

**Felmondási tilalom a várandós nők vonatkozásában különös tekintettel a 17/2014. (V.30.) AB határozatban foglaltakra<sup>1</sup>**

**1. A munkáltató felmondási jogának korlátozásáról általában**

A állami beavatkozás egyik legerőteljesebb megnyilvánulásai és egyben a munkáltatói hatalom korlátozásának lényeges elemei azok a szabályok, amelyek a munkáltató munkajogviszony megszüntetési jogát kizárják. A felmondási tilalmak olyan tényállások összefoglaló elnevezését jelentik, amelyek a munkáltató felmondási jogának gyakorlását kizárják, ezzel szemben a felmondási korlátozás nem jelent abszolút joggyakorlási tilalmat, hanem a felmondás jogának gyakorlását további feltételhez, feltételekhez köti, vagy annak időbeli hatályát valamilyen tényállás megszűnése utáni időpontra halasztja.<sup>2</sup>

A felmondási tilalmak és korlátozások körét olyan méltányolandó körülmények alkotják, amelyek fennállása alatt a munkáltatói joggyakorlás azért tiltott vagy korlátozott, mert az ekkor gyakorolt felmondás a munkavállalónak a szokásoshoz képest nagyobb egzisztenciális nehézséget okozna. A felmondási tilalmak szabályozásának központi magja az anyasággal, gyermekvállalással és nevelésével kapcsolatos.

Jelen tanulmány várandós nők vonatkozásában a Munka Törvénykönyvében szereplő felmondási tilalmat elemzi részletesen, melyet a jogalkotó az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) számú határozatának a Magyar Közlönybe történő közzétételét követően, annak hatására részben módosítani kényszerült.

**2. A gyermekvállalás védelme a munkajogi szabályokban**

A foglalkoztatás területén elsődlegesen a 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) biztosítja a gyermeket vállaló nők kiemelt védelmét, többek között a felmondási tilalom előírásával.<sup>3</sup> Érdemes megemlítenünk a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmassági orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.)

---

<sup>1</sup> A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport keretében készült. A kutatást az OTKA K112961 „A munkáltató jogviszonyalakítási hatalmának gazdasági és munkajogi alapelemei, a munkajogviszony teljesítése során bekövetkező érváltozások és érdekműködés” c. pályázat támogatta.

<sup>2</sup> Bankó Z.: A munkajogviszony megszűnése és megszüntetése. In.: Berke Gy. – Kiss Gy. (szerk.): Kommentár a Munka törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, Wolters Kluwer, 261. p.

<sup>3</sup> Az Mt. ezen túlmenően egyéb tilalmakat és mentességeket tartalmaz a gyermeket vállaló nők védelme érdekében. Így a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig. (Mt. 53.§ (3) bekezdés a) pont). Meghatározott esetben mentesül a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól (Mt. 55.§ (1) bekezdés b)-c) pont.) A várandós nők esetében az Mt. 113.§ (1) bekezdése értelmében a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat is a törvényben foglalt – kedvezőbb – eltérésekkel kell alkalmazni.

NM rendeletet, mely a nők foglalkoztatásánál külön szempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására. A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján a munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a várandósokra - ezen belül a várandósság korai szakaszában lévőkre -, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a rendelet 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre.

A 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10.§ (2) bekezdése, pedig kifejezetten a munkáltató számára írja elő azt a kötelezettséget, hogy a munkáltató – a rendelet 9. számú mellékletében felsorolt munkakörülmények fennállása esetén – köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel – többek között – a terhes nők egészségét és biztonságát garantálni kell.

A legkevésbé sem hiábavaló a jogalkotóknak azon törekvésük, hogy a várandós nők munkaerő-piaci helyzetét jogszabályi úton is stabilizálják, azonban sajnálatos módon a gyakorlatban még mindig félelem lengi körül a női munkavállalókat, ha arról van szó, hogy munkáltatójukkal közölniük kell, hogy gyermeket várnak. Valahol természetesen a munkáltató helyzete is érthető, hiszen egy várandós női munkavállalónak biztosítandó törvényi feltételek sokszor komoly feladat elé állítja őket, nem beszélve arról az időszakról, amikor a munkavállaló kiesik a munkából, azonban a gazdasági érdekeket álláspontunk szerint nem lehet szembe állítani azzal az alapvető emberi lehetőséggel és szükséglettel, hogy új élet születhessen.

### **3. A várandósság felmondási tilalmával kapcsolatos normakontroll**

Utólagos normakontroll keretében az alapvető jogok biztosa Prof. Dr. Szabó Máté 2012. december 14-én az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény 2.§ (3) bekezdése<sup>4</sup> és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 24.§ (2) bekezdése<sup>5</sup> alapján indítványozta az Mt. 65.§ (5) bekezdése vizsgálatát és megsemmisítését. A kifogásolt rendelkezés a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget ír elő a várandósságra, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvételre tekintettel fennálló felmondási tilalomra hivatkozás feltételeként.

Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatában megállapította, hogy az Mt. 65.§ (5) bekezdése „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze alaptörvény-ellenes, ezért azt megsemmisítette, és az alábbi szövegezéssel tartotta fent hatályában:

---

<sup>4</sup> Az alapvető jogok biztosa kezdeményezheti az Alkotmánybíróságnál a jogszabályok Alaptörvénnyel való összhangjának felülvizsgálatát, az Alaptörvény értelmezését, valamint a kihirdetéstől számított harminc napon belül az Alaptörvény és az Alaptörvény módosítása megalkotására és kihirdetésére vonatkozó, az Alaptörvényben foglalt eljárási követelmények megtartásának vizsgálatát.

<sup>5</sup> Az Alkotmánybíróság a jogszabály Alaptörvénnyel való összhangját az alapvető jogok biztosának határozott kérelmet tartalmazó indítványa alapján akkor vizsgálja, ha az alapvető jogok biztosának álláspontja szerint a jogszabály alaptörvény-ellenessége fennáll.

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

Az Alkotmánybíróság tárgyi határozatát követően a jelenleg hatályos Mt.-beli szabályok alapján a munkavállalónak tehát nincs előzetes tájékoztatási kötelezettsége. Mielőtt azonban az Alkotmánybíróság döntésének folyamatába betekintést nyújtanánk, fontosnak tartjuk a felmondási tilalmak rendszerének általános ismertetését.

#### 4. A felmondási tilalmakról általában

A felmondási tilalmak olyan tényállások összefoglaló elnevezését jelentik, amelyek a munkáltató felmondási jogának gyakorlását kizárják.

A felmondási tilalmak a munkáltatói felmondás – illetve a csoportos létszámcsökkentésről való munkáltatói döntés – esetén érvényesülnek, a munkaviszony határozott vagy határozatlan időtartamától függetlenül.<sup>6</sup>

A felmondási tilalmak szabályozásának módosítására az elmúlt 20 évben számos alkalommal került sor. Csupán fel szeretnénk villantani és gondolatébresztő jelleggel utalni arra, hogy a specifikusan a nőket érintő felmondási tilalmaknak komoly munkajogi fejlődéstörténete van.<sup>7</sup>

Az Mt. 65.§ (3) bekezdése és az Mt. 68.§ (2) bekezdése ismét új módon közelíti meg a felmondási tilalmak esetkörét. A korábbi egységes szabályozást két különálló részre bontja az új törvény azzal, hogy az egyik csoportba tartozó okok esetében nem közölhető az okok fennállása alatt munkáltatói felmondás (Mt. 66.§ (3) bekezdése, ez volt a korábbi szabályozás egységes elve), a másik csoportba tartozó okok esetében az okok fennállása alatt közölhető a munkáltatói felmondás, de a felmondási idő csak az ok megszűnését követő napon kezdődik, és ennek elteltével szűnhet meg a munkaviszony. (Mt. 68.§ (2) bekezdés)<sup>8</sup>

A felmondásvédelmi rendszer alapvető fontosságú elemei tehát azok a szabályok, amelyek a munkáltató felmondáshoz való jogát kizárják vagy korlátozzák. A felmondási tilalmak csoportján belül megkülönböztethetünk abszolút és relatív felmondási tilalmakat. Abszolút felmondási tilalomnak nevezhetők azok a tényállások (illetve ezek fennállásának időtartama), amelyek esetében nem szűnhet meg a munkajogviszony és nem is közölhető munkáltatói felmondás, relatív felmondási tilalomnak pedig azokat az eseteket nevezzük, amelyek alatt nem szűnhet meg a munkajogviszony, viszont közölhető a munkáltatói felmondás.

Az abszolút tilalmi csoportba tartoznak az Mt. 65.§ (3) bekezdésében foglaltak alapján:

---

<sup>6</sup> Dr. Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., 2014, p. 232.

<sup>7</sup> A 19. század végén a gazdasági fejlődés egyre több nőt kényszerített arra, hogy munkába álljon. A nők fizetett munkában való részvétele (egyrészt) az iparosodással vette kezdetét, ugyanis a munkafolyamatok gépesítése alkalmat adott arra, hogy a kevesebb fizikai munkát igénylő területeken nőket vagy gyermekeket alkalmazzon a munkaadó. In: Dr. Göndör Éva: A nőket érintő felmondási tilalmak munkajogi fejlődéstörténete, p. 101, Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára, Szerkesztő: Horváth István, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015

<sup>8</sup> Berke/Kiss – Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, p. 307.

- a várandósság,
  - a szülési szabadság,
  - a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §, 130. §),
  - a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint
  - a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama.
- A relatív felmondási tilalmi csoportba tartozik az Mt. 68.§ (2) bekezdése

szerint:

- a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év,
- a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség,
- a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság.

Ahogy láthatjuk a fenti szabályozásból, az abszolút felmondási tilalmak közül az első a várandósság időtartama, melynek értelmében a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság időtartama alatt.

A korábbi szabályozáshoz képest az első ami szembeűnő az a szóhasználat: a jogalkotó a terhesség fogalom helyett a várandósság kategóriát használja. Lényegesebbnek mondható változás azonban az, hogy – a korábbi bírói gyakorlat nyomán – az Mt. 65.§ (5) bekezdése azt rögzítette, hogy erre a körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. Ebből az következett tehát, hogy ha a munkavállalónak tudomása volt várandósságáról, jogellenes megszüntetés iránti igényt csak akkor támaszthat, ha a munkáltatót tájékoztatta állapotáról a felmondás közlését megelőzően. Ez a szabály egyben azt is jelentette, hogy amennyiben a munkavállaló nem tájékoztatta a munkáltatót arról az állapotáról, amely megalapozza a felmondási tilalmat, a munkáltató felmondása – egyéb feltételeket figyelmen kívül hagyva – ebben az időszakban sem volt jogellenes.

## **5. Az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) határozatáról**

A 17/2014. (V.30.) AB határozat 2014. május 31-től hatályon kívül helyezte az Mt. 65.§ (5) bekezdéséből „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészt.

A felmondási tilalmak esetére általánosságban véve igaz az, különös tekintettel a várandós női munkavállalók helyzetére, hogy növelik a munkavállaló állásbiztonságának az érzését. Ahogy arra már a tanulmányunk elején utaltunk, a legtöbb várandós nő azért nem közli munkáltatójával, sem közvetlen munkatársaival a várandóssága tényét, mert féltik az állásukat. Attól tartanak, hogy egy, illetve több gyermek vállalásával csökkentik a munkaerő-piaci lehetőségeiket.

Az állásbiztonság az európai munkajogi irodalomban elfogadott definíció szerint a „commonfloor of rights” vagyis a jogok közösségi minimumszintjének része. A commonfloor of rights alapján minden munkavégzésre irányuló tevékenységet végző személyt védelem illet meg, függetlenül a jogviszonyuk jellegétől. E körébe

tartoznak többek között a jogellenes felmondás elleni védelemhez fűződő jogok is.<sup>9</sup>

Az állásbiztonság a munkához való jogból, mint alapjogból vezethető le. Erre a tézisre épülnek az ún. családbarát munkahelyek is, melyek azt erősítik női munkavállalókban, hogy gyermekek vállalása mellett is tudnak akár teljes értékű szakmai munkát is végezni munkáltató támogatás mellett. A munkáltató apró figyelmessége, támogatása hatalmas fizikai és egyben lelki segítséget is nyújt a várandós munkavállalónak.<sup>10</sup>

Hazánkban a családbarát szemléletű munkahelyek támogatása, erősítése minisztériumi szintű kezdeményezésen alapul.<sup>11</sup>

## 6. Az Alkotmánybíróság döntésének lényegi elemei

Visszatérve a tanulmány fókuszához, a következőkben azt vizsgáljuk, hogy milyen logika mentén jutott az Alkotmánybíróság azon döntésre, hogy alaptörvényellenesség okán megsemmisítette az Mt. 65.§ (5) bekezdésének „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészét.

Az alapvető jogok biztosa indítványában azt kifogásolta, hogy az Mt. 65.§ (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltóságához és magánszférájához való jogát, ezért ellentétes az Alaptörvény II. cikkével<sup>12</sup>, valamint a VI. cikk (1) bekezdésével<sup>13</sup>. Kifejtette, hogy az Mt. 65.§ (3) bekezdés a) és e) pontjában rögzített felmondásvédelmi garanciák az állam – Alaptörvény L) cikk (2) bekezdése<sup>14</sup>, XV. cikk (3)<sup>15</sup> és (5)<sup>16</sup> bekezdése, valamint a XVII. cikk (3)<sup>17</sup> bekezdéséből következő – intézményvédelmi kötelezettségeként jelennek meg, nem pedig az állammal szemben kikényszeríthető alanyi alapjogként. Tehát az állam alapvetően szabadságot élvez abban, hogy milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nők számára a többletvédelmet a munka világában. Ebből következően a kedvezmények, többletjogosultságok igénybevétele feltételhez köthető. A várandósság tényének közlése jelenti a védelmi helyzet megteremtését. A munkáltató – külső jelek hiányában – a várandósságról nem tud tudomást szerezni

---

<sup>9</sup> Heerma van Voos, Guus: Commonground in European Dismissal Law, In: Keynote Paper on the occasion of the 4<sup>th</sup> Annual Legal Seminar European Labour Law Network, 24-25 November 2011, „Protection Against Dismissal in Europe, Basic Features and Current Trends”

<sup>10</sup> Sheryl Sandber írja *Dobd be magad!*, Lean in, Nők több szerepben című könyvében (HVG Kiadó Zrt., 2013), hogy milyen nagy jelentősége volt annak a ténynek, hogy a munkáltató a munkavállalóknak kialakított parkolóban külön helyet tartott fenn a várandós nőknek, közvetlenül a munkahely bejáratánál.

<sup>11</sup> <http://www.kormany.hu/hu/emberi-eroforrasok-miniszteriuma/csalad-es-ifjusagugyvert-felelos-allamtitkarsag/hirek/a-csaladbarat-szemlelet-crosodeset-szeretne-a-kormany>, Letöltés ideje: 2016.02.10.

<sup>12</sup> Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.

<sup>13</sup> Mindenkinnek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.

<sup>14</sup> Magyarország támogatja a gyermekvállalást

<sup>15</sup> A nők és a férfiak egyenjogúak.

<sup>16</sup> Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

<sup>17</sup> Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

csak abban az esetben, ha erről a munkavállaló tájékoztatja. A munkavállaló szabad döntésén múlik tehát, hogy igénybe szeretné-e venni a neki járó kedvezményeket és ennek érdekében tájékoztatni kívánja-e a munkáltatót a magánszféra körébe tartozó szenzitív adatokról.

Kiemelendő, hogy mind a várandósságra, mind az emberi reprodukciós eljárásra vonatkozó adat egészségügyi állapotra vonatkozó személyes adat, s így az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 3.§ 3. b) pontja szerint különleges adat.<sup>18</sup>

Ugyanakkor a felmondási tilalom, mint intézmény lényege, hogy csak akkor tud érvényesülni, ha arról a munkáltató tudomást szerez. A célhoz kötöttség, a szükségesség és adattakarékosság elvéből adódóan a munkavállaló nem köteles mindaddig a munkáltatója tudomására hozni a várandósságára, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvételével kapcsolatos adatokat, míg az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból, a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek teljesítése folytán nem feltétlenül szükséges. Az erre vonatkozó adatkezelés jogalapja maga az új Mt. 65.§ (4) bekezdés, illetve a 6.§ (4) bekezdése. Amennyiben azonban a munkavállaló az erre vonatkozó adatokat elhallgatja, a felmondás közlését követően arra már jogot nem alapíthat.<sup>19</sup>

Az alapvető jogok biztosa kiemelte, hogy a felmondási védelem a várandósság esetében elsősorban annak első időszakában okozhat problémákat, különösen mivel ebben az időszakban gyakran előfordul, hogy a várandósság – számos okból kifolyólag – megszakad. Ilyen esetekben az előzetes bejelentés előírása indokolatlanul megalázó a magzatát elvesztő nő számára, hiszen tájékoztatnia kell a munkáltatóját a várandósság megszakadásáról is.

Az Alkotmánybíróság először áttekintette az Mt. felmondási védelemre vonatkozó szabályozásának kialakulását. Már a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) tartalmazta a felmondási tilalom intézményét. A régi Mt. 90. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

- a) a betegség, üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség,
- b) a beteg gyermek ápolása miatti táppénz,
- c) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság,
- d) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság,
- e) a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő,
- f) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálat,
- g) a rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes,
- h) az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót a kötelező gondozásba helyezésről

---

<sup>18</sup> Különleges adata az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

<sup>19</sup> Dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014, p. 113.

számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama alatt.

Tehát a régi Mt. is nevesítette a munkáltató rendes felmondását megakadályozó taxatív módon felsorolt esetek között a terhesség, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamát.<sup>20</sup> Az utóbbit a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításáról szóló 2005. évi LVII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) iktatta be 2005. július 3. napjával. Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 166. §-a<sup>21</sup> tartalmazza az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások felsorolását, és az ezzel összefüggő kezelés időtartamára terjesztette ki a Módtv. a felmondási védelmet azzal a céllal, hogy társadalmi szempontból a gyermekszületések számának növekedését, egyéni szempontból pedig azoknak a gyermeket vállaló személyeknek a támogatását segítse elő, akik a fejlett orvostudomány segítségét veszik igénybe a gyermekvállalás elősegítése céljából.

Az Mt. megtartja a felmondási tilalom intézményét. Ahogyan erre a korábbiakban kitértünk, a védelmet biztosító tényállásoknak két esetköre van: amikor a védelmi időszakban a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt (abszolút felmondási tilalom), illetve amikor a munkáltató megszüntetheti, de a felmondási idő csak meghatározott tartam lejártát követően kezdődik (relatív felmondási tilalom). Az abszolút felmondási védelem alá tartozik a várandósság, és a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama is. Fontos kiemelnünk, hogy a tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik. Az Mt. 66. § (8) bekezdése lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony megszüntetését is a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, illetve ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ennek megfelelően a felmondási tilalom a határozott idejű munkaviszony esetén is érvényesül. A felmondási tilalom nem gátolja ugyanakkor 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

---

<sup>20</sup> Régi Mt. 90. § (1) bekezdés d) pont

<sup>21</sup> Eütv. 166. § (1) Emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárás (a továbbiakban: reprodukciós eljárás)

- a) testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés,
  - b) a házastárs, illetve élettárs ivarsejtjeivel vagy adományozott ivarsejttel végzett mesterséges ondóbevitel,
  - c) ivarsejt adományozásával történő testen kívüli megtermékenyítés és embrióbeültetés,
  - d) embrió adományozással végzett embrióbeültetés,
  - e)
  - f) a női ivarsejt megtermékenyülését, illetőleg megtermékenyíthetőségét, valamint a megtermékenyített ivarsejt megtapadását, fejlődését elősegítő egyéb módszer alkalmazható.
- Az Eütv. Rendelkezése értelmében reprodukciós eljárásként kizárólag az itt meghatározott módszereket lehet alkalmazni.

általi azonnali hatályú indokolás nélküli megszüntetését. Abban az esetben, ha a munkáltató a fenti időtartamon belül mond fel, az jogellenes.

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. 82. §–83. § tartalmazza. Az Alkotmánybíróság korábbi határozataiban már foglalkozott a felmondási okok témakörével. Az Alkotmánybíróság 11/2001. (IV.12.) AB határozatában rögzítette, hogy a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás joga az a kiindulópont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának a feltételeit tartalmazzák.<sup>22</sup>

Azt a tény, hogy a női munkavállalókat a terhesség ideje alatt és után is – tekintettel különösen a fizikai és pszichés állapotukra – védelem illeti meg, mind az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, mind a nemzetközi munkajogi tárgyú jogalkotás is elismerte.<sup>23</sup>

Alaptörvényünk már a Nemzeti Hitvallásban kifejezte elkötelezettségét az együttélés legfontosabb kereteit képező család és a nemzet mellett.

Mintegy összegzésként megállapíthatjuk, hogy a gyermekvállalással, gyermekszüléssel kapcsolatos munkavállaló védelemének kiemelt szerepet kell szánni, mivel a család védelme összetársadalmi érdek, mely a nemzetek szintjén is jelentkezik. A gyermekek védelmét vállaló nők kiemelt védelmét a foglalkoztatás területén az Mt. biztosítja leginkább. A családok védelmének általános szabályait a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény (a továbbiakban: Csvt.) tartalmazza. A Csvt.<sup>24</sup> preambuluma kiemeli, hogy a család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása, amelynek gyarapodása nélkül nincs fenntartható fejlődés és gazdasági növekedés, ugyanakkor a gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését. Az állam ezért segíti a munkavállalás és családi élet összeegyeztetését.

A fentiekben felhívott jogszabályhelyek – különösen az Alaptörvény – vonatkozó rendelkezésiből az alapvető jogok biztosa azt kifogásolta, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltóságához és magánszférájához való jogát, ezért ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint VI. cikk (1) bekezdésével. Az alapvető jogok

---

<sup>22</sup> Az Alkotmánybíróság korábban már vizsgálta a felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzés keretében is. 67/2009. (VI.19.) AB határozat

<sup>23</sup> A Tanács 92/85/EGK Irányelve a várandós, gyermekágyas, szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére, a terhességre, a szoptatásra káros hatással járó, kockázatot jelentő tényezők kiküszöbölésére (ennek érdekében a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti módosítására, biztonságot, egészséget veszélyeztető expozíció kizárására, szülési szabadság, elbocsátás elleni védelem biztosítására stb.) kötelezi a tagállamokat.

Az anyák és a gyermekek védelmét szolgáló jogállami kötelezettségeket fogalmaz meg az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott 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.

<sup>24</sup> A Csvt. keretjellelű szabályozást tartalmaz, amennyiben kijelöli a családdal és a házassággal, mint elismert és védendő intézményekkel kapcsolatos állami feladatok irányát, illetve az ezekhez kapcsolódó állami kötelezettségeket.



biztosan abból indult ki, hogy a felmondásvédelmi garanciák az állam intézményvédelmi kötelezettségeként jelennek meg, ennek megfelelően a többletjogosultságok igénybe vétele feltételhez köthető. Ilyen értelemszerű feltételnek tartja a várandósság bejelentését a munkáltató felé a tényleges intézkedést igénylő, pozitív tartalmú jogosultságok (pl. munkaidő kedvezmény) esetében. Álláspontja szerint ettől meg kell különböztetni a potenciális jellegű felmondási védelmet, amely nem igényel speciális munkáltatói intézkedést.

Az Alkotmánybíróságnak az alapvető jogok biztosának kérelmére induló eljárásban tehát azt kellett vizsgálni, hogy az Mt. 65.§ (3) bekezdés a) és e) pontjában foglalt felmondási védelemre való hivatkozásának a munkáltató munkavállaló általi – a felmondás közlését megelőző – tájékoztatáshoz kötése sérti-e a hivatkozott alapjogokat. Ezen tézis alapján az Alkotmánybíróság az alapjogok védelmi körének meghatározásából indul ki.

A várandósság ténye, és annak esetleges közlése a munkavállalónak a magánszférájába tartozó információ, így vizsgálni kellett a magánszférához<sup>25</sup>, valamint az emberi méltósághoz való jogot.<sup>26</sup>

Az Alkotmánybíróság határozatai alapján egyértelműen levonhatjuk azt a megállapítást, hogy a munkáltató csak akkor tekinthet be a munkavállaló magánéletébe, ha ahhoz a munkáltató kifejezetten hozzájárul.

Az Alkotmánybíróság rávilágított arra is, hogy a magánszféra teljesen ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Ezen következtetés a foglalkoztatás vonatkozásában az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésében konkretizálódik: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

Külön jogszabályi rendelkezések támasztják alá, illetve szélesítik ki ezt a védelmet.

A munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény támogatja. A munkavállalók méltósága tiszteletben tartását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a foglalkoztatás során pedig az Mt. személyiségi jogok védelmét garantáló rendelkezései, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-ai biztosítják.

A személyiségi jogok védelmének általános követelményeit az Mt. 9.§ (1) bekezdése<sup>27</sup> rögzíti. A személyiségi jogokat a Ptk. nevesíti, így a magánélet, és a

---

<sup>25</sup> Az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlatát fenntartva megállapította, hogy a magánélet fogalmának lényegi ismérve az, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek (36/2005. (X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390, 400.).

<sup>26</sup> Az Alkotmánybíróság a 32/2013. (XI.22.) AB határozatában értelmezte a magánszférához való jogot és annak viszonyát az emberi méltósághoz való joghoz. Megállapította, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét.

<sup>27</sup> A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

személyes adatok védelméhez való jogot is. Többek között a munkaviszony alá-fölérendeltsége okán a személyiségi jogok védelme a munkajogban kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmának alá-fölérendeltsége miatt.<sup>28</sup> Az Mt. 10. § (1) bekezdésében foglaltak 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.

Elvi élel állapíthatjuk meg, hogy az Mt. 65.§ (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülmények – a várandósság, illetve a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelése – személyes adatnak minősülnek.

Az Alkotmánybíróság egy korábbi döntésében a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként, hanem információs önrendelkezési jogként is értelmezte.<sup>29</sup> Az információs önrendelkezési jog pedig szorosan kapcsolódik a magánszférához való joghoz, mivel az arról való döntést foglalja magában, hogy az egyén mikor és milyen korlátok között fedí fel a személyéhez köthető adatokat. Ez pedig az egyén saját szubjektív döntésén alapul.

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a gyermekvállalás szándéka, és az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, és ezek eredményeképpen a várandósság – mindaddig amíg nincsenek külső látható jelei – az intim szférához tartoznak, és mint ilyen ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Mindezekből következően ezen intim szférához tartozó információk kiszolgáltatására jogszabály alapján a munkavállaló sem kötelezhető, ugyanis az a magánszférába való beavatkozást valósítaná meg.

A munkajogviszonyban az adatszolgáltatás<sup>30</sup> a munkaadó és munkavállaló alá-fölérendeltségen alapuló viszonyához kapcsolódik. A törvényalkotó úgy avatkozik be a munkaadó és a munkavállaló viszonyába, hogy az Mt. 65. cikk (3) bekezdése a) és e) pontjában meghatározott objektív körülményekre tekintettel a munkáltatóra vonatkozó felmondási tilalmat fogalmaz meg, az Mt. 65. cikk (5) bekezdésében pedig kötelező erővel előírja, hogy a munkavállalónak milyen magatartást kell tanúsítania a munkaadóval szemben, hogy a felmondási vélelem adta lehetőséggel éljen. A védelem igénybevétele tehát feltételhez köthető, de ez nem vezethet a munkavállaló alapjogai szükségtelen és aránytalan korlátozásához.

A feltételek előírása során az állami beavatkozás határát az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében meghatározott követelmények szabják meg: Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. 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.

Az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V.30.) határozatának hozatala során megállapította, hogy jelen ügyben a gyermeket vállaló munkavállalók magánszférához

---

<sup>28</sup> Az Mt-hez fűzött miniszteri indokolás.

<sup>29</sup> 15/1991. (IV. 13.) AB határozat, ABH 1991, 49, 42.

<sup>30</sup> Mt. 6.§ (4) bekezdése z e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.

való alanyi joga áll szemben az állam – gyermeket vállaló munkavállalók érdekeit absztrakt módon védő – intézményvédelmi kötelezettségével.

Az alapjog korlátozása szempontjából annak van jelentősége, hogy az az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges-e, az elérni kívánt céllal arányos-e, illetve nem sérti-e az alapjog lényeges tartalmát. Az Alkotmánybíróság a fentiek szerint arra a következtetésre jutott, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából. A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben való részvétellel kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne. A munkavállaló – különösen a várandósság első szakaszában, amikor ennek külső jelei nincsenek, illetve az emberi reprodukciós kezelés alatt – csakis úgy érvényesítheti a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja. Mivel azonban a tájékoztatási kötelezettség korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez való jogát, az nem választható el az elérni kívánt céltól, a többletvédelem érvényesítésétől. Mindezek értelmében a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor várható el, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény, azaz a felmondás közlése bekövetkezik, de legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka valamilyen formában megnyilvánul. Ezen logika alapján tehát nem lehet kötelezőként előírni a munkavállaló számára, hogy a tájékoztatást a várandóssága és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelések vonatkozásában előre – a „felmondás közlését megelőzően” – megadja.<sup>31</sup>

Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről. Tekintettel arra, hogy a tájékoztatási kötelezettség ezáltal elválk a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, a munkavállaló arra kényszerül, hogy a reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást.

## 7. Összegzés – a jogalkotás előtt álló feladatok

Érdekes helyzetet teremt, így az Alkotmánybíróság is külön vizsgálta azt az esetet, amikor a munkavállaló sincs arról tudomása, hogy várandós. A jogalkotó azon munkavállalók számára, akik még nem szereztek tudomást a várandósságukról az előzetes tájékoztatási kötelezettség előírásával lehetetlen feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez. Szakmai körökben a kérdés objektivitása még mindig éles vitákra ad okot. A várandósság ténye – függetlenül attól, hogy a női munkavállaló erről

---

<sup>31</sup> A régi Mt. alapján a bírói gyakorlat az együttműködési kötelezettség elvéből kiindulva kidolgozta, hogy a munkavállaló részéről a tájékoztatás legkésőbb mely időpontban történhet. Lásd részletesebben: Mfv.I.10.372/2009/3. számú ítélet, Mfv.I.10.551/2008/2. számú ítélet, BH2004.521., EBH2005.1242., BH2005.366.

tudott-e, vagy sem – önmagában megalapozza-e a felmondási védelmet? Egyes szerzők szerint ennek kockázatát a munkavállalónak kell viselni. Azt ugyanis, amiről a munkáltatónak nem volt és nem is lehetett tudomása még a legkörülményesebb eljárással sem, azt rajta nem lehet számon kérni, illetve hátrányára értékelni.<sup>32</sup> Természetesen ezen dilemmák csak a korai várandósság kapcsán merülhetnek fel. Véleményünk szerint sem értékelhető a munkáltató terhére a jogellenes munkaviszony megszüntetése és annak jogkövetkezményei. Álláspontunk szerint abban az esetben ha a női munkavállaló várandós, mely tényről ő maga sem tud, és a munkáltató ekkor szünteti meg a munkajogviszonyát, úgy ez speciális szabályozást igényelne. A speciális szabályozás pedig véleményünk szerint abban nyilvánulna meg, hogy ha kiderül a várandósság ténye, akkor a munkáltató egyoldalú jognyilatkozattal a munkaviszony megszüntetését visszavonhassa, és a munkajogviszonyt a felek között helyreállíthassa. Egyebekben – az Mt. 82.§-ban meghatározottak alapján – térítéssel kellene élnie a munkavállaló felé.

A jogalkotó az Alkotmánybíróság 2014. május 30-i döntése óta érdemben nem orvosolta a fennálló ellentmondásos helyzetet. Láthattuk, hogy sem az Alkotmánybíróság, sem a jogalkotás nem adott választ arra a kérdésre, hogy a várandósság tényéről való utólagos tudomásszerzés esetén milyen eljárásnak kell érvényesülnie.<sup>33</sup>

Láthatjuk tehát, hogy a jogalkotónak is van mit tennie annak érdekében, hogy a gyermekvállalással kapcsolatos terheket elossa – munkajogi aspektusból – a munkáltató, a munkavállaló és az állam között. Erre mutat rá Kajtár Edit és Zeller Judit is a kérdést elemző tanulmányukban.<sup>34</sup>

Fontosnak tartjuk tehát a várandósság körüli jogi dilemmák mihamarabbi elosztatását, úgy jogalkotó, mint jogalkalmazói szinten, hogy a női munkaerő foglalkoztatása ne okozzon „félelmet” a foglalkoztatás területén.

---

<sup>32</sup> Dr. Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014, p. 113.

<sup>33</sup> Rab Henriett – Zaccaria Márton Leó: Az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) számú határozatának megítélése a munkajog aktuális tendenciáit meghatározó munkaerő-piaci szempontokra figyelemmel, In: Miskolci Jogi Szemle, X. évfolyam, 2015. 1. szám, p. 68.

<sup>34</sup> Kajtár Edit – Zeller Judit: A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság nyomán, Közjogi Szemle, 7 (2014) 4., p. 25.