

A gyermekvállalás munkajogi védelme - A várandósság és az emberi reprodukciós eljárás

Sokszor merül fel a várandóssággal kapcsolatban a kérdés: Mikor és milyen formában védi a munkavállalót a munkajogi szabályozás? Mi a helyzet az emberi reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállalókkal? Dr. Kéri Ádám, irodánk munkajogi szakértője írt átfogó elemzést a kérdéskörrel, mely a hrportal.hu oldalon jelent meg.

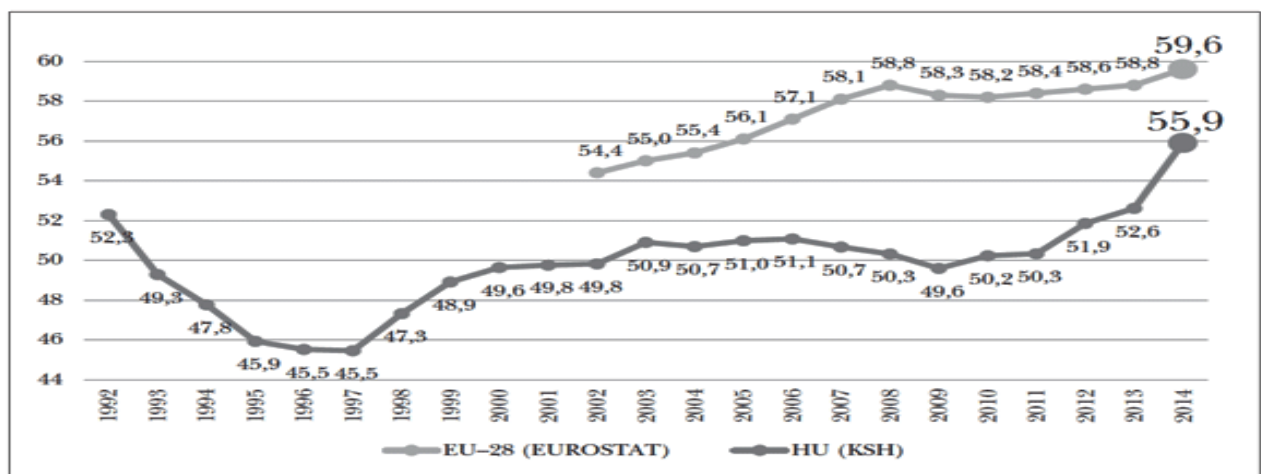
A kérdés fontossága

Ezzel a kérdéssel azért érdemes külön elemzés keretében is foglalkozni, mivel mind a munkáltatókat, mind pedig a munkavállalókat foglalkoztatja. A munkavállalót az érdekli, hogy ha már a család egyszer úgy döntött, hogy gyermeket vállalnak fontos látni azt is, hogy az édesanyára milyen szakmai jövő vár. Visszatérhetnek-e a munkahelyükre, ugyanazon munkakört igényelhetik-e, mikor és mennyi szabadságot vehetnek igénybe, miben védi őket a jog stb. A munkáltatót pedig az érdekli, hogy a gyakran évekre eltűnő munkavállalót hogyan pótolhatja, adott esetben lecserélheti-e. Harmadik szereplőként egyébként a kormányzat is belép, és a gyermekvállalás támogatása érdekében jogszabályokat módosít. Ez a terület véleményem szerint tényleg sikerterületnek tekinthető, habár arra is rá kell mutatni, hogy az élet és a jogi szabályozás nem mindig járnak kéz a kézben.

Alacsony a nők foglalkoztatottsága Magyarországon

Vessünk elsőként is egy pillantást arra a „halmazra”, amiről beszélünk:

Az ábrát Szalai Piroska kormánybiztos asszonytól vettem, akitől ezen a területen annyi fontos adat származik. Akinek nem teljesen világos az ábra annak segíték: az alsó vonal írja le a magyarországi helyzetet.



Látható, hogy nem véletlenül képviselnek kiemelt célt a kormányzati politikában sem a női munkavállalók, hiszen a foglalkoztatottságuk európai mértékben rendkívül alacsony. Ennek tükrében könnyebben megérthetjük az őket védő jogszabályi hátteret.

Az első fázis: várandósság

Védelem alatt állunk a teherbeesés pillanatától

Kiemelten fontos pillanat mindenkinek az életében az, amikor kiderül, hogy gyermeket vár. Ezzel összefüggésben fontos tudni, hogy **az Mt.65.§ (3) bekezdése alapján a várandós munkavállaló felmondási védelem alatt áll.** A gyermekvállalás fajsúlyos kérdés, amit a felek általában egymással szoktak először tisztázni, ritkán jut eszükbe ilyenkor az ügyvezető személye, kivéve, ha ő az édesapa. Ezt ismerte el az Alkotmánybíróság a 17/2014. (V. 30.) AB határozatában, amelyben 2014. május 31-ével megsemmisítette azt a kitétel, hogy a várandós, illetve a reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállaló még a felmondás közlését megelőzően köteles tájékoztatni a munkáltatót erről az állapotáról. A kifogásolt szövegrész ugyanis a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről, ezáltal 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. Ez pedig szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltóságához való jogát.

A várandósság bármikor közölhető

A hölgy munkavállaló a terhessége okán az Mt.65.§(3) bekezdése alapján **un. objektív felmondási védelem** alatt áll. Ez azt jelenti, hogy **a törvényi védelem független attól, hogy a terhességéről van-e tudomása (neki vagy a munkáltatónak).** Ez tehát utólag is bizonyítható. (BH2004.521., EBH2005.1242.). Felmerülhet kérdésként, hogy mi az a legvégső időpont, amikor a várandósság még közölhető. Erről az Mt. nem rendelkezik, hiszen az Alkotmánybíróság döntésével nem számolt. Elképzelhető tehát az az eset is, hogy a munkavállaló az általa indított munkaügyi perben nyilatkozik a várandósságáról és olyan tény alapján támadja a felmondás jogszerűségét, amelyet a munkáltató a felmondás időpontjában nem is ismerhetett. Nyilvánvaló azonban az is, hogy az általános magatartáskövetelményekből következik egy munkavállalói tájékoztatás, amint a munkavállaló ténylegesen abba a helyzetbe kerül (felmondás közlése). Az Mt. hatálya alá tartozók kötelesek ugyanis egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az Mt-ben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges (Mt.6.§(4)). A jogi helyzetet jelenleg az bonyolítja, hogy a munkáltató a felmondását egyoldalúan nem jogosult visszavonni akkor, amikor a munkavállaló várandósságáról tudomást szerez. Ezzel összefüggésben az Mt. várható módosítása akként fog rendelkezni, hogy a felmondást a munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül visszavonhatja (egyébként ugyanis nem), amennyiben a várandósságról a felmondás időpontjában nem volt tájékoztatva.

A reprodukciós eljárás alatt a nő teljesen, a férfi részben védett

A védelem emberi reprodukciós eljárás esetén kiterjed az emberi reprodukciós eljárás első 6 hónapjára (itt tehát nem a várandósság szabályai érvényesülnek). Kérdésként felmerülhet az, hogy mikor kezdődik el az eljárás. Erre a kérdésre az 1997. évi CLIV.tv. rendelkezései adnak (némi) útmutatást.

Fontos, hogy a védelem az Mt. alapján csak a nőt illeti meg. Ezzel összefüggésben azonban gyakran elfelejtjük, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség megvalósításáról szóló 2003. évi CXXV.tv. (Ebkvtv.) rendelkezései az apaságot is védett tulajdonságként ismerik el és így bizonyos szintű védelmet az apa számára is nyújtanak. Természetesen a védelem nem automatikus, mint a várandós nő vonatkozásában és nem is objektív. Megjegyzem, hogy az egyenlő bánásmód követelményének a megsértésére 6 hónap elteltével is lehet hivatkozni mindkét félnek, ráadásul ott a munkáltatónak kell kimentési bizonyítást előterjesztenie (fordított bizonyítás).

Néha a munkakört is módosítani szükséges

A munkavállaló számára egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. Orvosi szakvélemény bemutatását a 92/85/EGK Tanácsi irányelv is előírja. Ez egy kifejezetten fontos munkavállalót védő szabály, mely a munkavédelmi törvényben is azonos módon benne található (Isd. Még a 92/85/EGK Tanácsi irányelv). A munkavégzés alól fel is kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges. A munkavállaló ennek során anyagilag nem járhat rosszul. A felajánlott munkakörnek megfelelő alpbérre jogosult, amely a munkaszerződés szerinti alpbérénél kevesebb nem lehet. A felmentés idejére alpbére illeti meg, kivéve, ha a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el. Alapos oknak minősül, amennyiben a felajánlott állás nem felel meg a munkavállaló képzettségének, végzettségének, tapasztalatának vagy az személyi körülményei, életkora, egészségi állapota okán aránytalan sérelmet okoz neki. **A munkakör módosításhoz azonban közös megegyezés szükséges, így alapos ok hiányában sem lehet a munkavállaló munkakörét emiatt megszüntetni.**

Dr. Kéri Ádám

Ügyvéd/NILO tag

KRS Ügyvédi Iroda