
**Az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) számú
határozatának megítélése
a munkajog aktuális tendenciáit meghatározó
munkaerő-piaci szempontokra figyelemmel
Rab Henriett* – Zaccaria Márton Leó****

1. A tanulmány margójára

A tanulmány kiindulási pontjával az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) számú AB határozata, illetőleg az az alapján elindult szakmai nézőpontokat ütköztető diskurzus szolgál. Az Alkotmánybíróság a nők felmondási védelmét tartalmazó speciális szabályozás megváltozott munkajogi rendelkezésének alkotmányellenességét állapította meg, melyről részletesen is szót ejtünk a későbbiekben, azonban maga a probléma alapvetően túlmutat a munkajogi védelem, illetve az egyenlő bánásmód kérdésén is. Ahogyan Kajtár Edit és Zeller Judit a kérdést elemző tanulmányában rámutat: annak meghatározása, hogy hogyan kerüljenek elosztásra az anyasággal összefüggő többletterhek és kockázatok az állam, a munkáltató és a munkavállaló között, változatlanul megoldandó probléma marad.¹ Jelen elemzésünkben éppen ennek mélyebb vizsgálatát kívánjuk elvégezni, vagyis a munkajogra ható gazdasági tendenciákat és emberi erőforrás menedzsment szempontokat is figyelembe véve igyekszünk képet alkotni a nők munkajogi védelmének szükségességéről, annak mikéntjéről és az azt gátló tényezőkről. Az alkotmánybírói határozat a szabályozás jogi minősítéséhez kapcsolódóan egyértelmű tájékoztató pontokat ad, azonban nem nyújt megfelelő instrukciókat a jogalkotás és a jogalkalmazás számára sem, szigorúan munkajogi, illetőleg munkaerő-piaci aspektusból vizsgálva a jelzett problémát. Ennek problematikája a jogalkotás felé abban áll – ahogy a Kajtár-Zeller szerzőpáros idézi is Kiss György szavait –, hogy „a munkajogi szabályozás nem terhelhető túl”,² a jogalkalmazás pedig a munkaerő-piaci adatok alapján nem

* Egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

** Egyetemi tanársegéd, Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék.

¹ Kajtár Edit – Zeller Judit: A várandósságra vonatkozó tájékoztatói kötelezettségről az Alkotmánybíróság nyomán, *Közjogi Szemle*, 7 (2014) 4., 25. o.

² Kajtár – Zeller: A várandósságra vonatkozó tájékoztatói kötelezettségről az Alkotmánybíróság nyomán, 25. o.

kellően toleráns a kérdés jogvédelmi szempontú kezelésével szemben.

A munkajogot napjainkban meghatározó tendenciák egyértelműen a foglalkoztatás rugalmasabbá tétele mellett tették le a voksukat,³ ez pedig a munkáltatói igények és a munkaerő-piaci elvárások elismerését jelentik.⁴ Ehhez kapcsolódóan felértékelődött a foglalkoztatás hatékonyságának igénye is, ami az emberi erőforrás menedzsment eszközök révén is befolyásolható. Ebben a szituációban a szociális védelem szerepe a jogalkotás számára le-, míg a munkajogi preferenciákat előtérbe helyező szakmai álláspontok körében felértékelődik.⁵ A szociális védelem biztosítása a munkavállalók számára ugyanis alapvetően munkajogi-alapjogi eredmény, mely a munkajog – polgári jogtól elkülönülő – önállóságának az egyik fundamentuma. Így a szociális védelem szintjének megtartása nemcsak a kollektív munkajogi eszközrendszer számára bír jelentőséggel, hanem az individuális munkajogi vívmányok megőrzésének garanciáit is jelentheti. A nemzetközi szakirodalomban is megjelenő probléma a szociális védelem elégséges szintjének kijelölése, ami a foglalkoztatás rugalmasságának ellentételezése és korlátja is egyben. E tekintetben a szakirodalmi álláspontok rendkívül megosztottak, mind a mérték, mind a módzat, mind pedig a garanciák jogszabályi megjelenítésének módja tekintetében. Ebben az általános munkajogi környezetben született meg a magyar jogban a rugalmas foglalkoztatás felé vezető úton kialakított munkajogi szabályozás gátjaként az Alkotmánybíróság határozata, anélkül azonban, hogy a szociális védelem mikéntjében az igazán eligazodásul szolgálna.

2. A munkajogi szabályozási háttér

2012. július 1-jén lépett hatályba⁶ a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), mely jogszabály a magyar munkajogi reform legfontosabb elemeként alapvető változásokat hozott a munkajogi szabályrendszerbe, illetve a munkaviszony alanyainak, valamint a munkaügyi kapcsolatok alanyainak viszonyrendszerébe is.⁷ Az 1992-es Mt. (1992. évi XXII.

³ Marc De Vos: European Flexicurity and Globalization: A Critical Perspective, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 25 (2009) 3., 209. o.

⁴ A felmondás jogintézményének „rugalmasításával” kapcsolatos tagállami tapasztalatokkal összefüggésben lásd: Sylvaine Laulom: Dismissal law under challenge: New risks for workers, *European Labour Law Journal*, 5 (2014) 3-4., 231-254. o. E tendenciák nézetünk szerint összefüggésben állnak a felmondási jog uniós szinten történő szabályozásának hiányával. Ezzel kapcsolatosan lásd: Guus Heerma van Voss – Beryl ter Haar: Common Ground in European Dismissal Law, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 3., 215-229. o.

⁵ Lásd bővebben: Lehockyné Kollonay Csilla: Génmanipulált újszülött – Új munkatörvénykönyv az autoriter és neoliberais munkajogi rendszerek határán, *Az új munka törvénykönyve dilemmái című tudományos konferencia utókiadványa – Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum V.*, Budapest, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, 2013, 24-31. o.

⁶ A törvény bizonyos rendelkezései – a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályai, a szabadságra és a távolléti díj számítására vonatkozó részben új szabályok – csak 2013. január 1-jén léptek hatályba jogalkalmazási okból.

⁷ Gyulavári Tamás – Hős Nikolett: The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour

törvény, a továbbiakban: régi Mt.) hatályon kívül helyezése és az új szabályok megalkotása elsősorban a munkajogi normaanyag korszerűsítését, egyszerűsítését, az elmúlt húsz év joggyakorlatának jogszabályba történő beépítését és az uniós előírásokhoz való nagyfokú közelítést célozta,⁸ és ezek az elgondolások markánsan meg is jelennek a jelenleg hatályos munkajogi kódexben.

Nem részletezve a törvény céljait és megalkotásának további motivációit,⁹ - ahogy arra már utaltunk – megállapítható, hogy a jogalkotói szándék az Európában, de Európán kívül is egyre intenzívebben teret hódító rugalmas foglalkoztatás¹⁰ irányába kívánja elmozdítani a munkajogi szabályozást, aminek természetesen számos összetevője van,¹¹ de a munkaviszony felek számára könnyebb létrehozása és megszüntetése ebbe mindenképpen beletartozik. E mozzanatok jelzésértékűek a vonatkozásban is, hogy a munkajogviszonyok „megszokott” klasszikus – merev –, nehezen alakítható struktúráját¹² háttérbe szoríthatja az új szabályozás,¹³ ami egyébiránt kívánatosnak is tűnik a versenyképesség növelése céljából, de ugyanígy abból a szempontból is, hogy a foglalkozási viszonyok modernizálásra kerülhessenek a 21. századi Magyarországon.

A fentebb érintett szabályok egyik legérdekesebbikét, egyben heves vitára okot adó elemét támadta meg az indítványozó, Dr. Székely László, az alapvető jogok biztosa, nevezetesen az Mt. 65. § (5) bekezdését. Az Mt. 65. § (3) bekezdése szerint a munkáltató bizonyos speciális körülmények fennállta esetén nem szüntetheti meg felmondással a munkavállaló munkaviszonyát, vagyis a törvény ezen a ponton úgynevezett abszolút felmondási tilalmakat fogalmaz meg.¹⁴ Ilyen speciális körülménynek minősülnek a következők: várandósság, szülési szabadság, az Mt. 128. § és 130. §-a szerinti gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés és a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének időtartama, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap. Ezek tehát az Mt. szerinti abszolút felmondási tilalmak, amelyek közül kettő esetében – a várandósság és a reprodukciós eljárással összefüggő kezelések időtartama alatt –

Code, *European Labour Law Journal*, 3 (2012) 4., 252-269. o.

⁸ Gyulavári – Hős: The road to flexibility? Lessons from the new Hungarian Labour Code, 265-268. o.

⁹ Lásd ezzel kapcsolatosan a Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolásának 83-92. oldalán foglaltakat, kiemelve elsődlegesen a tisztességes foglalkoztatás feltételeinek megteremtését és a munkáltató és a munkavállaló érdekeinek kölcsönös figyelembevételét hatékonyságra is tekintettel.

¹⁰ Bruno Caruso: The Concept of Flexibility in Labour Law. The Italian Case in the European Context, *Università degli Studi di Catania*, (2004), 22. o.

¹¹ Elég, ha a tradicionális értelemben vett merev munkajogi keretek lebontására, az atipikus munkaviszonyok általános térnyerésére, vagy akár a polgári joghoz nagyon hasonló, a felek szabad akaratát középpontba helyező szerződési alapelvekre gondolunk. Lásd: Harry W. Arthurs: *Labour Law After Labour*, *Osgood CLPE Research Paper*, (2011) 5., 12-29. o.

¹² Lásd: Gyulavári Tamás: *A szürke állomány – Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán*, Budapest, Pázmány Press, 2014, 104-118. o.

¹³ Ami tehát nagyban épít a polgári jogban kialakult általános kötelmi jogi szabályokra, hangsúlyosan kíván érvényt szerezni a felek saját maguk által kialakított munkavégzési kereteknek.

¹⁴ Vagyis ezekben az esetekben a munkáltató mozgástere a felmondási jog gyakorlása kapcsán jelentősen korlátozott, hiszen ezekben az esetekben nem tehető kivétel a főszabály alól.

az Mt. egy korlátozó szabályt is megfogalmazott, pontosabban az indítvánnyal támadott (5) bekezdés azt mondta ki, hogy ez a felmondási tilalom csak akkor él a várandós vagy emberi reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállalókkal szemben, ha azok a munkáltatót erről a felmondás közlése előtt tájékoztatják. Az Mt. tehát az ezekre való hivatkozás lehetőségét leszűkítette, hiszen azt lényegében az ezzel érintett munkavállalók előzetes tájékoztatásához kötötte, vagyis csak akkor minősülnek e speciális körülmények felmondási tilalomra okot adó körülménynek, ha az a felmondás közlése előtt a munkáltató tudomására jutnak. A többi tilalom esetében semmilyen ehhez hasonló megkötést nem mond ki az Mt.

3. Az indítvány főbb megállapításai

Az indítvány szerint ez a megkötés alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett munkavállalók emberi méltóságához és magánszférájához való jogát, ez pedig ellentétes az Alaptörvény II. cikkével (az emberi méltóság sérthetlensége) és VI. cikk (1) bekezdésével (a magánélet tiszteletben tartásához való jog).¹⁵ Az indítványozó szerint az Mt. 65. § (3) bekezdése szerinti felmondási védelem nem alanyi jogként jelenik meg az Alaptörvény L cikk (2) bekezdése,¹⁶ XV. cikk (3) és (5) bekezdése¹⁷ és XVII. cikk (3) bekezdése¹⁸ szerint, hanem az állam intézményvédelmi kötelezettségeként, ilyen módon az állammal szemben nem kényszeríthetők ki alanyi jogként. Ez alapján az államnak biztosítania kell a gyermeket vállaló munkavállaló nők számára bizonyos többletvédelmet, de abban a kérdésben, hogy ezt hogyan, milyen intézkedésekkel teszi, döntési szabadsága van, azt további feltételekhez kötheti, akár olyanokhoz is, amelyek a munkavállaló számára látszólag sérelmesek lehetnek. E megállapítások tehát összecsengenek Kiss Györgynek a tanulmány elején idézett azon gondolataival, hogy a munkajogi szabályozás nem terhelhető túl, és a jogvédelemhez kapcsolódó terhek telepítésének módja sem egyértelmű az Alkotmánybíróság szerint sem.

Ilyen módon ahhoz, hogy a munkavállaló munkaidő-kedvezményhez jusson, előírható, hogy állapotát előzetesen bejelentsen, hiszen csak ezen állapot „igazolásával” juthat hozzá a számára pozitív tartalmú kedvezményhez. Vagyis az állam e tekintetben a kedvezményt potenciálisan igénybe vevő munkavállalótól bizonyos fokú áldozatot, de legalábbis aktív magatartást kíván meg. Ebből következően kizárólag a munkavállaló szabad, egyéni döntésén múlik az, hogy a munkáltató tudomást szerez-e állapotáról, hiszen a munkáltató természetesen nem kötelezhető ilyen jellegű pozitív intézkedés alkalmazására, ha nincs birtokában a kellő mennyiségű információnak.¹⁹

¹⁵ Lásd a határozat indokolásának 3. pontját.

¹⁶ E szerint Magyarország támogatja a gyermekvállalást.

¹⁷ E szerint nők és férfiak egyenjogúak Magyarországon, illetve Magyarország külön törvényekkel védi a családokat, a nőket, a gyermekeket, az időskorúakat és a fogyatékkal élő személyeket.

¹⁸ E cikk szerint minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

¹⁹ Érdemes abba is belegondolni, hogy a munkáltatónak lényegében nincs is más lehetősége az információszerezésre, főleg abban az időszakban, amikor esetleg a várandósság külső jelei még nem is

Eltérő megítélés alá kell azonban, hogy essen a felmondási tilalom – másik oldalról védelem – szabályozása, ugyanis ez egy potenciális jellegű védelmi mechanizmus, ami mindössze a munkáltatói felmondást és annak jövőbeli tilalmát vetíti előre, vagyis nem lehet elvárássá tenni a bejelentést, hiszen ennek akkor volna csak értelme, ha a szabályozás meg kívánná „előlegezni” a jogviszony munkáltató általi egyoldalú megszüntetését, ez pedig téves előfeltevésnek tűnik.²⁰ És mivel a felmondás alóli jogi védelem nem tekinthető olyan pozitív tartalmú intézkedésnek, amely lényegében mindkét fél részéről aktív magatartást követel, ezért indirekt módon kötelezővé tétele indokolatlan, és nincs megfelelő alkotmányos indok arra sem, hogy a munkavállaló személyiségi jogait – gyakorlatilag emberi méltóságát és ebből fakadóan magánéletét – korlátozza az Mt. vonatkozó előírása. Olyan módon korlátozni ugyanis a munkavállaló magánélethez való jogát, hogy ilyen jellegű információkat bocsásson munkáltatója rendelkezésére, kétség kívül csak alapos, arányos és indokolt alkotmányos okkal lehet.²¹

Tovább nehezíti a munkavállaló nők munkajogi helyzetét, hogy a várandósság kapcsán felmerülnek olyan további, emberi méltóságukat érintő kérdések, mint a korábban már említett azon eset, melyben esetleg akkor lenne szükséges felmondási tilalomra hivatkozni, amikor a munkavállaló még nem bír tudomással állapotáról, de ugyanígy akkor is – és emberi szempontból ez is súlyos problémát okozhat akár a felek későbbi kapcsolatában is – ha a bejelentett terhesség később megszakad, esetleg bármilyen komplikáció fellép ezzel összefüggésben. Ebben az esetben ugyanis az ezzel érintett munkavállalónak többszörösen megalázó és hátrányos helyzetet kell eltűrnie, ráadásul – a kényszerített információközlés hatására – védettségét is elveszíti, ami persze komoly munkajogi következmény lehet adott esetben. Ezzel összefüggésben megemlíti az indítványozó azt is,²² hogy a nem indokolt kényszer miatt kétszeresen megalázó helyzetbe kerül a munkavállaló, hiszen az első bejelentés sérti személyiségi jogait, míg – a törvény logikája szerint – be kell jelentenie a megszakadást is, ami ebből adódóan emberi méltóságát jelentős mértékben sérteni fogja, ez pedig egyértelműen az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt szabályozásra vezethető vissza.

Mindebből következik az alapjogok biztosa szerint az is, hogy a munkavállalót indokolatlanul súlyos kényszerhelyzetbe hozza, választás elé állítja jogszabály, ugyanis – kis túlzással – a felmondás elleni védelem és saját privátszférájának tiszteletben tartása, védelme között kell választania, ebből pedig világosan következik, hogy a közlésről való döntés olyan kényszer, ami következetlenül mossa össze a személyiségi jogok megsértését, illetőleg a felmondás elleni védelem garanciáit, ennek pedig aligha lehet helye a munkajogi szabályozásban.

A korábbi bírói gyakorlat²³ egyértelműen objektív felmondási tilalommá minősítette a felmondás közlésekor fennálló terhességet, függetlenül attól, hogy

látszanak.

²⁰ Lásd a határozat indokolásának 4. pontját.

²¹ Nézetünk szerint ez önmagában az Mt. 9. § (2) bekezdéséből is következik.

²² Lásd a határozat indokolásának 5. pontját.

²³ Lásd tipikusan a BH 521/2004. számú kúriai ítéletet.

erről a munkáltató, sőt a munkavállaló az adott időpontban tudott-e, és tájékoztatta-e a munkavállaló erről a munkáltatót. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy az objektív védelem a szociális védelmi funkció és az azon is túlnyúló emberi méltósághoz, magánélet szentségéhez való jogokon is túlterjeszkedik, megteremtve ezzel a várandós nők teljes munkajogi védelmét; azonban ezáltal a munkáltatóra telepítve a munkajogi védelem biztosításának teljes felelősségét. A szociális megfontolásokra is figyelemmel megállapíthatjuk azonban, hogy a rugalmas foglalkoztatás keretei között ez a munkáltatótól nem várható el,²⁴ továbbá a foglalkoztatás területén a nőekkel szembeni diszkrimináció fokozására is alkalmas helyzetet teremt. Hiszen abban az esetben, ha a munkavállaló ismeri várandósságát, de ezt nem közli legkésőbb a felmondás időpontjában a munkáltatóval, akkor olyan helyzetet teremt, amelynek jogi és anyagi következményei az információval alapvetően nem rendelkező munkáltatót terhelik. Ebben az esetben a rendeltetésszerű magatartás hiánya, vagyis a joggal való visszaélés, továbbá az általános alapelv, a munkaviszonnyal összefüggő információkról való tájékoztatási kötelezettség megszegése egyaránt megállapítható. Véleményünk szerint e kötelezettségek megszegése azonban egy objektív tilalommal szemben elégtelenek. Más a helyzet azonban abban az esetben, ha a munkavállaló sincsen tisztában a várandósságával, hiszen így a felmondáskor nem terheli tájékoztatási kötelezettség, azonban alapvetően hátrány éri. Ésszerűnek tűnik tehát az az igény, melyet a Kajtár-Zeller szerzőpáros is megfogalmaz,²⁵ miszerint a felelősség megosztására kerüljön sor.

Szükségesnek tartjuk az indítvány kapcsán megemlíteni az alábbi szempontokat is a következők szerint. A munkajogi szabályozás megítélésekor a már ismertetett célokra is figyelemmel kell lennünk, így a munkajogi szabályozás a gazdasági élet elvárásaihoz igazítása, a versenyképesség növelése mint szempont a felmondási védelem esetében is új jogi konstrukciók kialakítását eredményezte. Ahogy azonban az Alkotmánybíróság azt megállapította a várandósság esetében, ez a szociális védelem szempontjából elégtelen alapjogi védelmet eredményezett. Ezzel együtt azonban, ha munkajogi struktúraváltásról beszélünk, akkor a védelmi oldal szintjének megtartása mellett annak átalakítása is elkerülhetetlen. A munkaerőpiac igényeit leginkább tükröző, a rugalmas foglalkoztatás eszközeinek is tekinthető emberi erőforrás menedzsment a foglalkoztatás résztvevőivel szemben hatékonyság-alapú elvárásokat fogalmaz meg, amely célszerű, ha visszaköszön a munkajogi rendelkezések keretei között is. Amennyiben az emberi erőforrás

²⁴ Az egyre rugalmasabbá váló munkajogi és általában foglalkoztatási koncepcióval kapcsolatban Prugberger arra hívja fel a figyelmet, hogy a munkajog klasszikus, elsősorban a munkavállalói érdekeket előtérbe helyező szociális indíttatása indokolatlanul háttérbe szorul. Lásd: Prugberger Tamás: Családi vállalkozást is érintő munkavégzés – A munka jogviszonyaival összefüggő szerződések elméletét érintő új irányvonalak és azok kritikai értékelése – Szintézis és megoldási kísérlet, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 7 (2014), 1., 75-95. o. A magunk részéről sem tartjuk ésszerűnek és szükségszerűnek a szociális aspektus teljes eltűnését a munkajogi szabályozásból, azonban véleményünk szerint éppen a munkáltatóra túlzottan nagy terhet és felelősséget hárító, gyakran anakronisztikusnak ható szabályok jelentik többek között a munkaerőpiac modernizációjának és racionalizációjának gátlóját.

²⁵ Kajtár – Zeller: A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság nyomán, 25. o.

menedzsment szempontjából szemléljük e kérdést, akkor a felmondási védelem intézménye egyáltalán nem értelmezhető, hiszen semmilyen menedzsment elvekkel nem magyarázható. Így tehát, ha a munkáltatói elvárások oldaláról közelítjük a kérdést, akkor csak a felmondás teljesen liberális szabályozását fogadhatnánk el. Itt jön tehát a munkajognak a bevezetőben már említett szerepe, mely a foglalkoztatás szükségszerű jogi kereteit, garanciáit adja. Mindezekből következően a munkajog szerepe kell, hogy maradjon a munkavállalókat védő garanciák megfogalmazása, azonban ismét visszatérünk arra, hogy ennek módja formálható, a struktúraváltás keretében újraértelmezhető. Az emberi erőforrás menedzsment a közgazdaságtan módszereit alapul véve kalkulál fix terhekkel, korlátokkal, így a hatékonyság növelésének igénye és a munkajogi garanciák megférhetnek egymás mellett. A munkaerő-piaci elvárások a terhek arányosabb elosztásával kielégíthetőek, azonban megítélésünk szerint ennek nem feltétlenül kell a munkavállalók terheinek hátrányosabbá válását jelentenie, hiszen az állami szerepvállalás a családtámogatási rendszer révén egyértelműen kimutatható az anyaság viszonylatában.

4. A döntés érdemének elemzése

4.1. Kiindulási alapok. Az Alkotmánybíróságnak tehát alaposan mérlegelnie kellett az Alaptörvény megjelölt szakaszait, mint ahogyan az Mt. jelzett előírását is, tekintve, hogy ezek együttes értelmezésével tudott dönteni a támadott rendelkezésről. Le kell szögeznünk, hogy az Alkotmánybíróság részben taláta megalapozottnak az indítványt, és alapvetően amellet érvelt, hogy az Mt. szabálya alkotmányos indok nélkül korlátozza a felmondási védelemmel élni kívánó munkavállalót emberi méltóságában, személyiségi jogaiban, sőt ez a szabály ebben a formában – több szempontból is – diszkriminatívnak tűnik.

4.2. A 2012. évi Mt. szabályozási koncepciója a felmondási védelemmel összefüggésben. Elsőként érdemes felvázolni a 2012. évi Mt. szabályozási koncepcióját, illetve röviden bemutatni azon indokokat, amelyek mentén ez a szabály – eltérően az 1992-es kódextól – bevezetésre került.²⁶ A törvényjavaslat indokolása szerint²⁷ a törvény a családok védelme és a családi élet és a karrier hatékony összehangolása céljából megtartja az említett munkáltatói felmondást korlátozó szabályozást, azonban további eligazítást nem ad. A törvényhez készült kommentárok jellemzően kritikával élnek e vonatkozásban, mint ahogyan a szakirodalomban is kissé ellentmondásos és személyiségvédelmi szempontból mindenképpen aggályos szabálynak tartják ezt.²⁸

Álláspontunk szerint e szabály törvénybe történő beemelése nem volt kellően

²⁶ A legfontosabb koncepcionális különbségekre mutat rá a Prugberger-Nádas szerzőpáros. Lásd: Prugberger Tamás – Nádas György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Budapest, CompLex Kiadó (Wolters Kluwer Kft.), 2014, 380-385. o.

²⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 130-133. o.

²⁸ Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog (Második, átdolgozott kiadás)*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2013, 207-208. o.

alaposan előkészítve, ugyanis az indokolás ennél bővebb eligazítást nem ad, miközben egy ilyen jelentős szabálynál ez elvárható lenne. Ráadásul az 1992-es szabály gyakorlati alkalmazása viszonylag egyértelműen kikristályosodott az ítélkezési gyakorlatban,²⁹ így a munkavállalói jogvédelem szempontjából mindenképpen visszalépésként volt értékelhető e szabály.³⁰ Megjegyezzük továbbá, hogy az indokolás külön utal a családok és családi élet védelmére, vagyis az új, jelen esetben alacsonyabb szintű védelmet biztosító szabályt olyan normaként jelöli meg, amely elérheti az említett célt, miközben nézetünk szerint ennek éppen a fordítottja igaz. Vagyis a 2012. évi Mt. az eredeti szabály szűkítő megközelítését mintegy az eredeti cél elérésre alkalmas eszközként jelöli meg, ez pedig semmiképpen sem helytálló a szabály valódi rendeltetését tekintve.³¹

Ugyanakkor a szabály értelme munkáltatói oldalról egyértelműnek tűnik, hiszen egy ilyen helyzet adott esetben komoly munkahelyi érdekkonfliktushoz vezethet, mely során a munkáltatói oldalt is szükséges megvizsgálni. A munkavállalói érdek egyértelmű, és a diszkrimináció általános tilalmából is következik, hogy várandóssága – tágabb értelemben női mivolta miatt – ne kerülhessen hátrányosabb helyzetbe kollégáinál, ehhez pedig valóban elengedhetetlen egy ilyen lehetőség biztosítása.³² Mindehhez persze úgy kell lehetőséget biztosítani neki, hogy emberi méltósága, személyiségi jogai ne sérüljenek. Ugyanakkor a munkáltatónak két szempontból is különösen terhesnek tűnhet(ett) a korábbi szabály a következők szerint.

Egyik oldalról a munkáltató lényegében biztosan elvesztes fél lehetett csak egy ilyen jogvitában, hiszen – ahogyan erre már utaltunk – az abszolút tilalom megsértése gyakorlatilag objektív módon igazolhatja a közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt a munkavállaló igazát. Mindebben az jelenthet különös sérelmet a munkáltatóra nézve, hogy egy olyan körülmény miatt lesz jogellenes a felmondása, amelyről esetleg nem is tud, sőt az általában elvárható körütekintés mellett sem kellene tudnia.³³ Ilyen módon pedig a munkáltató szorul olyan kényszerpályára, amelyre az Alkotmánybíróság szerint a munkavállaló került az új szabályok nyomán. Másik oldalról pedig munkaszervezési és gazdasági szempontból is indokolt lehet a munkáltatót előzetesen „felkészíteni” a munkavállaló távollétére, ugyanis ebben az esetben szükséges például helyettesítésről gondoskodnia akár a munkakörök ideiglenes átszervezésével, akár átirányítással, akár helyettesítéssel, akár határozott időtartamú munkaviszonyok létesítésével. Ebben a megközelítésben persze nem a potenciális felmondás tényén van a hangsúly, hanem az olyan további következményeken és hatásokon, amelyekkel a munkáltatónak számolnia kell, persze csak akkor, ha tud a speciális körülmény fennálltáról.

²⁹ Lásd tipikusan a következőket kúriai joggyakorlatból: EBH 1242/2005., BH 366/2005., BH 521/2004.

³⁰ Annak ellenére, hogy a szabályozás rugalmas volta esetleg alátámaszthatja a rendelkezést, véleményünk szerint ez kissé nagyvonalú megközelítés lenne.

³¹ Lásd az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvét a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról.

³² Nyilván előfordulhat az az eset is, hogy a munkavállaló valamilyen oknál fogva mégsem hivatkozik a tilalomra, de ez az eset inkább hipotetikus.

³³ Leszámítva azokat az eseteket persze, melyekben a várandósság külső jelei már nyilvánvalóak.

Utóbbi érvek kétség kívül tűnhetnek alaposnak is, azonban azt is látni kell, hogy az abszolút felmondási tilalom funkciója éppen az, hogy a munkáltató mozgásterét leszűkítse a felmondási jog gyakorlása kapcsán, e vonatkozásban pedig az ő érdekei szükségképpen háttérbe szorulnak. Ha viszont az Mt. általános magatartási követelményeinek koherenciájából indulunk ki, akkor az a következtetés is levonható, hogy az említett munkáltatói igények az adott helyzetben általában elvárhatóság és a széleskörű tájékoztatási és együttműködési kötelezettség miatt alaposak is lehetnek.³⁴ Ezen alapelvek jelentőségét az Mt. indokolása is hangsúlyozza, kiemelve azt, hogy a munkaerőpiacon a munkavállalótól sokat vár el a törvény, mely elvárások természetesen megalapozhatják azt, hogy bizonyos jogaik nem kerülnek kellő mértékben biztosításra.³⁵

Az Alkotmánybíróságnak tehát – munkajogi szempontból – ezeket az érveket kellett mérlegelnie, kiegészítve értelemszerűen a probléma már említett alkotmányjogi hátterével.

4.3. A tilalom kiterjedése és korlátai. A határozat elsőként áttekinti a munkajogi szabályozási környezetet és annak előzményeit, valamint a szabályozás hátterét és indokait.³⁶ Ki kell emelni ezek közül azt a megállapítást, mely szerint a várandós nőkre vonatkozó kedvezőbb szabályozáshoz az egyéni érdekek mellett vitán felül társadalmi szintű érdekek is fűződnek, hiszen a gyermekvállalás ösztönzése és a családok támogatása alapvető feladata a magyar államnak az Alaptörvény szerint.³⁷ Ugyanakkor egyéni szinten még egyértelműbbek a motivációk, hiszen a nyilvánvaló munkaerő-piaci hátrány elkerülése, illetőleg a várandósságra alapított felmondás abszolút tilalma mind megfelelnek a szülő nők védelmét szolgáló elveknek, ezeknek pedig feltétlenül helye van a munkajogi szabályozásban megítélésünk szerint.

A felmondási tilalmak jogi természetét vizsgálva el kell különíteni abszolút és relatív tilalmakat, illetőleg különbséget kell tenni a határozatlan és határozott időtartamra létesített munkajogviszonyok munkáltatói felmondási szabályai között is.³⁸ Az abszolút tilalmak tehát teljes mértékben kizárják a munkáltató felmondási jogát a fentebb már említett esetekben (Mt. 65. §), míg a relatív felmondási tilalmak megengedik a felmondást, de csak a védettségre okot adó körülmény megszűnését követően.³⁹ A felmondási tilalmak a törvény szövegéből következően mindkét típusú munkajogviszony esetén fennállnak, azonban az Alkotmánybíróság is utal arra, hogy a felmondási tilalmak alól annyiban mindenképpen van kivétel, hogy a munkáltató azonnali hatályú (rendkívüli) felmondással a Mt. 78. §-a szerint

³⁴ Persze túlzás lenne azt állítani, hogy e két alapelv keretei között a munkavállaló családi- vagy egészségi állapotáról való számadás is szükségszerű, az azonban biztos, hogy a támadott rendelkezésre a generális tájékoztatási kötelezettség egy nevesített eseteként is tekinthetünk.

³⁵ Lásd e vonatkozásban az Mt. 9. §-át, mely a személyiségi jogok korlátozását a munkaviszony rendeltetésével összefüggésben viszonylag széles körben megengedi.

³⁶ Lásd a határozat indokolásának 10-28. pontjai.

³⁷ Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdés.

³⁸ Ez azért szükséges, mert bár a felmondási jog alapvető karakterisztikája azonos mindkét esetben, de a felmondási jog gyakorlása az Mt. szerint néhány ponton szükségszerűen eltér. Lásd tipikusan a felmondás indokolására vonatkozó főszabályt.

³⁹ Az Mt. 68. § (2) bekezdése szerint.

természetesen megszüntetheti a munkavállaló munkaviszonyát. Következésképpen a felmondási tilalom rendeltetése az, hogy indokolt esetben kizárja a munkáltató felmondási jogának gyakorlását, vagyis álláspontunk szerint ezt a fajta védelmi szabályt következtelen szoros összefüggésben hozni a várandósságról való tudomásszerzéssel és az arról való tájékoztatással, hiszen a jogintézmény rendeltetéséből nem következik, hogy azt ilyen jellegű további feltétellel el lehet nehezíteni.

4.4. Az Alkotmánybíróság vonatkozó határozatai. Az Alkotmánybíróság mind a felmondási védelem jogi természete, mind pedig az Alaptörvényben biztosított jogok védelme kapcsán több korábbi határozatát is idézi, érdemes ezeket jelen határozat relevanciájában röviden áttekinteni.

A 11/2001. (IV. 12.) AB határozatban kifejtésre került, hogy a felmondási jog gyakorlása és annak esetleges korlátozása kapcsán kiindulópontként a felmondási jog egyik legalapvetőbb sajátosságát, vagyis azt, hogy az mindkét felet megilleti, kell megjelölni. Ennek megfelelően vizsgálhatók annak feltételei és az esetleges eltérések, hiszen világos, hogy a munkavállaló alárendelt jogi státusza miatt szükséges számára bizonyos kedvezőbb szabályokat megállapítani,⁴⁰ azonban e kedvezményeknek a munkavállalók egyes speciális csoportjaihoz – például várandós nők – kell igazodniuk, illetőleg ezekre mindig a főszabály – vagyis a felmondási jog gyakorlásának szabadsága – alóli kivételként kell tekinteni. A korlátozások továbbá csak indokolt mértékben köthetik meg a munkáltató kezét, vagyis nem a tilalom vagy korlátozás abszolút jellegéből kell kiindulni, hanem az adott speciális körülmény által megkívánt szükségességhez kell ezeket igazítani. Következésképpen jelen esetben azt is vizsgálta az AB, hogy indokolt-e egyáltalán fenntartani ezt a tilalmat, és hogy a tilalom érvényesítése köthető-e további feltételhez. Előbbi kérdésre ez alapján egyértelmű igennel kell felelnünk, utóbbi kapcsán pedig a felmondási tilalmak jogi természetére kell visszautalnunk.

A 67/2009. (VI. 19.) AB határozat a munkaerő-kölcsönzés kapcsán semmisítette meg azt a szabályt,⁴¹ mely szerint a felmondási tilalmak nem alkalmazhatók e jogviszony keretei között, hiszen ez egyértelműen diszkriminatív szabálynak bizonyult, illetőleg valós indok nélkül zárta ki a kedvezményes szabályok alkalmazását. Az Alkotmánybíróság szerint a felmondási védelemhez hasonló pozitív tartalmú szabályokat az Alkotmányból eredően kell biztosítani az arra jogosultaknak, és ennek nem lehet korlátja az, hogy az adott munkavállaló munkaerő-kölcsönzés keretei között végez munkát. Az AB azonban ismételtlen emlékeztet arra is, hogy a felmondási védelem joga nem tekinthető alkotmányos alapjognak, vagyis arra fogalmilag nem is lehet alanyi joga a védett munkavállalói körnek.

32/2013. (XI. 22.) számú határozatában kifejtette az AB, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése átfogó védelmet biztosít a magánszférának, amibe beletartozik az egyén magán- és családi életének, otthonának, kapcsolattartásának és jó hírnevének védelme egyaránt. Ezek a jogok alapvetően az emberi

⁴⁰ A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 130-133. o.

⁴¹ Régi Mt. 193/P. § (1) bekezdés.

méltósághoz való alapvető jogból következnek. Utalva a 36/2005. (X. 5.) AB határozatra megállapítható, hogy a magánszféra lényegét az adja, hogy oda mások ne hatolhassanak és tekinthessenek be, az Alaptörvény tehát ezt védelmezi. A 2013-as határozatban kifejtésre került, hogy az emberi méltósághoz való jog és a magánszférához való jog között szoros kapcsolat van, ami abból is következik, hogy az egyén emberi méltóságának védelmét szolgálja az, hogy magánszféráját szabadon, bármilyen befolyástól, behatástól mentesen alakíthassa, és hogy annak megfelelően éljen, cselekedjen.

Meg kell említeni továbbá a 15/1991. (IV. 13.) AB határozatot is, amely szerint az Alaptörvény VI. cikk (2) bekezdésében biztosított személyes adatok védelmének joga információs önrendelkezési jogként értelmezendő, ez pedig természetesen érinti az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontjában foglalt információkat is, hiszen ezek személyes adatnak minősülnek. Az információs önrendelkezési jog összefügg a magánszféra védelmének alapvető jogával, hiszen az lényegében azt a döntési szabadságot jelenti, amellyel az egyén felfedheti a rá vonatkozó személyes körülményeket mások számára. Van lehetőség természetesen ezt is korlátozni, de az csak az adat jellegére és felhasználásának módjára tekintettel lehetséges. Kiegészítésként megjegyzendő, hogy munkajogi szempontból is fontos, hogy a felhasználás módja és korlátai nem függhetnek attól, hogy az adatok hogyan kerültek az adatkezelő birtokába,⁴² márpedig jelen esetben a munkajogi szabályozás különös jelentőséget tulajdonít annak, hogy a várandósságról való tudomásszerzés a munkajogviszonnyal összefüggésben következik be – ez persze önmagában véve még nem okozna problémát –, azonban ezen adatok közléséhez kötni egy potenciális jövőbeli védelmi szabály igénybe vételének lehetősége már túlságosan széleskörű és indokolatlan beavatkozásnak tűnik mind a magánszférához való jog, mind pedig az információs önrendelkezési jog relevanciájában.

5. A tájékoztatás kényszere

Ezek után érdemes azt is megvizsgálni, hogy a támadott rendelkezés vajon indokoltan korlátozza-e a várandós munkavállaló magánszféráját és információs önrendelkezési jogát, ehhez ugyanis az lenne szükséges, hogy ez valamilyen alkotmányos érték védelmében legyen az szükséges.⁴³ Érdemes előre jelezni, hogy amennyiben nincs ilyen indok, akkor az Mt. támadott szabálya alkotmányellenesnek minősül, tekintettel a korábban kifejtettekre és a magánszférához való jog szükségtelen és aránytalan korlátozására.

Korábban érintettük már azt a kérdést, hogy azért jellemzik – látszólag – különös feltételek e szabályt, mert ez a fajta tájékoztatás kizárólag a munkajogviszonyban értelmezhető, ez pedig azt jelenti, hogy annak alapja a felek között fennálló munkaszerződés, amelyből természetesen speciális jogok és kötelezettségek származnak mindkét félre nézve. Azonban mivel a munkavállaló és

⁴² Lásd a 32/2013. (XI. 22.) AB határozat indokolásának 88. és 89. pontjait.

⁴³ Lásd a határozat indokolásának 33. pontját.

a munkáltató pozíciója a munkaviszonyban nyilvánvalóan nem egyenlő, hanem alá-fölérendelt,⁴⁴ ezért az ilyen tartalmú kötelezettség különösen veszélyes, sérelmes lehet a munkavállalóra nézve.⁴⁵

Az indokolás 33. pontja is kiemeli, hogy a jogszabály egy látszólag önkéntes, csak a munkavállaló szabad akaratától függő feltétel bekövetkezését szabta a felmondási tilalom fennállásának meglétéhez, ez azonban nem valós döntési lehetőség a munkavállaló oldalán, hiszen gyakorlatilag elővigyázatosságból muszáj ezt azonnal közölnie a tudomásszerzés után. Álláspontunk szerint ez azért is különösen aggályos, mert nem szabad ugyan abból kiindulni, hogy „úgyis felmond a munkáltató, ha akar”, vagyis valószínűleg a támadott rendelkezés nem érinti valamennyi olyan munkavállalót, akik várandósok lesznek munkaviszonyuk alatt, de mivel az Mt-nek természetesen megkülönböztetéstől mentesen kell biztosítania felmondási védelmet az érintett személyi körnek, ezért célszerű inkább abból kiindulni, hogy ez egy olyan lehetőség, amellyel természetesen valamilyen erre jogosult munkavállaló élni szeretne.⁴⁶ Ilyen módon a munkavállaló döntése nem lesz önkéntes, márpedig ebben az esetben a munkáltató úgy ismerhet meg személyes adatokat, úgy férkőzhet be a munkavállaló magánszférájába, hogy az valójában nem járul ehhez hozzá.

A munkaviszonyban mindkét felet széleskörű és kiterjedt együttműködési és tájékoztatási kötelezettség terheli,⁴⁷ amibe természetesen beletartozhat például az is, hogy a terhes munkavállaló munkavégzéstől való távolmaradásáról időben értesíti munkáltatóját, hogy utóbbi tudjon gondoskodni helyettesítéséről. Ez a generális elvárás azonban nem arra irányul, hogy a munkavállaló elővigyázatosságból, óvatosságból közöljön személyes adatokat munkáltatójával, hanem a munkaszerződés általában elvárható szintű és módú teljesítésével kapcsolatos információkra kell, hogy kiterjedjen. Az Mt. 65 § (5) bekezdése azonban kétség kívül túlmegy ezen, hiszen bár e tájékoztatási kötelezettség speciális eseteként írja elő a munkavállalónak a bejelentést, de ez valójában nem más, mint az őt megillető védelem kizárása, hiszen a tájékoztatási kötelezettség alapvetően nem terjed ki arra, hogy terhes-e éppen a munkavállaló, márpedig ebben az esetben éppen az okozza – többek között – a problémát, hogy a jogalkotó szerint ebbe a tájékoztatásba ezt is bele kell érteni. Ettől eltérően persze a munkavállaló vállalhatja is a bejelentés elmaradásának kockázatát, de ez a fajta megközelítés nem fér össze a felmondási védelem eredeti funkciójával.⁴⁸

⁴⁴ Lásd: Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége, *Jogtudományi Közlöny*, 63 (2008) 2., 70-81. o.

⁴⁵ Másként megfogalmazva a munkavállaló már csak azért is kényszerhelyzetben van, mert könnyen érezheti úgy, hogy másként nem kerülheti el a munkáltatói felmondást, márpedig ha azzal szemben egyfajta „félelem” kialakul a munkavállalóban, akkor lényegében nincs más választása. A felmondási tilalmi szabályok szerepe és célja azonban nem ez.

⁴⁶ Nem lehet tehát indok az ilyen tartalmú szabályozásra, hogy „aki nem akarja, nem jelenti be”, mert ezzel alapvető munkavállalói jogai sérülnek.

⁴⁷ Lásd az Mt. 6. § (2) és (4) bekezdésében megfogalmazott alapelveket.

⁴⁸ Az Alkotmánybíróság beszerezte a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárának állásfoglalását e kérdéssel kapcsolatban; a vélemény szerint az általános tájékoztatási kötelezettség konkretizálása a speciális szabály, aminek az a célja, hogy az információ közlése által egyértelmű lesz a munkáltató számára, hogy munkavállalója védett. A felmondási tilalom

Ráadásul mivel a gyermekvállalás egyfajta hátrányként jelentkezik a munka világában, ezért az ilyen jellegű kényszerhelyzet teremtésével a jogalkotó nem érheti el célját, hiszen ezzel nem tud érvényt szerezni a gyermekvállalás és a munka világában való érvényesülés összehangolásának. Bár zárójelesen megjegyezni kívánjuk, hogy a bejelentési kötelezettség korábbi szabályok szerinti mellőzése eredményét tekintve hasonló megoldáshoz vezethet, hiszen a munkáltató abban az esetben még inkább gyanakvással figyeli a munkavállalót, hogy elkerülje a munkavállaló terhessége révén őt terhelő kötelezettségeket, melynek csak egyik eleme a felmondási védelem. További terhek a táppénz tartós felmerülésének lehetősége, melyet előre nem is tervezhet, és ez idő alatt a munkavállaló pótlása is nehezen megoldható, ha nem kíván többletfoglalkoztatás révén többletköltségeket vállalni, miközben a táppénz költsége is részben őt terheli. A szülést követően nem tervezhet stabilan a munkavállaló távollétének időtartamával, hiszen az bármikor dönthet úgy, hogy a fizetés nélküli szabadságát megszakítja, illetve, ha alkalmasabb munkaerőt talál a munkáltató, akkor nem szüntetheti meg a távol lévő munkaviszonyát, hogy megtartsa a bizonytalanabb helyzetben lévő, de alkalmasabb munkaerejét. A munkajogi szabályozástól és a munkajogi védelem mikéntjétől függetlenül ilyen és hasonló nehézségekkel – az emberi erőforrás menedzsment szempontjából foglalkoztatási kockázatokkal – kell szembenéznie a munkáltatónak, amennyiben egy várandós vagy potenciálisan várandós nőt foglalkoztat, amely semmiképpen sem javítja a nők munkaerő-piaci helyzetét.

Az alkotmányos indok kapcsán kifejti az AB, hogy az Mt-ben biztosított kedvezményes szabályok alkalmazása szempontjából mindenképpen szükséges a munkáltatót tájékoztatni akkor is, ha nem valamilyen pozitív tartalmú szabály (pl. munkaidő-kedvezmény), hanem valamilyen tiltás érvényesítése a munkavállaló célja. Megfelelő tájékoztatás nélkül ezek ugyanis nem érvényesíthetők, azonban a felmondási védelem különleges abból a szempontból, hogy mivel annak gyakorlása csak akkor indokolt, ha a munkáltató felmondási szándéka fennáll, ezért elegendő, ha a tájékoztatást a munkavállaló csak a felmondás bekövetkezésekor teszi meg.⁴⁹ És mivel mindez időbeli korláthoz kötött – a felmondás közlése előtt –, ezért utóbbi elvet az Mt. támadott rendelkezése nem juttatja érvényre. Ebből következően a tájékoztatási kötelezettség előírása a munkáltató bizonytalan pozíciójának enyhítésére szolgál, illetőleg alkalmas a munkáltatóra telepített objektív felelősség mérséklésére, azonban nem jelent olyan mértékű beavatkozást a munkavállaló magánszférájába, amely már a munkavállaló alapvető jogait veszélyeztetné.

Az Alkotmánybíróság indokolásának 39. pontjában utal a jelenleg irányadó bírói gyakorlatra a felmondási tilalomra való hivatkozás kapcsán, és kiemeli, hogy a munkaügyi bíróságok jogszerűnek ítélik azt, ha a munkavállaló a felmondás⁵⁰ közlésekor, vagy akár utána hivatkozik várandósságára, de csak akkor, ha a

érvényesítése álláspontunk szerint azonban nem köthető a másik fél általi „megértéshez”, tudomásszerzéshez, hiszen a munkáltató számára nem biztos, hogy az ilyen tulajdonságok egyértelműek, de az ezekkel kapcsolatos tájékoztatás már személyiségi jogot sért.

⁴⁹ Lásd a határozat indokolásának 37. pontját.

⁵⁰ Illetve a konkrét esetben felmentés, mert közalkalmazotti jogviszonyt szüntetett meg a munkáltató.

tájékoztatás elmaradásával nem jogtalan előnyök szerzése a célja.⁵¹ Ha viszont az okot a munkavállaló elhallgatja, és a munkáltató munkavégzéstől való távolmaradás okát feltárni kívánó kérdésére a válaszban nem ismerteti ezt az okot, akkor nem lesz alapos a tilalomra való hivatkozás, mivel azt a munkavállaló szándékosan nem közölte.⁵² A BH 521/2004. számú döntésében pedig arra mutatott rá a Kúria, hogy amennyiben a munkavállaló a felmondás közlésekor nem tudott terhességéről, de azt utólag megállapítják, akkor is alapos az arra való hivatkozás.⁵³

Az indokolás 40. pontja szerint a támadott szabály azért eredményez indokolatlanul kényszerhelyzetet a munkavállaló számára, mert a felmondásról való tudomásszerzéskor már késő az okot közölni, előzetesen pedig „nem muszáj”, vagyis nem tud még csak felkészülni sem a munkavállaló arra, hogy egy ilyen horderejű döntést meg kell hoznia. Ha ugyanis ez a döntési lehetőség valós opciókat kínálna, akkor a szabályozás nem volna alkotmányellenes, de úgy tűnik, hogy a régi és a jelenlegi Mt. megoldásai között nehéz megtalálni az átmeneti megoldást, az arany középutat; ám a túl szigorú szabályozás mindenképpen ellentétes a felmondási tilalom rendeltetésével.⁵⁴

E körben érdemes azt is kiemelni, hogy azért nem sorolható e tájékoztatás az általános tájékoztatási és együttműködési kötelezettség körébe, mert amennyiben a munkavállaló a felmondás közlése előtt bejelenti állapotát, akkor ez az információ függetlenedik a felmondási tilalomtól, hiszen időben megelőzi azt, és rendeltetése, célja nem az, hogy a munkavállaló mentesülhessen a munkáltatói felmondás alól. Tehát a szigorú időbeli korlát és az általános megfogalmazás azok, amelyek végeredményben olyan kényszerhelyzetbe hozzák a munkavállalót, ami nem indokolt és aránytalan, hiszen ezzel a szabályozással az állam nem tud más alkotmányos értéket védelemben részesíteni, ez mindössze a munkavállaló alapjogainak indokolatlan korlátozásához vezet.

6. A diszkrimináció kérdéséről

Álláspontunk szerint az Mt. támadott előírása két szempontból is magában hordozza a hátrányos megkülönböztetés veszélyét a következők szerint. Egyik oldalról, mivel az ilyen tartalmú szabályok rendeltetése a munkahelyi nemi diszkrimináció leküzdése és a női dolgozók egyenlőséghez való jogának érvényesítése, ezért önmagában már azzal, hogy az Mt. nem garantálja megfelelően várandósság esetére a felmondási védelmet, sérül a női munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód követelménye. Nyilvánvaló ugyanis, hogy csak valamilyen pozitív tartalmú rendelkezéssel – pontosabban jelen esetben a nőket előnyben részesítő, de tiltó normával – lehet elérni, hogy a nők számára leküzdhető legyen munkaerő-piaci hátrányuk, mint ahogyan azt is, hogy az állam

⁵¹ A Kúria Mfv.I.10.372/2009/3. számú ítélete alapján.

⁵² A Kúria Mfv.I.10.551/2008/2. számú ítélete alapján

⁵³ Hasonló következtéseket vont le a Kúria BH 1242/2005. és BH 366/2005. számú döntéseiben.

⁵⁴ Nyilván teljesen más lenne a helyzet akkor is, ha jogszerűen közölhetné a munkavállaló az okot a felmondás közlésekor, de az Mt. 65. § (5) bekezdése e kérdésben teljesen egyértelműen foglal állást.

ilyen módon megfelelő mértékben elősegítse a gyermekvállalás támogatását.⁵⁵ Márpedig ha a felmondási védelmi szabályok nem érhetik el valós céljukat, akkor álláspontunk szerint könnyen megvalósulhat munkahelyi diszkrimináció a munkavállaló nőkel szemben.

Másik oldalról pedig – ahogyan az indokolás 44. és 45. pontjaiban részletezi ezt az AB – szükségszerűen más megítélés alá kell esniük azon munkavállalóknak, akik nem is tudnak terhességükről, hiszen az ő magánszférájukba nem történhet indokolatlan beavatkozás, mivel hiányzik az a személyes információ, amit közölniük kellene munkáltatójukkal. Ugyanakkor világos, hogy amennyiben a munkavállalóval ebben a helyzetben közöl felmondást a munkáltató, nem tud hivatkozni a védelemre, hiszen a felmondás előtti időpont korábbi, így hátrányos megkülönböztetést valósít meg ez a szabály azokkal szemben, akik állapotukról tudnak, és erre így tudnak is hivatkozni előzetesen.⁵⁶

Mivel a várandós munkavállalók csoportja a szabályozás szempontjából egységesként kezelendő,⁵⁷ ezért azon munkavállalók, akik nem tudnak állapotukról, hátrányba kerülnek, hiszen ugyanaz a szabály vonatkozik rájuk is, vagyis az előzetes közlési kötelezettség, miközben ennek nem tudnak eleget tenni, így hátrányos megkülönböztetésre kerül sor velük szemben. Ez lehetetlen feltételt jelent, és bár a jogalkotó szabhat feltételt a felmondási tilalom érvényesítéséhez, úgy kellene azt meghatározni, hogy egyik munkavállalói csoport se kerüljön emiatt hátrányba.

7. Következtetések – a határozat jelentősége munkajogi szempontból

Összegzésképpen álljon itt néhány gondolat azzal összefüggésben, hogy miért tarthat számot kiemelt érdeklődésre jelen határozat a munkajogászok részéről, hiszen láthattuk, hogy alapvető alapjogi kérdések kerülnek tárgyalásra a határozatban, azonban az AB-nak bizonyos konkrét, a munkajog megváltozott szabályrendszerét érintő kérdésekben is állást kellett foglalnia.

Érdemes megjegyezni, hogy jelen határozat a munkajogi szabályozás egy sokat vitatott és további vitára mindenképpen okot adó szabályával foglalkozik, ez pedig tovább árnyalhatja annak jövőbeli megítélését. Tekintettel arra, hogy alkotmányellenesség következtében megsemmisítette az Alkotmánybíróság a vitatott rendelkezést,⁵⁸ ezért a jövőre nézve figyelemre méltó lehet abból a szempontból is, hogy akár az Mt. más, szintén vitatott szabályai is erre a sorsra

⁵⁵ Lásd az Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdésében foglaltakat.

⁵⁶ Ezért van nagy jelentősége annak, hogy a bírói gyakorlat szerint utólag is lehet erre hivatkozni alapesetben.

⁵⁷ Az Alkotmánybíróság utal a 42/2012. (XII. 20.) és 6/1997. (II. 7.) AB határozatokra az egyenlőség általános megítélésével kapcsolatban.

⁵⁸ A határozat indokolásának 47. pontját külön meg kell említeni, ugyanis az Alkotmánybíróság felhívja a jogalkotó figyelmét arra, hogy a közszféra munkajogát szabályozó jogszabályokban is szerepel az alkotmányellenesnek talált szabály, így felszólítja az alkotmányellenesség megszüntetésére, hiszen a szabály lényege és rendeltetése kapcsán nem fedezhető fel különbség a magánszférában és közszférában dolgozók között. Megjegyezzük, hogy a Kttv. 70. § (3) bekezdéséből szintén kikerült az „felmentés közlését megelőzően” kifejezés 2014. december 12-i hatállyal.

juthatnak. Értjük ez alatt azon későbbiekben is kifejtett megállapításunkat, hogy a munkaerőpiac szempontjából újszerű, rugalmasabb foglalkoztatást lehetővé tevő rendelkezések az Mt-ben magukban hordozzák a szociális védelem szintjében való visszalépés kockázatát, mely más hasonló alkotmányossági kérdések felvetődéséhez vezethet. Persze ez egyelőre csak elmélet, de mindenképpen jelzésértékűnek tartjuk, hogy éppen egy olyan norma került megsemmisítésre, amely egyszerre vet fel komoly alapjogi kérdéseket – emberi méltósághoz való jog, magánszféra védelme, személyiségi jogok, hátrányos megkülönböztetés tilalma, család és gyermekvállalás támogatása –, ugyanakkor e kérdések éppen a munkaviszony egyik legtöbb vitát – és jogvitát – kiváltó területét érintik, vagyis a munkáltató felmondási jogának gyakorlását. Ezzel összefüggésben álláspontunk szerint a határozatban kifejtettek befolyásolhatják a jövőben az Mt. tájékoztatási és együttműködési kötelezettségére és a személyiségi jogok védelmére vonatkozó szabályainak értelmezését is. Nyilvánvaló, hogy magának a felmondási védelmi szabályrendszernek is egy átfogó értelmezését adja az AB, ez pedig az egységes bírói gyakorlat további fejlesztésére nézve is hatással lehet, főként azért, mert a határozat nyomán a bíróságoknak vissza kell majd térniük a „megszokott” jogértelmezéshez, de már a megváltozott szabályrendszer keretei között. A megváltozott jogi helyzetet pedig egy generális átalakításon átesett munkajogi szabályrendszerre is figyelemmel kell a bíróságoknak és a joggyakorlatnak értelmeznie, mely más, látszólag jogszerű, Alkotmánybíróság által még nem értékelt újítás jogsértő mivoltának megállapítását is eredményezheti. Ez a helyzet alapvetően jogbizonytalanságot generálhat, amely a „rugalmas biztonság” megteremtésének egyik legfontosabb gátját jelentheti, hiszen milyen tere lehet úgy a felek megállapodásának, ha a kógensnek tűnő munkajogi szabályok állandósága és jogszerűsége sem biztosított. A jogalkotó azon szándéka, hogy a magyar munkaerőpiac versenyképességét fokozza, az egyes esetekben túlzottan liberális szabályozás révén éppen az ellentétes hatást eredményezheti.

Fontos kiemelni azt is, hogy a határozat roppant egyértelmű állásfoglalást tartalmaz a munkaviszonyban is kulcsszerepet játszó személyiségi jogok vonatkozásában, aminek különös aktualitást adhat az, hogy az Mt. vonatkozó szabályai az új Ptk. hatálybalépésével, vagyis 2014. március 15-én, jelentős mértékben módosultak. Az AB – bár persze kizárólag a támadott szabály kapcsán, de – igyekszik kijelölni a személyiségvédelem kereteit a munkajogban, és erre éppen jó alapot szolgáltat egy ilyen neuralgikus kérdés, mint a felmondási védelem és a magánszféra védelmének kapcsolata. Mindemellett a határozat többször is aláhúzza az emberi méltósághoz való jog védelmének és tiszteletben tartásának szükségességét a munkaviszonyban, hiszen mind a magánautonómia védelme, mind pedig a diszkrimináció tilalma kapcsán utal arra.

E körben szükségesnek tartunk felvetni néhány olyan gondolatot is, amelyek inkább a másik oldal, vagyis a szabályozás alkotmányossága mellett tűnnek helytállóknak.⁵⁹ A munkáltató azon érdeke, miszerint előre tudnia kell, hogy kik kapcsán él ez a védelem, illetve hogy az esetleges távollétek megoldására jó

⁵⁹ Ezek lényegében a munkáltatói érdekek védelme köré csoportosíthatók.

megoldást találhasson, mindenképpen sérül, hiszen mivel a munkavállalónak nem lesz ilyen közlési kötelezettsége a jövőben, ezért a munkáltató „időben” történő tudomásszerzése is valószínűtlen. Ez persze magában hordozhat egy olyan hosszú távú veszélyt, hogy a munkáltatók kevésbé lesznek hajlandók női munkaerőt alkalmazni, hiszen a nőkre eleve mint „kockázatos” csoportra tekinthet a munkáltató az esetleges várandósság miatti távollét okán, de mivel számára még a felmondás joga is jelentős mértékben korlátozott ilyen esetben, ezért fennáll ennek a veszélye. Mindez kiegészítve a fenti gondolattal, miszerint a munkáltatói érdekek aránytalanul nagymértékben maradnak ezáltal figyelmen kívül, munkáltatói oldalról szemlélve komoly hátrányokhoz vezethet a jövőben. Nyilván – még tovább gondolva az alapproblémát – az ilyen jellegű problémák és érdekonfliktusok is feloldhatók a felek között például megfelelő kommunikációval vagy olyan légkör teremtésével, amelyben esetleg a munkavállalónak nem esik neheze a munkáltató tudomására hozni állapotát, mert alappal bízhat annak diszkréciójában. A kulcsszó azonban ebben az esetben is az önkéntesség kell, hogy legyen.

A jogalkotó az Alkotmánybíróság 2014. május 30-i döntése óta érdemben nem orvosolta a fennálló ellentmondásos helyzetet, nem finomította, alakította az Mt. Alkotmánybíróság által átalakított 65. § (5) bekezdésének szabályozását, így a jogalkalmazásnak a korábbi ítélkezési gyakorlat és az Alkotmánybíróság részletezett indokolása szolgálhat csak eligazodásul, mely összességében csekély változást jelent a korábbi – munkáltatói oldal által sokat bírált – rendelkezéseken.⁶⁰ E körben egyrészt sem az Alkotmánybíróság, sem a jogalkotás nem adott választ arra a kérdésre, hogy a várandósság tényéről való utólagos tudomásszerzés esetén a milyen eljárásnak kell érvényesülnie: így a munkavállaló vagy a munkáltató ilyen esetben mindenképpen jogsérelmet szenved, mely hátrány a munkaerőpiac rugalmasabbá tételével mindenképpen ellentétes hatás kiváltását eredményezi. Javaslatunk szerint erre a helyzetre kiegészítő szabály előírása indokolt az Mt. keretei között, függetlenül a probléma megoldását a jogalkalmazástól.⁶¹ Másrésztől annak rendezése is célszerű, hogy a tájékoztatásnak mely időpontig⁶² kell bekövetkeznie, hiszen ha csak a munkaviszony megszűnésének napjáig, akkor az ugyanazt a helyzetet eredményezi, mint amit már a várandósság tényéről való utólagos tudomásszerzés esetében írtunk.

Ahogy többször kitértünk rá, a versenyképesség javításának igénye alapvetően meghatározta az új munkajogi jogalkotást,⁶³ melyből így a munkavállalói elvárások egyik jelentős eleme, a klasszikus szociális védelmi funkció kiszorult. Megítélésünk szerint a munkavállalói jogvédelem területe nem az, melynek szintjén a munkaerő-

⁶⁰ Az Mt. 65. § (5) bekezdés szövegéből eltűnt az „előzetesen” szó, azonban a tájékoztatási kötelezettség – időkorlát nélkül – a jogszabály része továbbra is.

⁶¹ Ilyen megoldás lehet, ha a várandósság tényéről való tudomásszerzését követően időkorláthoz kötjük a tájékoztatás jogát és jogkövetkezményként a) bejelentés esetén a munkáltató számára korrekciós lehetőséget adhatna a jogalkotó (lásd. jogviszony helyreállítás), b) az időkorlát elmulasztása esetében pedig kimondaná a felmondás jogszerűségét. Az időkorlát meghatározását pedig a nők személyiségi jogának tiszteletben tartásával javasoljuk megvalósítani, mely konkrétan a terhesség korai szakaszában rejlő kockázatok méltányolását jelenthetné.

⁶² Álláspontunk szerint a főszabály szerint a felmondás közlésének időpontjáig.

⁶³ A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat miniszteri indokolása, 83-92. o.

piaci alkufolyamatoknak szerepe lehet, és a felek megállapodásának biztosítása sem erre a területre való feltétlenül, hiszen a felek nem egyenlő pozícióból indulnak, azonban a jogalkotásnak számos, a munkajogi szabályozókon kívüli eszköz áll a rendelkezésére ahhoz, hogy a kérdést megnyugtató módon rendezze. Ilyen alapvető megoldás lehet az, ha a várandóssághoz kapcsolódó társadalombiztosítási vagy munkajogi természetű anyagi terheket az állam a munkáltatóktól teljes egészében átvállalná,⁶⁴ esetleg a várandósság, gyermek születése miatt távol maradó nők helyettesítésére foglalkoztatáspolitikai támogatások rendszerét dolgozná ki. Ezeknek a költsége megítélésünk szerint nem haladná meg a GYED extra bevezetésnek költségét, míg a családtámogatási rendszerben betöltött szerepe a munkahely megőrzéséhez hasonló módon biztosítható lehetne.

Ezen javaslatunkkal is rá kívánunk mutatni arra, hogy egyrészt helyes az az elképzelés és irány, mely szerint a munkajogi keretek rugalmasítása révén a munkaerő-piaci igények, helyzetek megfelelően kezelhetőek, azonban nem minden esetben a jogi szabályozás keretei között, főként nem azok garanciavesztésével valósíthatók meg a jelzett célkitűzések a leghatékonyabb módon. Ha pedig még azt is figyelembe vesszük, hogy a hatékonyság kérdése az emberi erőforrás menedzsment szempontjából is több okból jelentős, hiszen egy ilyen intézkedéscsomag eredményeképpen a kiválasztási szempontok és a munkaerő-tervezés, az életpálya-tervezés is kedvezőbb pozícióba helyezheti a gyermekvállalás előtt álló nőket.

⁶⁴ A jelenlegi szabályozás alapján ugyanis a táppénz hozzájárulás összege, vagy a munkavégzés alóli Mt. 60. § (1) bekezdése szerinti felmentéshez kapcsolódó - állásidőre járó - távolléti díj összege a munkáltatót terheli. Ezek a társadalombiztosítás terhére rótt költségek lehetnének, esetlegesen önálló ellátásként megfogalmazva.