

- 11 BH 2009.247
 12 Pribula, 2012., p. 100.
 13 BH 1990. 468.; BH 1990.10.
 14 Koltay András: Sajtó-helyreigazítás és válaszjog: A sajtószabadság korlátja vagy kiteljesítése (Iustum Aequum Salutare IV. 2008/4. – pp.143–180; <http://ias.jak.ppke.hu/hir/ias/20084sz/12.pdf>, [2014. április 28.]
 15 LB. Pf.IV.20.155/1989.; BH 1989.12. in Petrik, 1992, 112. o.
 16 BH 1983.354.; BH 1975.13.; BH 1990.256.
 17 Spinda Csaba: A sajtó-helyreigazítás és a sajtóper szabályai (2013.) http://midra.unimiskolc.hu/JaDoX_Portlets/documents/document_14048_section_6274.pdf, p. 11. [2014. április 28.]
 18 Petrik, 1992., p. 117.
 19 BH 1983.354.; BH 1976.162
 20 BH 1978.31.
 21 BH 1992.109.
 22 BH 2004.273.; BH 1978.31.; BH 1996.248.
 23 Pribula, 2012., p. 89.
 24 BDT 2013. 3039.
 25 LB Pf.IV.20.411/1985.; BH 1986/1.
 26 BH 1992.308.
 27 Pribula, 2012., p. 123.
 28 Dr. Tarczay Áron: Két kérdés a sajtó-helyreigazítás bírói gyakorlatából <http://members.chello.hu/tarczay/sajto.pdf>, [2014. április 28.]
 29 Smtv. 12. § (2) bekezdés
 30 BH 1978.33.; BH 1997.174.
 31 Petrik, 1992., 126. o.
 32 BDT 2008.1853 ; BDT 2003.824.
 33 BH 1975. 130.
 34 BH 2004.418.
 35 Pribula, 2012., 131. o.
 36 BH 1991.196.
 37 Pribula, 2012., 135. o.
 38 BH 1993.686.

KAJTÁR EDIT

Miért nem szólt? A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről munkajogi szemszögből¹

A várandós nőket érintő felmondási tilalomra vonatkozó szabályozás sok esetben szélsőséges reakciókat vált ki. Az egyik véglet képviselői dicsőnyel övezik a várandós nőt, a másikéi a munkáltató nyakába akasztott kolonként tekintenek rá. Már az elemzők által alkalmazott terminológia is sokat elárul. Áldott állapot? Terhesség? Várandósság? Jelen tanulmányban az utóbbit fogom alkalmazni. A munkavállaló gyermeket vár. A munkáltató jó, terhelhető, kiszámítható munkaerőt. A kettő nem zárja ki egymást.

1. A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYV OMINÓZUS SZABÁLYA: MT. 65. § (5) BEKEZDÉS

A munkavállaló gyermekvállalási terveivel, várandósságával összefüggő adataira, illetve az azokkal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályozás több személyiségi jogot is érint. Kiemelkedően fontos ezek közül az adatvédelemhez, az emberi méltósághoz, az egyenlő bánásmóddhoz való jog. A probléma több oldalról megközelíthető: így alkotmányjogi, munkajogi, családjogi, adatvédelmi szempontból. Jelen cikk elsősorban munkajogi nézőpontból vizsgálódik. A témának különös aktualitást ad a 17/2014. (V. 30.) AB határozat.² A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az Alkotmánybíróság határozatával érintett ominózus szakasza a következő:

Mt. 65. §

(3) bekezdés

A munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt

a) a várandósság,

b) a szülési szabadság,

c) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),

d) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint

e) a nő jogszabály szerinti, *az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt.*

...

(5) bekezdés

A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

A 17/2014. (V. 30.) AB határozat megsemmisítette „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészt, e rendelkezés 2014. V. 31-től hatálytalan. Az AB határozat után a várandós, illetve az emberi reprodukciós eljárásban (közkeletű elnevezéssel: lombik programban) részt vevő nők már csak a munkáltatói felmondás közlésekor kötelesek védett helyzetükről beszámolni a munkáltatónak.

2. AZ ANYASÁG VÉDELME A MUNKAJOGBAN

A munkajog számos normája reagál az ún. érzékeny munkavállalói csoportok speciális igényeire. Ezek a már klasszikusnak tekinthető védő szabályok igen korán megjelentek a jogág (egyetemes) történetében. Védő normákat hív fel többek között az életkor (fiatal munkavállalók, nyugdíjhoz közel állók), a várandósság, az anyaság/apaság, a fogyatékoság. A fiatal (18 év alatti) munkavállalókat védő szabályok kitérnek a munka nehézségi fokára, a 18. életévüket betöltött munkavállalókéhoz képest kedvezőbbek a munkaidőre, munkaközi szünetre, pihenő időre, szabadságra vonatkozó szabályok. A várandós és kisgyermekes nőket érintő szabályoknak szintén nagy hagyományai vannak (lásd éjszakai munka, egészségre ártalmas munka tilalma,

¹ A szerző egyetemi adjunktus, az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport főmunkatársa.

speciális szabadság etc.). A nők (akár természetes, akár reprodukciós eljárás eredményeként kialakult) várandósság alatti és utáni megváltozott fizikai, pszichés állapota fokozott védelmet igényel.³ Különösen érzékeny ezért kiemelt körülményt igényel a lombik programban részt vevő nő helyzete.⁴ A várandósság nem megillető felmondási védelem egyrészt jelenti azt, hogy a munkaviszony nem szüntethető meg felmondással, másrészt pedig azt, hogy a szülési szabadság után a kismama azonos, vagy azonos értékű pozícióba (azonos szintű munkakörbe, illetve bérét a távolléte alatt bekövetkező bérfelértékelés szerint módosítani kell) térhet vissza úgy, hogy a munkaviszonyból származó jogosítványai (pl. nyugdíjhoz szükséges szolgálati idő, tréning lehetőségek) nem szenvednek csorbát.⁵

A védelem oka, hogy a munkaviszonyból származó fő kötelezettség (munkavégzés) teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve, hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során, egyúttal kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat.⁶

Hazánkban már az 1928. évi V. törvény cikk az iparban, valamint némely más vállalatban foglalkoztatott gyermekek, fiatalok és nők védelméről tartalmazott felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezéseket. Érdekes módon, a munkáltató tudomása a várandósságról, illetve a tájékoztatás a várandósság tényéről szintén bekerült a 8. § szövegébe.⁷ Időben ugorva, a jelen Mt.-t megelőző munka törvénykönyve (az 1992. évi XXII. tv. továbbiakban: a régi Mt.) is felmondási tilalmat rendelt a terhesség és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamára [a régi Mt. 90. § (1) bekezdés d) pont]. Ezek nélkül a védő normák nélkül nem beszélhetünk „tisztességes munkáról”. A tilalom ugyanakkor nem korlátlan. Csak a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkavállaló munkaviszony

kapcsolatos magatartásával, képességével, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetését blokkolja. Egyéb módon, például közös megegyezéssel, vagy azonnali hatályú felmondással a jogviszony továbbra is megszüntethető. Az AB határozat említi, hogy a próbaidő alatt indokolás nélkül megszüntethető a jogviszony a felmondási tilalom ellenére. Véleményem szerint ez az eset nem ítéltető meg ennyire egyértelműen. Bár a próbaidőnek valóban nem kelléke az indoklás, a várandós nő elbocsátása felveti a jogellenes hátrányos megkülönböztetés kérdését.

A jól bevált normák mellett ugyanakkor találunk a szabályozásban olyan elemeket, amelyek egyértelműen a védelmi szint csökkenésével járnak. Ilyen az a fentebb leírt, közelmúltban az Alaptörvénybe ütközőnek nyilvánított szabály, mely szerint a várandósság, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel csak akkor von maga után felmondási tilalmat, ha az érintett ezt a munkáltatónak előzetesen bejelenti. A modern munkajog a várandóssággal azonos védelemben részesíti az emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nőket is. Ezek a szabályok tilalmak, korlátok illetve mentességek formájában jelennek meg, kiterjednek a munkafeltételekre, a munkaidőre, a munkakörre, melyek átmeneti módosítása válhat szükségessé, biztonságot, egészséget veszélyeztető munkakörülmények kizárására, szülési szabadságra, az elbocsátás elleni védelem biztosítására stb. A felmondási tilalmat azért emelem ki, hiszen ez az, amely alapvetően meghatározza a várandós és kisgyermekes nők munkaerőpiacra maradási lehetőségét. A felmondási tilalmak, korlátok felállítását az érzékeny munkavállalók védelmének egyik legerőteljesebb eszköze. A felmondási tilalom a munkáltató munkaviszony megszüntetési lehetőségei elé állít abszolút korlátot, mivel meghatározott állapotú, helyzetű munkavállalóval szemben a felmondást törvény zárja ki. Ezen a rendkívül erős, objektív védő szabályon komoly rést ütött az Mt, amennyiben csak akkor illette meg a nő a felmondási védelem, ha állapotról (terhesség, lombik programban való részvétel) még a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta a munkáltatót. „A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.” [Mt. 65. § (5) bekezdés]. Mt. 85. § (1) bekezdése ugyan lehetővé tette, hogy a felek munkaszerződésben a munkavállaló javára eltérjenek, azonban a törvény főszabályként a tájékoztathoz kötötte a tilalom érvényesülését.

3. ADATVÉDELLEM A MUNKAJOGBAN – GYERMEKVÁLLALÁSHOZ KAPCSOLÓDÓ ADATOK VÉDELME

A felmondási tilalom előzetes bejelentéshez kötésének nem csupán anyaság védelmi dimenziója van, hanem markáns adatvédelmi kérdéseket is felvet. A személyiségi jogok sajátosan érvényesülnek a munkajogban. A felek között hierarchikus viszony van, a munkajogviszony a munkavállaló alárendelt pozícióját is megjeleníti. A munkáltató „információs erőfölényének” felhasználásával a munkavállaló jogai, érdekei súlyosan sérülhetnek.⁸

Az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok általános védelmét fogalmazza meg. E jogok köre folyamatosan bővül, többek között személyiségi jognak minősül a hátrányos megkülönböztetés tilalma, a lelkiismereti szabadság, a személyes szabadság joga, a testi épséghez és az egészséghez való jog, a becsülethez való jog, az emberi méltósághoz való jog, a jóhírnévhez való jog, a képmás és hangfelvétel védelméhez, a titokvédelméhez, a magánlakáshoz való jog, a személyes adatok védelméhez való jog. Az Mt. 10. § (1) bekezdésének „a munkaviszony létesítése, teljesítése, vagy megszűnése szempontjából lényeges” fordulata rámutat, hogy a személyiségi jogok védelmének kötelezettsége nem csak a munkajogviszony alatt, hanem az azt megelőző és az azt követő időszakban is érvényesül. A munkajogviszony létesítése előtt a személyiségi jogok védelmének kérdése a munkaerő kiválasztása kapcsán merül fel (álláshirdetés, interjú, munkaerő közvetítő cégek stb.).⁹ A munkajogviszony megszűnése, megszüntetése követően személyiségi jogi vetülete lehet például a munkavállalói adatok tárolásának, a versenytilalmi megállapodással kapcsolatos adatok kiadásának. Az adatkezelés a munkáltató jogainak és kötelezettségeinek gyakorlásához elengedhetetlen, gondoljunk csak a bérfizetésre, adóelszámolásra, járulékok kifizetésére, a munkaidő kezdetének és végének elszámolására, vagy a kapcsolattartásra. Az adatáramlás számos érdek és jog interferenciájával jár. A

Az ILO 2013-ban készült vizsgálata szerint, a világ 141 azon országa közül, ahonnan elérhető volt információ, 47 ország joga tartalmazott explicit vagy implicit módon terhességi vizsgálat elvégzésére vonatkozó tilalmat (így például Albánia, Argentína, Brazília, Dánia, Franciaország, Portugália, Románia, Szerbia, Szlovákia, Szlovénia).

munkaviszony fenntartása, a munkabiztonság garantálása mindkét fél érdeke, felmerülnek azonban olyan érdekek is, melyek csak a munkáltatónál, illetve csak a munkavállalónál jelentkeznek. A személyiségi jogokkal, a munkavállaló magánszférájának védelmével szemben a munkáltató minél szélesebb körű információ megszerzésére, minél totálisabb ellenőrzésre törekvése áll.¹⁰

A várandóssággal, illetve a lombik programban való részvétellel összefüggő adatok az egészségügyi adatok körébe sorolhatók, vagyis ún. különösen érzékeny adatnak minősülnek, védelmük fokozottabb körülményt igényel.¹¹ Az ILO 2013-ban készült vizsgálata szerint, a világ 141 azon országa közül, ahonnan elérhető volt információ, 47 ország joga tartalmazott explicit vagy implicit módon terhességi vizsgálat elvégzésére vonatkozó tilalmat (így például Albánia, Argentína, Brazília, Dánia, Franciaország, Portugália, Románia, Szerbia, Szlovákia, Szlovénia). A mongol jog tiltja a terhességgel kapcsolatos kérdések feltételét, míg Szlovákiában és Szlovéniában a tilalom a terhességgel kapcsolatos információ szerzésére vonatkozik.¹²

Kritikus szituáció az állásinterjú gyakran elhangzó kérdés: „Mikor akar gyereket?” Az állásinterjú feltehető kérdésekkel összefüggésben be kell (be kellene) tartani a hátrányos megkülönböztetés tilalmának követelményét. Önmagában azonban az, hogy az interjúztató egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdést tesz fel, nem alapozza meg a közvetlen hátrányos megkülönböztetést. Az állásinterjú feltehető kérdés csak akkor sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha annak eredményeként a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv (továbbiakban: Ebtv.) 8. §-ában felsorolt, valós vagy vélt tulajdonsága miatt más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül. A kedvezőtlenebb bánásmód nyilvánvaló esete az, ha a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét sértő kérdésre adott válasz, illetve a válasz megtagadása miatt nem létesít munkaviszonyt a jelentkezővel. A hátrányos megkülönböztetés tilalmának követelményét a jelentkezőt kedvezőtlenebb feltételek mellett alkalmazzák (például határozott időre, próbaidő kikötésével, miközben a többi jelentkezőt határozatlan időre, próbaidő mellőzésével veszik fel. Nem sorolhatóak fel tételelesen azok a kérdések, melyeket nem lehet feltenni. Közvetlen hátrányos megkülönböztetést eredményezhetnek főképpen a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, tervezett gyermekvállalásra vonatkozó kérdések. Ezek a kérdések Ebtv. 8.

§-ában felsorolt védett tulajdonságok meglétére, illetve hiányára utalnak, illetve közvetlenül összefüggésbe hozhatók valamely védett tulajdonsággal (az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 1/2007. TT. sz. állásfoglalása az állásinterjú feltehető munkáltatói kérdésekről). A védelem erősségét támasztja alá, hogy a jelöltnek a „Mikor akar gyereket?”, „Akar gyereket?”, „Nem terhes?” – típusú kérdésekre joga van nem a valóságnak megfelelő választ adni (ti. hazudni). Hasonló jogi felfogással az osztrák jogban is találkozunk.

4. TÁJÉKOZTATÁS, EGYÜTTMŰKÖDÉS, RENDELTETÉSSZERŰ JOGGYAKORLÁS

A jogalkotónak tehát el kell döntenie, kell-e tájékoztatni a várandósságról/lombik programban való részvételről a munkáltatót, s ha igen, mikor. Fontos látni, hogy amikor az Mt. a felek számára kölcsönös (!) tájékoztatási kötelezettséget ír elő – akár általánosan akár speciális témakörben –, e mögött *nem a privát szféra megtámadásának szándéka áll.* A tájékoztatás előírását a munkáltató, a munkavállaló, illetve harmadik fél (jelen esetben a születendő gyermek) érdekei indokolhatják. A tájékoztatás alapvetően szükséges bizonyos munkáltatói és munkavállalói jogok gyakorlásához és teljesítéséhez. Tilalmak (pl. éjszakai munkavégzés, nehéz fizikai munka) és kedvezmények (pl. munkaidő maximalizálása, adókedvezmény) csak úgy juttathatók érvényre, ha a munkavállaló átadja az információt. Az egészségi állapotnak megfelelő intézkedések (áthelyezés megfelelő munkakörbe, munkakör módosítása) is csak ekkor lehetségesek. Továbbá, a munkaviszony fennállása alatt a várandósságra vonatkozó adatok kezelését indokolja a szülési szabadságát töltő munkavállaló helyettesítéséről való gondoskodás.

Azt kimondani, hogy a munkavállalónak egyáltalán nem kell tájékoztatnia munkáltatóját várandósságáról, ellentmond a munkajogviszony céljának (munka végzése ellenérték fejében), ellentétes a munkajog alapelveivel (együttműködés, rendeltetészerű joggyakorlás) s nem utolsó sorban életszerűtlen. A kérdés nem az, hogy kell-e tájékoztatni, hanem az, hogy *mikor és milyen következményekkel.* A mikorra válaszolva: állásinterjúra jelentkezőt nem lehet kötelezni a tájékoztatásra, a családtervezésre, várandósságra vonatkozó kérdések feltétele szűk kört leszámítva (pl. sugárzásnak lenne kitéve a munkavállaló, így a magzat egészségének védelme indokolja az informálódást) jogellenes. A munkaviszony fennállása alatt a tájékoztatási kötelezettség, illetve erre vonatkozó kérdés feltétele konkrét jogok és kötelezettségek gyakorlásához és teljesítéséhez kell, hogy kapcsolódjon, valamint meg kell, feleljen az adatvédelem általános követelményeinek.¹³ A várandósság, mint minden más munkavállalói személyes adat csak jogszerűen és tisztességesen kezelhető, csak a munkajogviszonyhoz, a munkavégzéshez közvetlenül kapcsolódó célból. Ezen alapelvek részletezése helyett azonban inkább arra szeretném felhívni a figyelmet, hogy a várandósságra vonatkozó adatok kapcsán is érvényesül az együttműködési kötelezettség és a rendeltetészerű joggyakorlás követelménye.

Tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor. A tájékoztatási kötelezettséget megalapozó konkrét jog a munkáltatói felmondási jogának gyakorlása, mely felmondási tilalmi helyzetet aktivál. A védelem igénybevételének feltétele a tájékoztatás. Véleményem szerint ezt a különös esetet leszámítva a jogalkotónak azt az időpontot célszerű megadni, amikor a munkavállaló a tájékoztatásnak *legkésőbb* eleget kell, hogy tegyen. Erre sok nemzeti jogban találunk példát. A szülési szabadság igénybevételével kapcsolatosan határoz meg tájékoztatási kötelezettséget pl. Horvátország, ahol a munkavállaló a lehető leghamarabb, legkésőbb azonban a szülési szabadság kezdete előtt egy hónappal köteles tájékoztatni a munkavállalót, hogy a szülési szabadságot igénybe kívánja venni. Belgiumban ez a határidő legkésőbb a szülés várható időpontja előtt hat hét (utóbbi dátumot orvosi igazolással kell alátámasztani). Kolumbiában ugyan nincs meghatározva a tájékoztatás időpontja, annak tartalma azonban igen. A munkavállalónak meg kell jelölnie a szülés várható idejét, a szülési szabadság kezdő napját és orvosi igazolást is csatolnia kell.¹⁴

5. VÉDELEM VISSZAMENŐLEG

A felmondási tilalom fennállása sok esetben nem egyértelmű a munkáltató számára. Ezekben az esetekben privát szférát tiszteletben tartó megol-

dást jelent, ha a munkavállaló a felmondás kézhez vételekor (nem előzetesen) kell, hogy bejelentést tegyen. Ilyen szabályt tartalmaz az osztrák jog. Ausztriában a felmondás kézhezvétele után öt napon belül bejelentett terhesség esetén él a felmondási tilalom.¹⁵

Ugyanakkor előfordulhat az is, hogy a várandós nő a felmondás közlésekor maga sem tud állapotáról. Kérdés, visszamenőleg érvényesíthető-e a védelem. A korábbi bírói gyakorlat értelmében, a nő akkor is hivatkozhat a felmondási tilalomra, ha a felmondás közlésekor nem tudott a várandósságról. Erre a szabályra két látószögöl tekinthetünk rá. Egyrészt, a munkáltatói oldalról igen hátrányos, hiszen a felmondás oka olyan körülmény, amivel a munkáltató nem számolhatott. Másfelől azonban, ha a jogintézmény céljából, funkciójából indulunk ki (ami nem más, mint a várandós nők illetve a gyermek fokozottabb védelme), csak a várandósság bír relevanciával, teljesen irreleváns, hogy a várandósság tényéről ki és mikor szerzett tudomást. Erre az esetre a korábbi bírói gyakorlat is kiterjesztette a védelmet.

A korábbi, 1992. évi Mt. 90. §-ra alapozott jogalkalmazás a rendes felmondás (az új Mt. terminológiájában: felmondás) közlésekor a terhességre/várandósságra tekintettel fennálló felmondási tilalmat „objektív jellegűnek” minősítette. Konkrét ügyben az alperes munkáltató azért nyújtott be felülvizsgálati kérelmet, mert úgy vélte, a felperes munkavállaló jogsértő – a terhességét „tudatosan eltagadó” – magatartása miatt az eljáró bíróságok alaptalanul állapították meg a felmondási tilalom alapján a rendes felmondás jogellenességét. A felperes eljárása nem felelt meg a jóhiszeműség, és tisztesség követelményének, az együttműködési kötelezettségét megszegte, jogát rendeltetésellenesen gyakorolta. A Legfelsőbb Bíróság nem talált alapot a felülvizsgálat elrendelésére, véleménye szerint az alperes munkáltató helytállóan hivatkozott arra, hogy a munkavállaló a munkaviszonyban a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően köteles együttműködni a munkáltatójával, a felmondási tilalom szempontjából jelentős tény szándékos eltagadása mindezen követelményeknek nem felel meg. Az adott esetben azonban az eljáró bíróságok helytállóan következtettek a rendes felmondás jogellenességére a felperes várandóssága alapján fennálló felmondási tilalom miatt.

Konkrét esetben a felperes korai (hathetes) várandósságát az orvos a rendes felmondás keltezése után öt nappal állapította meg. A felperes a rendes felmondás átvételét megtagadta, ezért a munkáltató végül postán kézbesítette azt. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a felmondási tilomba ütközött, ezért jogellenes. Kifejtette továbbá, hogy a várandósság mind az átvétel megtagadásakor, mind a postai úton való közléskor fennállt, és a perben nem merült fel adat arra, hogy a felperes az orvosi vizsgálat előtt bizonyossággal tudott a korai várandósságáról (BH 2004. 521.). Amennyiben a felperes munkavállaló a munkáltatói rendes felmondáskor nem tudott a várandósságáról, ezt követően – elsőfokú eljárásban erre alapított felmondási tilalom alapján – jogszerűen kérheti az intézkedés jogellenessége megállapítását. A bíróság álláspontja értelmében a munkáltatói (rendes) felmondás közlésekor fennálló várandósság a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg (EBH 2005. 1242.). Azzal, hogy az Alkotmánybíróság megsemmisítette „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészt, a bírói gyakorlat által kimunkált fent említett szabály újra egyértelműen alkalmazható.

6. UNIÓS ÉS NEMZETKÖZI JOGFORRÁSOK A TERHES NŐKRE VONATKOZÓ FELMONDÁSI TILALOMRÓL

Az alábbi uniós és nemzetközi jogforrásokat több szempontból is célszerű vizsgálni. Egyrészt, mert e normák a magyar jogalkotót, jogalkalmazót is kötik, másrészt, rávilágítanak a védő szabály céljára, harmadrészt pedig láthatóvá teszik, hogy a különböző normák eltérő szintű védelmet biztosítanak (lásd a *dőlít betűvel* kiemelt részeket).

Az Európai Unió Alapjogi Kartája kimondja, hogy a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez. A család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek *joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen* [Európai Unió Alapjogi Karta 33. cikk (1)–(2) bekezdések].

A Tanács 92/85/EGK Irányelve az elbocsátás elleni védelem biztosítására kötelezi a tagállamokat a terhesség teljes időtartama alatt, azonban elismeri a tagállamok jogalkotói szabadságát a munkavállalók állapotától független speciális esetekre. „A tagállamok megteszik a szükséges intéz-

kedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult.” [92/85/EGK irányelv 10. cikk (1) bekezdés]. Az irányelv alkalmazásában várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja a munkáltatóját. Az irányelv 1. cikkben megjelölt célja, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajtson végre.

Regionális szinten az Európai Szociális Karta a szülési szabadság idejére felmondási tilalmat határoz meg: a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy (...) *jogtalanak tekintik, ha a munkaadó a szülési szabadság idején vagy olyan időpontra mond fel, amikor e felmondás ez alatt a szabadság alatt lépne érvénybe* (Európai Szociális Karta 8. cikk).

Az anyaság védelme a kezdetektől fogva előkelő helyet foglal el az ILO napirendjén. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet már 1919-ben megalkotta az Anyaság védelméről szóló 3. számú egyezményt.¹⁶ A nemzetközi munkajogi normák és standardok az elmúlt mintegy száz év alatt egyre inkább a befogadás irányába fejlődtek, a védelem körét egyre több munkát vállaló nőre terjesztve ki, függetlenül a munkavállalói státustól vagy a munka természetétől. Az ILO 183. számú Egyezménye, a terhesség, valamint azzal összefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő munkába állás utáni – a tagállamok által meghatározott időszakon belüli – időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással összefüggő ok miatti megszakítása tilalmát írja elő. A munkaviszony védelme és a megkülönböztetés tilalma címet viselő

8. cikk szerint: „(1) Jogellenes az, ha a munkáltató a nő terhessége vagy a 4., illetve 5. cikkben említett szabadságon való távolléte alatt, illetve a munkába való visszatérését követő, a jogszabályokkal megállapítandó időszakon belül szakítja meg a munkaviszonyt, kivéve, ha ez a terhességgel, a szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással össze nem függő okból történik. Elbocsátás esetén tehát a munkáltató kötelessége bizonyítani, hogy az elbocsátás oka nem függ össze a terhességgel, vagy a szüléssel és annak következményeivel vagy a szoptatással. A 9. cikk a terhességi tesztre vonatkozó tilalmat fogalmaz meg: (1) Minden tagállamnak meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket annak a biztosítására, hogy az anyaság ne lehessen foglalkoztatási megkülönböztetés forrása, beleértve – a 2. cikk 1. bekezdése kivételével – a munkához való hozzájutást is. (2) Az előző bekezdésben említett intézkedéseknek tartalmazniuk kell azt, hogy tilos terhességi tesztet vagy ilyen tesztről igazolást kérni akkor, amikor egy nő foglalkoztatásra jelentkezik, kivéve, ha ezt a nemzeti jogszabályok megkövetelik olyan munka kapcsán, amely a) a nemzeti jogszabályok értelmében tilos vagy korlátozandó várandós vagy szoptató anyák esetében, vagy b) amely felismert vagy jelentős kockázatot jelent a nő vagy a gyermek egészségére.”

Látható tehát, hogy valamennyi jogforrás speciális védelemben részesíti a várandós munkavállalót. A *védelmi szint* azonban *nem egységes*. A magyar munka törvénykönyvének AB határozat utáni szabályozása messzemenőkéig megfelel a nemzetközi és uniós előírásoknak, sőt „túlteljesít”. Az Mt. a határozatlan idejű jogviszonyok esetén abszolút mértékben kizárja a munkáltatói felmondás lehetőségét, függetlenül attól, hogy a felmondás összefügg-e a várandósággal, vagy attól teljesen független.

7. A 17/2014. (V. 30.) AB HATÁROZAT

A téma körülgörése után nézzük magát az AB határozatot! 2014. május 27-én az Alkotmánybíróság az alapvető jogok biztosának 2012. december 14-én benyújtott indítványa alapján meghozott határozatában, egyhangúlag alaptörvény-ellenesnek minősítette és megsemmisítette az Mt. előzetes tájékoztatási kötelezettséget előíró, fent idézett rendelkezését. A 48 (különvéleménnyel együtt 53) pontba foglalt határozat hivatkozik a személyiségi jogok és az anyaság védelmének különböző aspektusait vizsgáló korábbi ha-

tározataira és részletesen tárgyalja az anyaság és az emberi méltóság védelmére vonatkozó külső és belső jogforrásokat, valamint az Mt. felmondási rendszerét.

Magyarország védi a családot, mint a nemzet fennmaradásának alapját, támogatja a gyermekvállalást [Alaptörvény L) cikk]. Az emberi méltóság sértetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg (Alaptörvény II. cikk). Az Alaptörvény értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez [Magyarország Alaptörvénye VI. cikk, Alkotmány 59. § (1) bekezdése]. A magánszférához, a magánélet szabadságához való jogot az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogból vezeti le. A magánszféra lényegi fogalmi eleme az Alkotmánybíróság szerint, hogy „az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek” [36/2005. (X. 5.) AB határozat]. Az Alkotmánybíróság a személyes adatok védelméhez fűződő jogot információs önrendelkezési jogként értelmezi: „E jog tartalma az, hogy mindenki maga rendelkezik magántitkainak és személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról.” [20/1990. (X. 4.) AB határozat].

A személyes adatok védelméhez való jog tartalmát az elvi jelentőségű 15/1991. (IV. 13.) AB határozat bontotta ki. Az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy a személyes adatok védelméhez való jog nem hagyományos védelmi jog, hanem információs önrendelkezési jog, tartalma az, hogy mindenki maga rendelkezik személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról. Személyes adatot felvenni és felhasználni általában csakis az érintett beleegyezésével szabad, mindenki számára követhető és ellenőrizhetővé kell tenni az adatfeldolgozás egész útját, vagyis mindenkinek joga van tudni, ki, hol,

A határozat kimondta, hogy az Mt. alaptörvény-ellenesen korlátozta a gyermeket vállaló nők magánélethez és emberi méltósághoz való jogát, egyben hátrányosan megkülönböztette azokat a nőket, akik még nem tudnak várandóságukról. Az AB határozat indoklása hangsúlyozza, hogy a természetes várandósság, vagy az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel a gyermeket vállaló nő magán- vagy intim szférájába tartozó körülmény, ezért nem kötelezhető arra, hogy kiszolgáltassa ezt az információt a munkaadójának.

mikor, milyen célra használja fel az ő személyes adatát. Kivételesen törvény előírhatja személyes adat kötelező kiszolgáltatását, és előírhatja a felhasználás módját is [20/1990. (X. 4.) AB határozat, 879/B/1992. AB határozat]. A „szükségesség–arányosság” alapjogi teszt szabályait a személyes adatok védelméhez fűződő jogra al-

kalmazva, nem tekinthető az alapjog lényeges tartalma korlátozásának, ha a másik alapjog, alkotmányos érték vagy cél (valamint az ún. nyomós közérdek) érvényesülése, védelme teszi azt szükségessé, és a szükségesnek vélt korlátozás, az így okozott sérelem egyensúlyban van az adott szabályozási cél fontosságával, azzal arányos [30/1992. (V. 26.) AB határozat, 58/1994. (XI. 10.) AB határozat].¹⁷

Rátérve a 17/2014. (V. 30.) AB határozat Mt.-re vonatkozó részére: a Testület történetiségében és rendszerében vizsgálta a felmondási tilalom szabályozását. A határozat kimondta, hogy az Mt. *alaptörvény-ellenesen korlátozta a gyermeket vállaló nők magánélethez és emberi méltósághoz való jogát, egyben hátrányosan megkülönböztette azokat a nőket, akik még nem tudnak várandóságukról*. Az AB határozat indoklása hangsúlyozza, hogy a természetes várandósság, vagy az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel a gyermeket vállaló nő magán- vagy intim szférájába tartozó körülmény, ezért nem követhető arra, hogy kiszolgáltassa ezt az információt a munkaadójának. Továbbá, a *tájékoztatás nem tekinthető önkéntesnek*, hiszen ez a feltétele annak, hogy érvényesíthető legyen a nőket megillető felmondási védelem. Az állam ugyan alapvetően szabadságot élvez abban, hogy milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nők számára a többletvédelmet a munka világában, a védelem feltételei nem vezethetnek a munkavállaló alapjogainak szükségtelen és aránytalan korlátozásához. A magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény, vagyis a felmondás közlése bekövetkezett.

8. ZÁRÓ GONDOLATOK

A várandós nők munkajogi védelmének kérdése rendkívül összetett. Ezt a komplexitást jól leképezi a felmondási tilalom érvényesíthetőségét megelőző előzetes tájékoztatás Alaptörvénybe ütközését vizsgáló AB határozat. Az Alkotmánybíróság több megközelítésből vizsgálta a problémát, az indoklás a

klasszikus alkotmányjogi érveken túlmenően kitért pszichológiai szempontokra is (lásd: utalás a várandósság alatt nőkre nehezedő pszichés nyomásra, a várandósság korai szakasza illetve a lombik program érzékeny természetére), a munkaerőpiacot alakító gazdasági tényezőkről azonban nem tett említést. A határozatban egy munkajogi norma alkotmányossága méretetett meg. A köz- és a magánjog határán elhelyezkedő *munkajogi normák formálása a gazdasági és szociális szempontok egyensúlyozásának művészete*. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 63/2010-es számú esetéből idézve: „a családos munkavállalók gyakoribb távolmaradása a munkahelyről olyan tényező, amelyet a felmondás, felmentés mérlegelésekor a munkáltatók óhatatlanul is mérlegelnek.” Ugyanakkor ezt követően az EBH azt is kifejti, hogy „... A családi állapot, az a *tiszteletre és védelemre méltó helyzet*, amiben egy kisgyermekét nevelő, dolgozó anya van, *nem minden ellenérvet legyőző fegyver a munkáltatóval szemben*.” Az Mt. előzetes tájékoztatást előíró 65. § (5) bekezdése a két szempont közül a gazdaságát (ha úgy tetszik, munkáltatóit) súlyozottan vette figyelembe, ezzel kiszolgáltatottá téve egy amúgy is sérülékeny munkavállalói réteget. Természetesen vannak olyan munkakörök, ahol a munkáltatónak, a magzat egészségének védelme érdekében, a lehető leghamarabb tudnia kell a várandósságról, ezen a körön kívül azonban a felmondási tilalom előzetes bejelentéshez kötése indokolatlanul beavatkozik a magánszférába, megsértve az emberi méltóságot. Az Alkotmánybíróság határozata tehát visszabilentette a szabályozást a szociális szempontok felé. A döntés ilyen értelemben mérőföldkőnek tekinthető. Az anyaságot védő szabályok nélkül nem beszélhetünk nem esélyegyenlőségről a munkahelyen.

Megkövetelhető-e a várandósság, illetve a lombik programban való részvétel bejelentése a felmondási tilalom érvényesíthetőségéhez? E kérdésre az *Alkotmánybíróság határozata jellegzetesen európai választ* adott. Európait, olyan értelemben, hogy más kontinenseken (értve ezalatt tipikusan az USA és Japán szabályozását) a munkajog szerepe,¹⁸ és a magánszféra¹⁹ eltérő *felfogása miatt eltérő* válasz született volna. A várandósság védelme szervesen kapcsolódik olyan területekhez, mint a munkahelyi egészségvédelem (gondolva itt mind az anya, mind a magzat, illetve a gyermek egészségére), illetve – messzebb tekintve – egyértelmű gazdaság-, foglalkoztatás- és népesedéspolitikai jelentősége van. Nem szabad azonban megfeledkeznünk arról, hogy *a munkajogi szabályozás nem „terhelhető túl”*. KISS GYÖRGY gondolatait idézve: a probléma a munkajog dogmatikáján jóval túlmutat, az állam közjogi beavatkozása szükséges ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelménye érvényesüljön. A beavatkozásnak azonban kellően differenciálnak kell lennie; az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség és a pozitív intézkedések tekintetében az egységesítés több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt.²⁰ Az Mt. 65. § (a törvény adta keretek között) képes megvédeni a várandós nőt a felmondástól, de nem fog kismama barát munkahelyeket teremteni, javítani a várandós vagy kisgyermekes nők munkaerőpiaci statisztikáin és végképp nem változtatja meg a várandós munkavállaló = kolonc sztereotípiát. Annak meghatározása, hogy *hogyan kerüljenek elosztásra az anyasággal összefüggő többlet terhek és kockázatok* az állam, a munkáltató és a munkavállaló között, változatlanul megoldandó probléma marad.

Jegyzetek

- ¹ 1 A kutatás az az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport [2011TK435, kutatás vezető: Prof. Kiss György] keretében készült. A tanulmány az Országos Tudományos Kutatási Alapprogramok – OTKA, PD 996246 számú pályázat támogatásával valósult meg.
- ² 17/2014. (V. 30.) AB határozat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdése „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről.
- ³ Lőrincsikné Lajkó Dóra. A munkáltatók munkajogi és szociális jogi kötelezettségei a terhes munkavállalók viszonylatában. Munkügyi Szemle, 2006/1. pp. 46–50.
- ⁴ Zeller Judit: A reprodukciós szabadságról magyar és strasbourgji szemszögből. Jura, 2013/2, pp. 150–155.
- ⁵ Gyulavári Tamás: Az egyenlő bánásmód elvének dogmatikai és gyakorlati jelentősége. In: Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Budapest, 2001, Osiris, pp. 55–168.; Lehoczkyné Kollonay Csilla: Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában. Fundamentum, pp. 1998/4, 91–95.
- ⁶ 17/2014. (V. 30.) AB határozat para 36.
- ⁷ „A szülést megelőző és követő hat heti időtartam alatt a szolgálati viszony felmondása hatálytalan, ha a munkaadónak a felmondáskor tudomása volt a terhességről vagy szülésről, vagy ha erről a nő a munkaadót élőszóval történő felmondás esetén azonnal, más módon történő felmondás esetén annak közlésétől számított nyolc napon belül értesíti....”
- ⁸ Jóri András (szerk.): Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Budapest, CompLex, 2010.; Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Az adatvédelem alapkérdései. Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2005.
- ⁹ Hegedűs Bulcsú: A személyiségi jogok védelme a munkaügyi felvételi eljárás során. Munkügyi Szemle, 2008/3. pp. 45–50.
- ¹⁰ Lásd az Mt. 9–10. §-aihoz fűzött kommentárt In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: Munkajogi E-kommentár: Online kommentár az új Munka Törvénykönyvéhez. Budapest, Complex Kiadó, 2012.
- ¹¹ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Bába Kiadó, 2008. pp. 72–74.
- ¹² Addati Laura–Cassirer Naomi–Gilchris, Katherine: Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. http://www.ilo.int/wcms5/groups/public/-/-dgreports/-/-dcomm/documents/publication/wcms_242615.pdf [2014. 05. 01.]
- ¹³ Lásd: 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról, uniós adatvédelmi irányelvek, ILO gyakorlati kódexe, Emberi Jogok Európai Egyezménye etc.
- ¹⁴ Laura Addati–Naomi Cassirer–Katherine Gilchrist i. m. pp. 42–43
- ¹⁵ http://www.jusline.at/Mutterschutzgesetz_%28MSchG%29.html [2014.06.01.]
- ¹⁶ Az Egyezmény 1921. június 13-án lépett hatályba, hazánk az 1928. XXVII. tv.-el hirdette ki.
- ¹⁷ Lásd az Mt. 9–10. §-aihoz fűzött kommentárt In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika i. m. 2012.
- ¹⁸ Lásd pl. Finkin, Matthew W.–Cutcher-Gershenfeld, Joel et al.: Multinational human resource management and the law: common workplace problems in different legal environments. Edward Elgar, cop., 2013.
- ¹⁹ Kontinensünkön maradván is meglepő különbségeket találunk. Az adatvédelemmel kapcsolatos magyar és német munkáltatói és munkavállalói attitűdök közötti különbségekről lásd: Balogh Zsolt György et al.: Comparative Report on the Regulation of Workplace Privacy in Germany and in Hungary. In: Szőke Gergely László (szerk.): Privacy in the Workplace: Data Protection Law and Self-regulation in Germany and Hungary. Budapest, HVG-ORAC Kiadó, 2012.
- ²⁰ Lásd az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban témához fűzött kommentárt In: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Dudás Katalin–Kajtár Edit–Kiss György–Kovács Erika: i. m., továbbá: Kiss György: Az egyenlőségi jogok érvényesülése a munkajogban. Jura, 2002/1, pp. 48–61.