalók védelmét biztosító szabályozás nemzetközi és hazai kereteibe egyaránt, ugyanis a határozat jól illeszkedik mind a korábbi magyar szabályozási koncepcióba, mind pedig az Európai Unió által kijelölt trendbe. A várandós munkavállaló különleges munkajogi helyzetének biztosítása az állam kiemelt feladata, fontos eszköze a család védelmének és a gyermekvállalás támogatásának. Végző soron elősegíti azt is, hogy az állam eleget tegyen objektív életvédelmi kötelezettségének. A tisztességes munka jogi feltételeinek kialakítása azonban önmagában nem elég a várandós vagy kisgyermekes munkavállalók védelméhez. Az anyasággal összefüggő többletterhek és kockázatok elosztása csak megfelelő családpolitikai lépésekkel és a kisgyermekes munkavállalókkal szembeni társadalmi felfogás gyökeres megváltozása révén valósulhat meg.¹⁴

Az alapvető jogok biztosa 2012. december 14-én indítványozta az új Mt. 65. § (5) bekezdésének felülvizsgálatát és megsemmisítését, tekintettel arra, hogy a kifogásolt törvényi rendelkezés a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget ír elő a várandósságra, illetőleg az emberi reprodukciós eljárásban való részvételre tekintettel fennálló felmondási tilalomra történő hivatkozás feltételeként. Az AB az indítványt részben megalapozottnak, tehát az Alaptörvénybe ütközőnek találta, ezért a hivatkozott jogszabályhelynek „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészét megsemmisítette. Döntésének indokolásában¹⁵ az AB utalt a 11/2001. (IV. 12.) AB

¹⁴ Kajtár Edit és Zeller Judit - A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság határozata nyomán; *Közjogi Szemle (HVG-ORAC) 2014. évi 4. szám, p. 25.*

¹⁵ *Magyar Közlöny 2014. évi 76. szám; p. 10054-10065.*

határozatra, amelyben megállapította, hogy a régi Mt. többször eltért a munkavállaló javára „a munkaviszony szabad felmondása” alapelvtől, továbbá a munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések mindig kivételesek a szabad felmondás jogának generális alapelvéhez képest.

Az Alaptörvény már a Nemzeti hitvallásban kifejezte elkötelezettségét az együttélés legfontosabb kereteit képező „család” és „nemzet” fogalmak mellett. Az Alaptörvény L. cikk (1) bekezdése ennek megfelelően rögzíti a család védelmének, (2) bekezdése pedig a gyermekvállalás támogatásának állami kötelezettségét. Az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése - az általános egyenlőségi szabály megfogalmazása mellett - külön kiemeli a férfiak és nők egyenjogúságát. A XV. cikk (4) bekezdése a megkülönböztetés általános tilalma alóli kivételként fogalmazza meg, hogy Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti elő. E rendelkezés értelmében - az Alaptörvény javaslatának indokolása szerint - az egyenlőség tartalmi megvalósulását szolgáló, az esélyegyenlőtlenség felszámolása érdekében tett pozitív megkülönböztetés megengedett. A XV. cikk (5) bekezdése pedig a gyermekek mellett különleges gondoskodásra szoruló, védelmet igénylő csoportként emeli ki a családokat, a gyermekeket és a nőket.

Az Alaptörvény ugyan tartalmaz a korábbi Alkotmány 66. § (2) bekezdéséhez hasonló szabályt, amely - az esélyegyenlőség elvét meghatározva - kifejezetten kötelezővé tenné az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét, változatlanul biztosítja - a nemzetközi jogi kötelezettségekkel összhangban - a férfiak és nők egyenjogúságát, tartalmazza az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekre való általános felhatalmazást, továbbá a külön intézkedésekkel védendő kör megjelölése során kifejezetten kiemeli a családokat, gyermekeket és a nőket [Alaptörvény XV. cikk (3)-(5) bekezdések].

Az AB megállapította, hogy a fenti rendelkezések az Alaptörvény L. cikk (1)-(2) bekezdéseire figyelemmel megalapozzák a gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettséget, amely a legkülönbözőbb állami kötelezettségek teljesítésében nyilvánul meg, de amelyek formája, módja, mértéke az alkotmányi rendelkezésekből nem következik. Az Alaptörvény által előírt állami intézményvédelmi kötelezettséget további jogszabályok konkretizálják, mint például a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény, az új Mt., továbbá a munkaköri,

szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, amely a nők foglalkoztatásánál szempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására.

Az alapvető jogok biztosa indítványában azt kifogásolta, hogy az új Mt. 65. § (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintettek emberi méltósághoz és magánszférához való jogát, ezért az ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint VI. cikk (1) bekezdésével.

Az AB a kérelem keretei között azt vizsgálta, hogy az új Mt. 65. § (3) bekezdésének a) és e) pontjaiban foglalt felmondási védelemre való hivatkozásnak a munkáltató munkavállaló általi - a felmondás közlését megelőző - tájékoztatásához kötése sérti-e a hivatkozott alapjogokat. Ennek során az AB a hivatkozott alapjogok védelmi körének meghatározásából indult ki.

Az AB a 32/2013. (XI. 22.) AB határozatban már értelmezte a magánszférához való jogot és annak viszonyát az emberi méltósághoz való joghoz. Ennek során rögzítette, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése - a régi Alkotmány 59. § (1) bekezdésével ellentétben - átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását, valamint jó hírnevét. A magánszféra lényege tekintetében továbbra is fenntarthatónak tartotta az AB korábbi gyakorlatában megfogalmazott megállapítást, miszerint a magánszféra lényegi fogalmi eleme, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek [36/2005. (X. 5.) AB határozat]. Az AB rámutatott arra is, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított magánszférához való jog és az Alaptörvény II. cikke által garantált emberi méltósághoz való jog között meglehetősen szoros kapcsolat áll fenn. Az Alaptörvény értelmében a magánszféra védelme nem szűkül le az Alaptörvény II. cikke által is védett belső vagy intimszférára, hanem kiterjed a tág értelemben vett magánszférára (a kapcsolattartásra), illetve arra a szférára is, amelyben a magán- és családi élet kibontakozik (az otthonra). Ezen túlmenően önálló védelmet élvez az egyén életéről alkotott kép is (a jó hírnévhez való joga).

Az Alaptörvény II. cikk és VI. cikk (1) bekezdésében biztosított jogok védelmét az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése a foglalkoztatás vonatkozásában konkretizálja: minden munkavállalónak joga van

az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. A foglalkoztatás során ezeket a követelményeket az új Mt. személyiségi jogok védelmét garantáló rendelkezései, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-ai biztosítják. Az új Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelmének általános követelményét rögzíti. A személyiségi jogokat a Ptk. nevesíti, így a magánélet és a személyes adatok védelméhez való jogot is. A személyiségi jogok védelme a munkajogban - az új Mt. indokolása szerint - kiemelt jelentőségű. Az új Mt. 10. § (1) bekezdése alapján a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Tekintettel arra, hogy az új Mt. 65. § (3) bekezdésének a) és e) pontjaiban meghatározott körülmények személyes adatnak minősülnek, az AB a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként kezeli, hanem információs önrendelkezési jogként [15/1991. (IV. 13.) AB határozat], amelynek korlátozása - a magánszférához való joggal ellentétben - nem elsősorban az adat jellegéhez, hanem annak felhasználásához igazodik.

Az AB megállapította, hogy az ügy szempontjából különös jelentősége van annak, hogy a gyermekvállalás szándéka és a várandósság - ameddig annak nincsenek külső jelei - az intim szférához tartozik és mint ilyen, ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Az adatok jellege és nem azok felhasználása a meghatározó, ezért a fenti adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Az AB a fentiek alapján azt vizsgálta, hogy a kötelező tájékoztatás előírása más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében szükséges-e.

Az adatszolgáltatás a munkaadó és a munkavállaló hierarchián alapuló viszonyához kapcsolódik és - bár a munkáltató a munkavállaló hozzájárulásával nyer bepillantást a magánszférájába - az nyilvánvaló módon nem önkéntes. Az új Mt. 6. § (2) bekezdése az általános magatartási követelmények között rögzíti a kölcsönös együttműködési, a (4) bekezdése pedig az általános tájékoztatási kötelezettséget. A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését [az új Mt. 18. § (2) bekezdése].

Megállapítható, hogy a felmondási védelem egy olyan, a gyermeket vállaló nők többletvédelmét szolgáló kedvezmény-szabály, amelyre senkinek sincs alanyi joga. A fenti felmondásvédelmi rendelkezések megalkotására az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdésében foglalt, pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotásra való felhatalmazás alapján, az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdésében foglalt állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítése érdekében került sor. A védelem ezért feltételekhez köthető, ezek azonban nem vezethetnek a munkavállaló alapjogainak szükségtelen és aránytalan korlátozásához. A feltételek előírásánál az állami beavatkozás határait az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében meghatározott követelmények jelölik ki. Eszerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Jelen ügyben a gyermeket vállaló munkavállaló magánszférához való joga áll szemben az állam intézményvédelmi kötelezettségével. A felmondási védelem megvalósulásához - ugyanúgy, ahogy az új Mt. által biztosított egyéb kedvezmények esetében - elengedhetetlen a munkáltatónak a kedvezményre okot adó körülményről való tájékoztatása. Az AB arra a következtetésre jutott, hogy az új Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából. Ennek értelmében a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény (a felmondás közlése) bekövetkezik vagy legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka nyilvánul.

A bírói gyakorlat a régi Mt. alapján, speciális tájékoztatási kötelezettség hiányában az együttműködési kötelezettségből kiindulva kidolgozta, hogy a munkavállaló részéről a tájékoztatás legkésőbb mikor történhet meg. A gyakorlat értelmében a munkavállaló a munkaviszonyban a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően köteles együttműködni a munkáltatójával, a felmondási tilalom szempontjából jelentős tény szándékos eltagadása ezen követelményeknek nem felel meg. Egy eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság annak ellenére megalapozottnak találta a terhességre, mint felmondási tilalomra való hivatkozást, hogy a közalkalmazott még a felmentés közlésekor sem tájékoztatta a munkáltatót az általa tudott körülményről. Az LB szerint ugyanis nem volt bizonyított, hogy a munkavállaló jogtalan előny szerzése érdekében nem jelezte a terhességet.

Az AB megállapította, hogy az új Mt. 65. § (5) bekezdésének „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze a tájékoztatást a munkaviszony megszüntetése munkáltatói szándékának bármilyen formájú megnyilvánulásától függetlenül teszi kötelezővé. Az új Mt. mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően az a munkáltatótól nem volt elvárható [a régi Mt. 89. § (5) bekezdése]. A mellőzés indoka, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időben a munkavállaló keresőképtelenné válik. A meghallgatás intézményének hiánya azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló csupán a felmondás közlésekor értesül a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándékáról. A vizsgált rendelkezés az összes olyan esetben, amikor a felmondásra nem csoportos létszámcsökkentés keretében kerül sor, kizárja a felmondási védelemre a felmondás közlésekor történő hivatkozást.

A kifogásolt szövegrész - tekintettel az új Mt. 24. §-ára - nem értelmezhető úgy, hogy a munkavállaló a felmondás közlésekor (a felmondási okirat fizikai értelemben történő átadásakor) még tájékoztathatja a munkáltatót a vele kapcsolatban fennálló, felmondási tilalomra okot adó körülményről. A felmondás egyoldalú jognyilatkozat, amely a címzettel való közléssel hatályossá válik és csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza [az új Mt. 24. § (1) bekezdése alapján].

Az AB álláspontja szerint „a felmondás közlését megelőzően” szövegrész a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intimszférájába tartozó körülményekről. Tekintettel arra, hogy a tájékoztatási kötelezettség ezáltal elválik a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, a munkavállaló arra kényszerül, hogy haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást.

Az állam azonban jogalkotással nem avatkozhat be alkotmányos indok nélkül a gyermeket vállaló munkavállalók magánszférájába. Az új Mt. 65. § (5) bekezdésének „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándék megnyilvánulásától függetlenül ír elő a munkavállalók számára a magánszférába tartozó adatokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget, szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltósághoz való jogát, ezért az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésébe, valamint II. cikkébe ütközik.

Más megítélés alá esik az eset, amikor a várandós nő maga sem tud a terhességéről. Ekkor ugyanis fel sem merülhet a magánszféra sérelme. A jogalkotó ebben az esetben különbséget tesz a várandós nők között olyan szempontból, hogy tudomást szereztek-e az állapotukról vagy sem. A felmondási védelem nem alapvető jog, ezért a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészeinek alkotmányossága az általános egyenlőségi szabály alapján ítélandó meg. Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése kifejezetten rögzíti a korábbi alkotmánybírószági gyakorlatban kialakított általános egyenlőségi szabályt. Az emberi méltóság és egyenlőség közötti összefüggés ettől függetlenül fennmarad, mert az egyenlőség végső alapja az emberi méltóság [42/2012. (XII. 20.) AB határozat].

Az AB a fenti szövegrész alkotmányosságát tehát az általános egyenlőségi szabály érvényesülése szempontjából szintén megvizsgálta és megállapította, hogy irányadó az állandó gyakorlata szerint tett korábbi megállapítás, azaz tilos az azonos szabályozási körbe vont jogalanyok közötti indokolatlan és önkényes megkülönböztetés, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek. Nem tekinthető viszont hátrányos megkülönböztetésnek, ha a jogi szabályozás különböző tulajdonságokkal bíró alanyi körre eltérő rendelkezéseket állapít meg. Alkotmányellenes megkülönböztetés csak összehasonlítható személyi körben lehetséges. Alkotmányellenességhez vezet, ha adott szabályozáson belül valamely azonos helyzetben lévő csoportra - alkotmányos indok nélkül - eltérő szabályozás vonatkozik, továbbá hátrányos megkülönböztetés az is, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik [6/1997. (II. 7.) AB határozat], ezért az AB megvizsgálta, hogy a jogalkotó a tájékoztatási kötelezettség időbeli feltételének meghatározása során az egyéni szempontokra való azonos mértékű figyelemmel járt-e el.

Az AB megállapította, hogy a szabályozási koncepció szempontjából a várandós munkavállalók homogén csoportot alkotnak, azonban a várandósság első időszakában a nők sok esetben maguk sem tudnak a várandósságukról. Az új Mt. viszont attól függetlenül ír elő „a felmondás közlését megelőző” tájékoztatási kötelezettséget, hogy a munkavállaló nő tudomás szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról. Azok, akik nem tudnak a várandósságukról, „a felmondás közlését megelőzően” kitétel miatt utólag nem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. Az AB már megállapította, hogy a jogalkotónak széles körű mérlegelési lehetősége van abban, hogy a felmondási védelmet milyen körben és hogyan biztosítja. Ha azonban feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez, akkor ennek során az érintettek esetlegesen eltérő egyéni szempontjaira tekintettel kell eljárnia. A jogalkotó tehát azon munkavállalók számára, akik nem szereztek tudomást a várandósságukról, lehetetlen feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez. Mivel a jogalkotó - az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával - a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között, az új Mt. 65. § (5) bekezdésének „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésébe ütközik.

5. Kitekintés a nemzetközi szabályozási gyakorlatba: a várandós nők különös védelme az Európai Unióban és a nemzetközi jogban

Azt, hogy a nők a várandósság / terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk miatt különös jogi védelmet igényelnek, az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogi tárgyú jogalkotás is elismerte. Az Európai Unió Alapjogi Kartája a család, mint alapvető egység jogi, gazdasági és szociális védelme körében kifejezetten kimondja, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkit megillet a védelem a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen.

Konkrétan az Alapjogi Karta 33. cikkének (1) bekezdése rögzíti, hogy a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez, (2) bekezdése pedig azt mondja ki, hogy a család és a munka összeegyeztethetősége érdekében mindenkinek joga van védelemre a gyermekvállalással összefüggő

okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van fizetett szülési és szülői szabadságra is, amennyiben gyermeke születik vagy gyermeket fogad örökbe.¹⁶

Az Alapjogi Karta fent hivatkozott rendelkezéseit erősíti meg a Tanács 92/85/EGK Irányelve is, amely az elbocsátás elleni védelem biztosítására kötelezi a tagállamokat a várandósság teljes időtartama alatt, továbbá rögzíti, hogy az Irányelv alkalmazásában várandós az a munkavállaló, aki ezen állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetőleg a gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja a munkáltatóját.

A közösségi jogalkotó konkrétan az Irányelv 10. cikkében biztosít különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban felmondási tilalmat rendel el.¹⁷

A fentiekhez hasonló kötelezettségeket fogalmaz meg regionális szinten a részes államok számára a Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. cikke is, amely „A dolgozó nők védelemhez való joga” cím alatt - a gyermek születése előtti és utáni szabadság mellett, azon túlmenően - a szoptató anyák munkaidő-kedvezményének biztosítását; a szülési szabadságra eső felmondás tiltását; a veszélyes, fáradtságos, egészségtelen munkákból származó ártalmak kiküszöbölését írja elő.

Fontos követelményeket határoz meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Általános Konferenciájának 88. ülészakán elfogadott és hazánkban a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett, az anyaság védelméről szóló 183. számú egyezmény is, amely többek között az alábbiakat írja elő:

- a terhes, illetve a szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségére ártalmas munkavégzés elleni védelmét;
- szülési szabadság biztosítását;

¹⁶ Kajtár Edit - *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből; Infokommunikáció és jog (HVG-ORAC) 2014. évi 2. szám, p. 94-95.*

¹⁷ *Id. a Webb-ügyben 1994. július 14-én hozott C-32/93. számú ítélet 21. pontja; a Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott C-394/96. számú ítélet 18. pontja; a TeleDanmark-ügyben 2001. október 4-én hozott C-109/00. számú ítélet 26. pontja*

- a terhességből, illetve szülésből adódó betegség vagy komplikáció esetén külön szabadság biztosítását;
- ezen szabadságok ideje alatt pénzbeli juttatás nyújtását;
- a terhesség és az azzal összefüggő szabadságok ideje alatt a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel, szoptatással összefüggő ok miatti megszakítása tilalmát;
- szoptatással kapcsolatos munkaidő-kedvezmények biztosítását.

Az anyák és a gyermekek védelmét szolgáló jogállami kötelezettségeket fogalmaz meg az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek 10. cikke előírja, hogy az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani, amely idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani.

Az Európai Közösségek Bírósága, illetőleg újabb nevén az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban együtt: Európai Bíróság) is számos ügyben foglalkozott már a várandós munkavállalók jogállásával, különösen a felmondási védelemmel. Az Európai Bíróság kimondta többek között, hogy a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és a nők egyenlőségére vonatkozó közösségi szabályok célja a női munkavállalók szülés előtti és utáni védelme.¹⁸ A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, különösen a 76/207/EGK Irányelv 2. cikkének (1) bekezdése és 5. cikkének (1) bekezdése alapján a női munkavállalók elbocsátással szembeni védelmét nem pusztán a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. Ilyen jellegű elbocsátás csak nőket érint, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül.¹⁹ A védelem akkor is irányadó, ha a felmondás indoka az anyaság miatti távollét alatt állt be, a felmondási előkészületeket a távollét alatt tették meg, de magát a felmondást csak a munkavállaló munkába való visszatérését követően közölték.²⁰ Az Európai Bíróság gyakorlatából egyértelműen levezethető, hogy a felmondási védelem a határozott és a határozatlan idejű munkaviszonyokban egyaránt érvényesül, ráadásul a munkaviszony anyaság miatti meg nem hosszabbítása is hátrányos

¹⁸ *Id. a McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott C-191/03. számú ítélet 42. pontja*

¹⁹ *Id. a Brown-ügyben 1998. június 30-án hozott C-394/96. számú ítélet 24-27. pontjai, valamint a McKenna-ügyben 2005. szeptember 8-án hozott C-191/03. számú ítélet 47. pontja*

²⁰ *Id. a Paquay-ügyben hozott ítélet*

megkülönböztetésnek minősül.²¹ A felmondási védelem akkor is él, ha a munkavállaló a felvételi eljárás során nem közölte, hogy már várandós, ez csak a határozott idejű foglalkoztatás ideje alatt derült ki.²² A munkavállalónak ráadásul nem is szükséges formálisan tájékoztatnia munkáltatóját a várandósságról. A védelem akkor is megilleti, ha arról a munkáltató informális úton, máshonnan értesült.²³ Végül az Európai Bíróság *expressis verbis* azt is kimondta, hogy a várandós nő nem köteles munkavállalóját tájékoztatni állapotáról, enélkül is megilleti őt a felmondási védelem²⁴ (egyébiránt éppen ennek a kérdésnek a vizsgálata szolgált a 17/2014. AB határozat alapjául is).

²¹ *Id. a Melgar-ügyben hozott ítélet*

²² *Id. a TeleDanmark-ügyben 2001. október 4-én hozott C-109/00. számú ítélet*

²³ *Id. a Danosa-ügyben hozott ítélet*

²⁴ *Id. a Busch-ügyben hozott ítélet*

6. Összegezés, a tanulmány lényegének rövid összefoglalása

A felmondási tilalmak, illetőleg korlátozások eseteit a jogalkotó mindig az aktuális társadalmi elvárások mentén, azokkal összhangban határozza meg. Elődjéhez képest az új Mt. szűkítette a felmondási tilalomra jogosító eseteket, továbbá figyelembe vette a korábbi bírói gyakorlatot is.

Kikerült az abszolút felmondási tilalmak közül a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása céljából történő táppénzes állományba helyezés, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, valamint a sor- vagy tartalékos katonai szolgálat időtartama. Továbbra is abszolút felmondási tilalom alatt áll viszont a munkavállaló a várandósság, a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt. A jogalkotó leszűkítette az emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos felmondási tilalmat egyrészt akként, hogy az csak a nőt illeti meg, másrészt pedig időbeli korlátot szabott: a felmondási tilalom a munkavállalót a jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés tartama alatt, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónapig illeti meg. Az új Mt. egy új abszolút tilalmat létesített, nevezetesen a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítést.²⁵

Főszabály szerint a munkáltató és a munkavállaló egyaránt bármikor megszüntetheti felmondással a munkaviszonyt. A munkavállalónak a határozatlan idejű munkaviszonya felmondását még indokolnia sem kell. Az új Mt. lehetőség ad azonban arra, hogy a felek ilyen irányú megállapodása esetén, legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig terjedő időtartamon belül a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg [az új Mt. 65. § (2) bekezdése].

Hangsúlyozandó, hogy a felmondási védelem az új Mt-ben is kizárólag a munkáltatói felmondással szemben állít fel korlátozásokat, következésképpen a felmondási védelem nem vonatkozik a munkaviszony egyéb megszüntetési módozataira, úgy mint például a munkáltató általi azonnali hatályú felmondásra, a próbaidő alatt történő azonnali hatályú megszüntetésre, a határozott idejű

²⁵ <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/par-gondolat-a-felmondasi-tilalmakrol-es-korlatozasokrol-az-uj-mt-ben>

munkaviszony határozott idő előtti megszüntetésére, valamint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére.²⁶

Természetesen a munkavállaló bármikor - a felmondási tilalomra jogosító időtartam alatt is - jogosult felmondással megszüntetni a munkaviszonyát. A felmondási védelem intézményével ugyanis a jogalkotó a munkavállalót kívánja megóvni attól, hogy amikor a munkavállaló valamilyen, társadalmilag méltányolható okból a munkavégzéstől távol maradni kényszerül, úgy még ebben a kiszolgáltatott helyzetben se kelljen tartania attól, hogy jogviszonya megszűnik. A felmondási korlátokkal pedig a munkavállaló speciális, hátrányos helyzetét részesíti védelemben a jogalkotó. A törvényben rögzített felmondási védelmeken túlmenően további felmondási tilalmakat, illetve korlátokat létesíthetnek a felek kollektív szerződésben [az új Mt. 65. § (3) bekezdése, 66. § (4) és (7) bekezdései, 85. § (2) bekezdés b) pontja].

Korábban a felmondási védelem a munkáltatói rendes felmondás korlátja volt, azaz kizárólag a határozatlan idejű munkaviszonyok megszüntetésekor merült csak fel. Az új Mt. értelmében viszont az egyes felmondási tilalmak a határozatlan és a határozott idejű munkaviszony felmondása esetén is egyaránt érvényesülnek.

Az egyes felmondási tilalmakat áttekintve kijelenthető, hogy azok között a várandós nők munkajogi védelme a legösszetettebb szabályozás. E kérdéskör komplexitását jól mutatja az előzetes tájékoztatás alkotmányosságát vizsgáló AB határozat is, amelyben az AB a klasszikus alkotmányjogi érvelésen túl pszichológia szempontokat is vizsgált, azaz nem pusztán egy munkajogi norma alkotmányossága mérettetett meg, hanem egy mérföldkőnek tekinthető döntés született, amikor az AB a várandósság szabályozását visszabillentette a gazdasági irányultságból a szociális szempontok felé.

Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy a fent hivatkozott AB határozat eredményeképpen kialakult, jelenleg is hatályos szabályozás - bár kétségtelenül képes megvédeni a női munkavállalókat a felmondástól - önmagában nem elegendő ahhoz, hogy javítson a várandós nők, illetve a kisgyermekes anyukák

²⁶ <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/par-gondolat-a-felmondasi-tilalmakrol-es-korlatozasokrol-az-uj-mt-ben>

munkaerőpiaci statisztikáin, továbbá nem képes megváltoztatni a várandós munkavállalókkal szembeni előítéleteket sem, ezek a problémák változatlanul megoldásra várnak.²⁷

²⁷ Kajtár Edit - *Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből;* Infokommunikáció és jog (HVG-ORAC) 2014. évi 2. szám, p. 95-96.

Felhasznált források jegyzéke

- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (új Mt.)
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (régí Mt.)
- Magyar Közlöny 2014. évi 76. szám; p. 10054-10065.
- dr. Berke Gyula, prof. dr. Kiss György, dr. Bankó Zoltán, dr. Kajtár Edit, dr. Kovács Erika: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez
- Kajtár Edit - Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből; Infokommunikáció és jog (HVG-ORAC) 2014. évi 2. szám
- Kajtár Edit és Zeller Judit - A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság határozata nyomán; Közjogi Szemle (HVG-ORAC) 2014. évi 4. szám
- <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/par-gondolat-a-felmondasi-tilalmakrol-es-korlatozasokrol-az-uj-mt-ben>
- <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/munkajogi-kisokos-noknek-ii>
- <https://ado.hu/munkaugyek/jovore-valtozik-az-apasagi-szabadsag-es-jon-szuloi-szabadsag/>
- <https://ado.hu/munkaugyek/mit-tartogat-az-mt-modositasi-a-beteget-gonddozo-munkavallalok-reszere-a-gonddozoi-munkaido-kedvezmeny/>