

Várandós nővel közölt felmondás visszavonhatósága

A 2012. évi I. törvény („Mt.”) többek között felmondás elleni védelmet biztosít a várandóság teljes tartamára, továbbá az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés megkezdésétől számított legfeljebb hat hónapos időtartamra. Az Mt. ezen esetek kapcsán eredetileg előírta, hogy a munkavállaló az Mt. által biztosított védelemre csak akkor hivatkozhatott, ha a várandóságáról illetve a reprodukciós eljárással összefüggő kezelés megkezdéséről a felmondás közlését megelőzően a munkáltatót tájékoztatta.

Ezt az előírást az Alkotmánybíróság 17/2014. (V. 30.) AB határozatával alaptörvény-ellenesnek minősítette és megsemmisítette. Az Alkotmánybíróság szerint az előírás - mely szerint a védelem csak akkor illette meg a munkavállalót, amennyiben az adott körülményről a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta a munkáltatót - egyrésztől szükségtelenül korlátozta a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltóságához való jogát (tekintettel arra, hogy a felmondás közlésétől függetlenül kötelezte a munkavállalót arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a fenti körülményekről); másrészt bizonyos esetekben – amikor maga a munkavállaló sem tudja még, hogy várandós – lehetetlen feltételt írt elő a munkavállaló számára.

Az Alkotmánybíróság döntését követően így adott esetben az Mt. alapján egy esetleges felmondás közlését követően is tájékoztathatta a munkavállaló a munkáltatót arról, hogy a fentiek szerint védelem illeti meg. Ez ugyanakkor azt eredményezte, hogy a munkáltató utólag értesült arról, hogy intézkedése jogszerűtlen. Ebben a helyzetben a munkáltató jogellenes felmondását – a 2016. júniusában hatályba lépett Mt. módosításig – az Mt. értelmében csak a munkavállaló beleegyezésével tudta jogszerűen visszavonni.

A fentiek szerinti joghézagot kívánja az Mt. 2016. június 18-ával hatályba lépett (és kizárólag ezen időpont után közölt felmondások esetén alkalmazható) azon módosítása kiküszöbölni, mely szerint a felmondás közlését követő fentiek szerinti munkavállalói tájékoztatást követő 15 napon belül jogosult a munkáltató felmondását írásban visszavonni. A június 18-án hatályba lépett módosítás erre az esetre előírja azt is, hogy a munkaviszony helyreállítására vonatkozó, az Mt. 83. §. (2) – (4) bekezdéseiben rögzített szabályokat kell megfelelően alkalmazni. A hivatkozott szabályok értelmében a munkaviszonyhoz kapcsolódó, a munkaviszony helyreállítását követően keletkezett jogosultságok szempontjából a munkaviszony megszüntetése és helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban



töltött időnek kell tekinteni, meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és esetleges ezt meghaladó kárát. Az elmaradt munkabér illetve egyéb járandóság számításakor azt az összeget, amit a munkavállaló időközben megkeresett vagy adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá az esetlegesen kifizetett végkielégítés összegét le kell vonni.

A fenti Mt. módosítás így megnyugtató megoldást kínál a munkáltatók részére és mindkét fél érdekeire figyelemmel olyan szabályozást alakít ki, mely egyrészt lehetővé teszi a várandós illetve az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben részesülő nők részére, hogy magánéletükre vonatkozó szenzitív információkat kizárólag azért ne kelljen munkáltatójukkal haladéktalanul megosztani, hogy felmondási védelemben részesülhessenek – a védelem ennek hiányában is megilleti őket – másrészt a munkáltató méltányolható érdekére figyelemmel biztosítja a munkáltatók részére az esetleges, tudtukon kívüli jogszerűtlen felmondásuk visszavonásának és így jogellenes eljárásuk önkéntes és egyoldalú reparálásának lehetőségét.

Fontos megjegyezni, hogy ez nem jelenti azt, hogy a munkavállaló visszaélészerűen visszatartathatna a munkaviszonyát érintő lényeges információt, így amennyiben tudomást szerez arról, hogy a munkáltató munkaviszonyát meg kívánja szüntetni, haladéktalanul köteles védett állapotáról a munkáltatót tájékoztatni.

Mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően kötelesek eljárni, a feleket kölcsönös együttműködési és tájékoztatási kötelezettség is terheli, továbbá az Mt. tartalmazza a joggal való visszaélés tilalmát is, így a feleknek ezeket az alapelveket mindenkor szem előtt tartva szükséges a konkrét helyzetben eljárniuk és az adott helyzetben követendő eljárásukat ezen elveket is mindenkor mérlegelve szükséges meghatározniuk.