

A felmondási védelem új szabályai várandósság esetén

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint azáltal, hogy az új Munka törvénykönyve már nem objektív felmondási tilalomként kezeli a várandós nők védelmére vonatkozó rendelkezéseket, mint ahogyan ezt a korábbi munkajogi szabályok tették, az új szabályozás látszólag hátrányosabb helyzetbe hozza ezen munkavállalói csoportot. Ez azonban csak látszólagos - figyelmeztetett dr. Orbán Zita.

A korábbi szabályozás esetén ugyanis a várandósság ténye olyan objektív felmondási tilalmat teremtett, amelynek esetén a munkáltató által átadott felmondás még abban az esetben is jogellenesnek minősült, ha a munkavállaló várandósságáról nem csupán a munkáltató, hanem maga a munkavállaló sem tudott.

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint ez számos olyan munkaügyi pert eredményezett, amelynek eredményeként a munkáltató - figyelemmel a már közölt felmondás egyoldalú visszavonásának tilalmára - jelentős összegű munkabér és egyéb járandóság megfizetésére kényszerült egy olyan tény miatt, amelyet esetleg maga a munkavállaló sem ismert a felmondás átadásának időpontjában, tehát amely mindkét fél ismereteinek körén kívül esett.

Amennyiben ezen tényt a munkavállaló ismerte, és a munkáltatóval nem közölte, tudván, hogy így jogellenesnek fog minősülni a felmondás, úgy ennek jogkövetkezményei szintén a munkáltatót terheltek.

A törvényalkotó szándéka

A jogalkotó azon jogalkotói szándék érvényesülésének adott teret az új szabályozással, hogy a fentiekhez hasonló esetek a jövőben ne forduljanak elő, hiszen a munkaviszony alanyait terhelő alapvető kötelezettségek közé tartozó tájékoztatási kötelezettségből levezetve elvárható - és már a korábbi szabályok szerint is elvárható kellett volna, hogy legyen - hogy a munkavállaló ezen lényeges körülményről tájékoztassa a munkáltatót, amint arról tudomást szerez.

Tekintettel arra, hogy a felmondás írásbeliséghez kötött, annak szóbeli közlése önmagában nem elegendő, a munkavállaló részéről elégséges, ha a már szóban közölt felmondás írásbeli átadásának megkísérlését megelőzően bejelenti, hogy várandós.

Munkáltatóként pedig nem javasolt az írásbeli felmondást átadni, miután a munkavállaló a felmondás szóbeli közlését követően bejelentette várandósságát, hiszen ezáltal a munkáltatói felmondás jogellenes lesz, amelynek jogkövetkezményei a munkáltatót terhelik - összegezte dr. Orbán Zita.