

KRS: mikor és hogyan kell a munkaadót a várandósságról tájékoztatni?

Az Alkotmánybíróság május végi határozatával alaptörvény-ellenesnek minősítette a Munka törvénykönyve azon rendelkezését, mely szerint a munkavállaló a vele szemben várandósság, vagy emberi reprodukciós eljárásban történő részvétel miatti felmondási tilalom fennállására csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta – hívta fel az Origo figyelmét a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője. Dr. Orbán Zita leszögezte: a döntés alapján a munkavállalót továbbra is terheli tájékoztatási kötelezettség, ebben nincs változás, ám már nem kritérium, feltétel, hogy a tájékoztatás a felmondás közlését megelőzően történjen.

Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint – mindazokon túl, hogy ezen adatok személyes adatnak minősülnek – a magánszférához való jogon túl az intim szférához is tartozik a gyermekvállalás szándéka, a reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, illetve az ennek eredményeként, vagy természetes úton bekövetkezett várandósság – ismertette a grémium állásfoglalását a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

A várandósság tehát jellegénél fogva ki van zárva minden állami beavatkozás alól, így erre tekintettel a fenti adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása már önmagában megvalósítja a magánszférába történő beavatkozást.

Védelmi szabályok

Az Alkotmánybíróság rámutatott, hogy az adatszolgáltatás – a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyból eredően – nyilvánvaló módon nem önkéntes. A fenti rendelkezések pedig, objektív körülményre tekintettel, fogalmazznak meg a munkáltatóra vonatkozó felmondási tilalmat.

Dr. Orbán Zita hangsúlyozta: a döntés szerint ugyanakkor fontos annak kiemelése, hogy a munkavállalók gyerekvállalás miatti kiszolgáltatott állapota ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve, hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyerekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során. Maradjon meg a gyermeket vállaló nőnek az a döntési szabadság, hogy az Mt. által biztosított többletvédelmet igénybe kívánja-e venni.

Ezen védelmi szabályok illetve kedvezmények alkalmazhatóságának azonban elengedhetetlen feltétele, hogy az annak alapjául szolgáló tényről a munkáltató tájékoztatást kapjon. E tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a többletvédelem pozitív (például: munkaidő-kedvezmény) vagy negatív (például: tilalom) jellegű-e.

Indokolatlanul határozták meg az időbeli feltételt

Az Alkotmánybíróság tehát arra a következtetésre jutott, hogy a tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából – ez egyébként az Mt. általános együttműködési és tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne.

Annak időbeli feltételét azonban indokolatlanul határozta meg az Mt., hiszen ezen kitéttel elválík egymástól a tájékoztatási kötelezettség és a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándék, és a



munkavállaló arra kényszerül, hogy haladéktalanul megadja a munkáltatónak ezen, a munkavállaló intim szférájába tartozó információkat.

A korábbi Mt. szerinti objektív alapon érvényesülő felmondási tilalom és az AB határozat előtti szövegezésű Mt. rendelkezés – amely szerint a felmondás közlését megelőzően terheli a munkavállalót tájékoztatási kötelezettség – között köztes megoldásként megfogalmazott rendelkezés azonban ezen problémát mégsem oldja meg, hiszen mind a munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon maradnak megválaszolatlan kérdések.

Nehezen megválaszolható kérdések

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője kiemelte: érzékeny, a legbensőbb magánügyeinket érintő kérdésekről van szó, és ennél a szenzitív jellegnél fogva is maradnak a jog számára igen nehezen megválaszolható kérdések.

Tekintve, hogy a munkáltató a munkavállalónak nem tehet fel várandósságával vagy reprodukciós eljáráson történő részvételével kapcsolatos kérdéseket, a munkáltató egy esetleges felmondás előtt nem tud meggyőződni arról, hogy valóban ilyen jellegű felmondási tilalom nem áll fenn vele szemben.

Azáltal pedig, hogy a „felmondás közlését megelőzően” szövegrész kikerült a kifogásolt Mt. rendelkezésből, további kérdések merülnek fel. Például: amennyiben a munkavállaló maga is csak a felmondás közlését követően, azonban még a 30 napos megtámadási időn belül szerzett tudomást várandósságáról, úgy ennek alapján a munkáltatót köteles-e tájékoztatni – azonban a munkáltató a felmondást egyoldalúan már nem vonhatja vissza –, vagy jogszerűen indíthat-e pert a munkáltató ellen?

További kérdés-e körben, hogy a munkáltató részére a bíróság által a kereset kézbesítése az Mt. szerinti munkavállalói tájékoztatásnak minősül-e? – választa fel végezetül a további lehetséges gyakorlati nehézségeket dr. Orbán Zita.