

## Fókuszban az új Munka Törvénykönyve - Női vezetők munkajogi védelme

A vezető munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetésére főszabályként nem vonatkoznak a felmondás indokolására, a felmondási tilalmakra és korlátozásokra, és a felmondási időre vonatkozó általános szabályok.

Ennek megfelelően tehát a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető határozatlan idejű munkaviszonyát azonnali hatállyal indokolás nélkül, akár betegállomány (vagy egyéb felmondási tilalom fennállta) alatt is korlátozásra tekintet nélkül megszüntetheti rendes felmondással. Ezzel ellentétesen létezik olyan álláspont is, amely szerint hiába ad felmentést a Munka Törvénykönyve a felmondási idő alól, a rendes felmondás esetén annak fogalmából eredően mindig van felmondási idő, hiszen ellenkező esetben a rendes felmondás azonnali hatállyal szüntetné meg a munkaviszonyt, amely csak kivételes helyzetben, rendkívüli felmondás esetén lenne lehetséges – nincs viszont felmentési idő, tehát a felmondási idő teljes egészét le kell dolgoznia a vezetőnek.

Főszabályként tehát a vezető rendes felmondását nem kell megindokolni. **A Munka törvénykönyve legutóbbi, 2011. augusztus 1-től hatályos módosítása alapján azonban a női vezetők egy csoportja kivételt képez a fenti főszabály alól.** E csoportba azon női vezetők tartoznak, akik gyermeket várnak, illetve gyermeket szültek, mégpedig a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszak alatt, amely időszak alatt a munkáltató köteles rendes felmondását az általános szabályok szerint megindokolni. Mint ezen megfogalmazásból egyértelműen kitűnik, nem az összes női vezetőt, csupán egy meghatározott kört érint a fenti módosítás, és őket is korlátozott ideig, a szülési szabadság végéig. A munkáltatói jogkör gyakorlójának azonban különös figyelmet kell fordítania arra, hogy ezen vezetőkkel szemben, ezen időtartam alatt, csak az általános szabályok szerint közölhet felmondást, ennek hiányában a felmondás jogellenes lesz.

Fontos hangsúlyozni, hogy a Munka törvénykönyve szerint vezetőnek csak a munkáltató vezetője és annak helyettese minősül, a minősített vezető (azaz, akinek munkakörét a tulajdonos vezetővé minősíti) és így a minősített női vezetők esetében – bár rájuk bizonyos vezetőkre vonatkozó szabályok alkalmazandók – azaz női minősített vezető esetében érvényesülnek a felmondási tilalmak. Aki pedig a munkaszervezetben meghatározott beosztása szerint „vezető”, arra már a minősített vezetőkre vonatkozó szabályok sem alkalmazandók (ilyen vezetővé minősítés hiányában).

Bármilyen további munkajogi kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

**Dr. Orbán Zita**  
Munkajogi üzletágvezető



KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ ÜGYVÉDI IRODA

1026 Budapest, Bimbó út 143.  
T +36 1 275 2785 F +36 1 275 2784 W [www.krs.hu](http://www.krs.hu)  
E [orban.zita@krs.hu](mailto:orban.zita@krs.hu)