

KRS: wann und wie muss man den Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren?

Ende Mai hat das Verfassungsgericht die Bestimmung des Arbeitsgesetzbuches als grundgesetzwidrig beurteilt, laut derer die Arbeitnehmerin auf das gegen ihr bestehende Kündigungsverbot wegen der Schwangerschaft oder der Teilnahme bei einem menschlichen Fortpflanzungsverfahren nur dann berufen kann, wenn sie darüber den Arbeitgeber vor der Kündigung informiert hat – hat die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő das Internetportal <origo.hu> aufmerksam gemacht. RA Dr. Zita Orbán hat festgestellt: im Sinne der Entscheidung hat die Arbeitnehmerin weiterhin eine Informationspflicht, in dieser gibt es keine Änderung, aber es ist keine Kriterien, keine Bedingung mehr, dass die Benachrichtigung vor der Mitteilung der Kündigung erfolgt.

Nach dem Standpunkt des Verfassungsgerichts – zu all denen, dass diese Daten als persönliche Daten anzusehen sind – gehören die Absicht der Elternschaft, die mit dem Fortpflanzungsverfahren zusammenhängende Verhandlung, sowie als dessen Ergebnis oder die auf natürlichem Weg erfolgte Schwangerschaft zur Intimsphäre auch außerhalb des Rechtes zur Privatsphäre – hat die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő die Stellungnahme des Gremium bekannt gemacht.

Die Schwangerschaft ist daher wegen ihres Charakters von allen staatlichen Eingriffen ausgeschlossen, so mit Hinsicht darauf verwirklicht die gesetzliche Vorschrift der verbindlichen Erteilung der oben genannten Daten an den Arbeitgeber schon allein den Eingriff in die Privatsphäre.

Schutzbestimmungen

Das Verfassungsgericht wies darauf hin, dass die Datenleistung – aus der hierarchischen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – natürlich nicht freiwillig ist. Die vorstehenden Bestimmungen, mit Hinsicht auf den objektiven Umstand, verfassen ein Kündigungsverbot betreffend den Arbeitgeber.

Dr. Zita Orbán betonte: gemäß der Entscheidung ist es jedoch wichtig zu betonen, dass der gefährdete Zustand der Arbeitnehmer wegen der Elternschaft zu Verlust von ihrer Arbeit der Betroffenen nicht ergibt, sowie, dass die Angst davon die Frauen bei der Entscheidungsfindungen bezüglich der Elternschaft nicht beeinflussen kann. Habe die das Kind übernehmende Frau eine Entscheidungsfreiheit, ob sie den vom Arbeitsgesetzbuch gesicherten zusätzlichen Schutz in Anspruch nimmt.

Eine unerlässliche Bedingung der Anwendung dieser Sicherheitsregeln sowie Begünstigungen ist jedoch, dass der Arbeitgeber über die zugrunde liegende Tatsache benachrichtigt wird. Von dieser Hinsicht ist es von keiner Bedeutung, ob der zusätzliche Schutz positiv (z.B.: Arbeitszeitvergünstigung) oder negativ (z.B.: Verbot) ist.

Zeitliche Bedingung wurde unbegründet bestimmt

Das Verfassungsgericht hat daraus einen Schluss gezogen, dass die Informationspflicht allein zwecks der Durchsetzung des Kündigungsschutzes nötig ist – allerdings könnte diese aus allgemeine Kooperations- und Informationspflicht vorgeschriebenen Regelungen des Arbeitsgesetzbuches auch folgen.



Derer zeitliche Bedingung wurde jedoch durch das Arbeitsgesetzbuch unbegründet bestimmt, weil die Absicht auf die Einstellung der Informationspflicht und des Arbeitsverhältnisses mit dieser Aussetzung sich scheiden lassen, und der Arbeitnehmer ist gezwungen, diese, die zur Intimsphäre des Arbeitnehmers gehörenden Informationen umgehend dem Arbeitgeber anzugeben.

Die Anordnung, die als Zwischenlösung zwischen dem in objektiv Form gestellten Kündigungsverbot gemäß dem früheren Arbeitsgesetzbuch und der vor dem Beschluss des Verfassungsgerichtes erfassten Anordnung des AGBs – in welchem Sinne der Arbeitnehmer mit einer Informationspflicht vor der Mitteilung der Kündigung belastet ist – formuliert wurde, wird jedoch dieses Problem leider nicht einlösen, weil unbeantwortete Fragen sowohl von Arbeitgeber - als auch von Arbeitnehmerseite offenbleiben werden.

Schwer beantwortbare Fragen

Die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő betonte: es geht um empfindliche, innerste Privatsachen berührende Fragen, und wegen dieser empfindlichen Natur auch bleiben die Fragen, welche durch das Recht sehr schwer beantwortbare sind.

Angesichts der Tatsache, dass der Arbeitgeber Fragen bezüglich ihrer Schwangerschaft oder ihrer Teilnahme bei einem Fortpflanzungsverfahren dem Arbeitnehmer nicht stellen kann, kann der Arbeitgeber vor einer eventuellen Kündigung davon nicht überzeugt sein, ob ein solches Kündigungsverbot gegenüber ihr wirklich nicht besteht.

Weitere Fragen ergeben sich dadurch, dass der Textteil „vor der Mitteilung der Kündigung“ aus der beanstandeten Bestimmung des AGBs herausgekommen wurde. Zum Beispiel: wenn die Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft auch selbst nur nach der Mitteilung der Kündigung erfahren hat, aber noch innerhalb der Anfechtungsfrist von 30 Tagen, so im Sinne dessen, ist sie verpflichtet, den Arbeitgeber darüber zu informieren – aber der Arbeitgeber kann die Kündigung einseitig nicht widerrufen –, oder kann sie einen Prozess gegen Arbeitgeber rechtmäßig einleiten?

Eine weitere Frage in diesem Thema ist, ob die Zustellung der Klage an den Arbeitgeber durch das Gericht als Information des Arbeitnehmers gemäß dem AGB angesehen werden ist? – skizzierte RA Dr. Zita Orbán die weiteren möglichen praktischen Schwierigkeiten schließlich.