

Családvédelem a munkajogban

Hol van a magánszféra határa?

I. BEVEZETŐ: A CSALÁD ÉS A MUNKAVISZONY KÖZÖTT MEGHÚZÓDÓ KONFLIKTUSOK

A családok védelmének egyik tipikus területe a munka világa. A munkavállaló egyben édesanya, édesapa, házastárs, testvér, gyermek, unoka. A munkaviszonyból eredő kötelezettsége mellett otthon ellátja a szülői teendőket, támasza házastársának, partnerének, és családja többi tagjával is szeretetteljes, támogató kapcsolatot tart fenn. A kérdés az, hogy a család és a munkaviszony közötti egyensúly kialakításában az államnak milyen szerepe van. A munkáltató és munkavállalói kapcsolatot jellemző alá-fölérendeltségi viszonyban az állam meghatározó tényező azoknak a határoknak meghúzásában, amelyek ennek a viszonyrendszernek az egyensúlyban tartását szolgálják. A természetes egyensúly kialakulását gátolja a felek között húzódó érdekellentét, amely megnyilvánul a munkáért járó díjazásban, a munkaidő beosztásban, a különböző típusú kedvezmények biztosításában. Az állam tehát jelentős tényezőt jelent a családi élet és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztetése során. Különösen kényessé válik az egyensúly, amikor az általános élethelyzet megváltozik és a munkavállaló kiszolgáltatottabbá válik. Ilyen helyzet tipikusan a gyermekvállalás esete, amikor a munkavállaló számára még fontosabbá válik az egzisztenciális biztonság, amelyet az esetek többségében a munkával elért keresmény biztosít. Ezek azok az esetek, amikor az államnak az egyensúly helyrebillentése érdekében további védőintézkedéseket kell bevezetni és azokat ki is kell kényszerítenie.

A munkaviszonyból eredő kötelezettségek és jogok nagy hatást gyakorolnak az érintett magánszférájára, családi életére. A munka és a magánélet csak első ránézésre, és talán csak a szabályok világában választható szét egyértelműen, a gyakorlatban azonban a munkavállalói és a családi szerepvállalás konfliktusba kerülhet egymással. A konfliktus három elemét határozta meg a Greenhaus-Beutell szerzőpáros. Véleményük szerint a munka és a családi élet összeütközését jelenti egyrészt, ha az egyik szerepkörben való megfelelésre szánt idő ellehetleníti a másik szerepkörben való helytállást. Másrészt, ha az egyik szerep olyan deformitást okoz, amely hatással van a másik szerep kibontakoztatására. Harmadrészt pedig, a konfliktus akkor is tetten érhető,

ha az egyik szerepkörben megkívánt magatartási minta akadályozza a másik szerepkörben való megfelelést.^[1] Noha a megállapítások 1985-ből származnak, érvényességükből mit sem veszítettek, sőt még időszerűbbé váltak. A szerző-páros ugyanakkor kiemeli, hogy a konfliktusok léte nem jelenti azt, hogy a két terület ne lenne összeegyeztethető.^[2] A két szféra egymásra hatásának pszichológiai vizsgálata során hat esetkört különböztetnek meg: (1) független: a személy a kettőt teljesen vagy majdnem teljesen külön kezeli; (2) kompenzáló: az egyikben akarja megvalósítani azt, ami a másiktól hiányzik; (3) inkompatibilis: nehezen feloldható konfliktus van a kettő között; (4) instrumentális: az egyik eszközként szerepel a másikban vágyott célok eléréséhez; (5) reciprok: kölcsönösen befolyásolják egymást pozitívan vagy negatívan; (6) integratív: a kettő olyan szorosan összefonódik, hogy csaknem lehetetlen külön kezelni őket.^[3] Fontos szerepet játszik a családalapításban az, hogy melyik esetkör áll fenn, ez ugyanis jelentősen befolyásolja az egyén gyermekvállalási, tehát családalapítási hajlandóságát. Jelen tanulmány célja annak vizsgálata, hogy a gyermekvállalás mint a családává válás egyik esete során a munkavállalót milyen munkajogi védelem illeti meg, továbbá az állam milyen szerepet tölt be, milyen kötelezettségei vannak a védelem biztosítása során. A védelem érdekében a gyermekvállalással kapcsolatos döntésébe mikor és milyen mértékben kell bepillantást engednie, és ez milyen hatással van a magánszférájára. A várandósággal és a reprodukciós eljárásban való részvétellel összefüggő kedvezmények, illetve mentességek sorából a családává válást közvetlenül támogató felmondási védelem érvényesítése kapcsán felmerülő kérdéseket vizsgálom. A vizsgálat során egyrészt elemzem az Alkotmánybíróság felmondási védelemmel összefüggő 17/2014. határozatát,^[4] másrészt összegyűjtöm a vonatkozó magyar bírói gyakorlatot, harmadrészt pedig áttekintem az európai uniós gyakorlatot a felmondási védelem vonatkozásában.

[1] Greenhaus – Beutell, 1985, 76.

[2] Greenhaus – Beutell, 1985, 77.

[3] Roboz Gabriella: *A család és a munka egymásra ható tényezői*. <http://www.robozgabi.hu/node/6> (letöltés dátuma: 2017. március 31.)

[4] ABH 2014. 393-415.

II. AZ ELŐZETES TÁJÉKOZTATÁS KÖTELEZETTSÉGE ÉS A FELMONDÁSI TILALOM ALKOTMÁNYOS MEGÍTÉLÉSE

Az Alaptörvény több pontján is megjelenik a családok védelme. Az Alaptörvény L) cikke például úgy rendelkezik, hogy Magyarország védi a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját, illetve támogatja a gyermekvállalást. Az alkotmányozó hatalom a házasság intézményét mint a férfi és nő között, önkéntes elhatározás alapján létrejött életközösséget tekinti védendőnek. A családot a nemzet fennmaradásának alapjaként definiálja, és fogalmát a házasságra és a szülő-gyermek kapcsolatra korlátozza. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Alaptörvény rendelkezései megalapozzák az állam gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettségét, amely a legkülönbözőbb állami kötelezettségek teljesítésében nyilvánul meg, de amelyek formája, módja, mértéke az alkotmányi rendelkezésekből nem következik. Az Alaptörvény által előírt állami intézményvédelmi kötelezettséget további jogszabályok konkretizálják.^[5]

A foglalkoztatással összefüggő kifejezett rendelkezéseket a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. sarkalatos törvény (a továbbiakban: Csvtv.) tartalmazza. A Csvtv. keretjellegű szabályozást tartalmaz, kijelöli a családdal és a házassággal mint elismert és védendő intézményekkel kapcsolatos állami feladatok irányát, illetve az ezekhez kapcsolódó állami kötelezettségeket.^[6] A Csvtv. a házasság és a családvédelem különböző aspektusainak szabályozása során kiemelt figyelmet fordít a családi élet és a munkahelyi kötelezettségek összeegyeztethetőségére. A célok és alapelvek között a jogalkotó kiemeli, hogy a szülő az államtól támogatásra jogosult munkaideje alatt gyermeke elhelyezésével kapcsolatban, illetve az állam vállalja azt kötelezettséget, hogy a gyermeket nevelő szülő foglalkoztatásban való részvételét a családok igényeihez rugalmasan igazodó szolgáltatások nyújtásával segíti.^[7] A jogalkotó kiemelt hangsúlyt fektet a gyermekvállalás korai szakára azáltal, hogy a várandós személyt is számos módon védi, egyrészt a megváltozott állapotára tekintettel foglalkoztatást ír elő, illetve a munka díjazása a megváltozott terhelhetőségre tekintettel nem csökkenthető ebben az esetben.^[8] A Csvtv. 18. §-a rendelkezik a várandós munkavállalókat illető felmondási tilalomról, amelyet az Mt. is deklaráál további kedvezmények és mentességek mellett.^[9]

A gyermekvállalás támogatása abból a szempontból is kiemelten fontos, mert a családdá válás egyik alapja a szülő-gyermek kapcsolat, tehát a fenti rendelkezésekkel az állam nem kizárólag a gyermekvállalást támogatja, hanem egyben a családdá válást is.^[10] A család-fogalom szűkítő értelmezése és annak Alaptör-

[5] 17/2014 (V.30.) AB határozat [23].

[6] 17/2014 ABH [24].

[7] Csvtv. 4. § (1)-(2) bekezdés.

[8] Csvtv. 15-21. §.

[9] 17/2014 ABH [24].

[10] 43/2012. (XII. 20.) AB határozat [7].

vénybe emelése következtében az élettársi kapcsolatban élők a házasságkötés nélkül gyermekvállalással válnak jogi értelemben vett családdá. Különösen fontos ez abban az esetben, ha az együtt élő élettársak bármely okból nem kívánnak házasságot kötni, számukra a családdá válás egyetlen lehetősége a gyermekvállalás. Az ő esetükben kizárólag a szülő-gyermek viszony keletkezteti a családot. Az állam intézményvédelmi kötelezettsége itt tehát más, nem egy fennálló, hanem egy keletkező, még készülődő család vonatkozásában jelenik meg.

A fentiekből egyben az is következik, hogy a gyermekvállalással összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége nem szorítkozik az élethez való jog objektív, tárgyi oldalából következő, az élet mint érték védelmére vonatkozó állami intézményvédelmi kötelezettségére,^[11] hanem megjelenik a család mint intézmény védelme. Ez akkor is így van, és az államot kötelezi, ha még csak készülődőben van, ezzel függő jogi helyzetet teremt, amely az élve születéssel teljesedik be.

A továbbiakban a gyermekvállalással összefüggő azon állami kötelezettségvállalást vizsgáljuk meg, amely felmondási védelemben részesíti a gyermeket vállaló munkavállalót. A jogalkotó a védelem érvényesíthetőségét feltételhez köti, amely feltételek alkotmányos kérdéseket vetnek fel. Az Alkotmánybíróság az alapvető jogok biztosának indítványára^[12] vizsgálta meg a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65. § (5) bekezdését. Ennek értelmében a munkavállaló abban az esetben hivatkozhatott az Mt.-ben szabályozott felmentési tilalomra várandóssága vagy reprodukciós eljárásban való részvétele esetén, ha erről a munkáltatót a felmondás bejelentését megelőzően már tájékoztatta. Az alapvető jogok biztosának indítványa szerint a jogalkotó ezzel a rendelkezéssel valós alkotmányos indok nélkül korlátozta az érintettek emberi méltóságához és a privátszférához való jogát. Kifejtette, hogy ez a felmondásvédelmi garancia az állam intézményvédelmi kötelezettségeként jelenik meg, és nem pedig az állammal szemben kikényszeríthető alanyi jogként. Ennek megfelelően az állam szabadságot élvez, hogy a többletvédelmet milyen feltételek teljesítése mellett biztosítja. Ugyanakkor az alapvető jogok biztosja arra is felhívta a figyelmet, hogy ez egy potenciális jellegű védelmi mechanizmus, amely nem feltételezi a bejelentést, hiszen csak a munkavállalót elbocsátó döntés esetén aktiválódik. A biztos álláspontja szerint a védelem nem igényel speciális munkáltatói intézkedést, ezért a nyilatkozattétel megkövetelése sem lehet automatikus. A biztos továbbá azzal érvelt, hogy felmondásvédelem esetén a nyilatkozattétel előírását az államnak megfelelő módon igazolnia kell, mivel a nyilatkozattal a munkavállaló legszemélyesebb belső szférájára, egészségügyi és családi kapcsolataira vonatkozó adatok érintettek. Az indítvány kiemeli, hogy az előzetes tájékoztatás előírása indokolatlanul megalázó a magzatát elvesztő nő számára, hiszen erről is köteles a munkáltatóját tájékoztatni. Méltóságsértő önmagában az is, hogy a szabályozás kényszerhelyzet elé állítja a várandós,

[11] Lásd Kőrösi, 2016, 135–149.; továbbá Julesz, 2016, 113–114.

[12] AJB-6468/2012, 2012. december 14.

vagy reprodukciós eljárásban résztvevő nőt, mivel vagy azt vállalja, hogy a terhesség esetleges megszakadásáról köteles a munkáltatót tájékoztatni, vagy a tájékoztatás hiányában egy esetleges elbocsátás során állását elveszítheti.

Az Alkotmánybíróságnak arra a kérdésre kellett választ adnia, hogy a munkavállaló a felmentési védelem érvényesítése érdekében köteles-e várandósságáról a munkáltatót a tudomásszerzést követően azonnal tájékoztatni. Továbbá elveszíthető-e a felmondási tilalomból eredő kedvezmény azáltal, hogy a felmondást megelőzően, előzetesen nem tájékoztatta a munkáltatót a várandós munkavállaló.

A jogalkotó a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak a gyermekvállalás miatti kiszolgáltatott állapotát ismerte el, s ítélte a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek. A védelem célja tehát a családdá válás támogatása azáltal, hogy a várandós és humán reprodukciós eljárásban részt vevő munkavállalókat felmondási védelemben részesíti.^[13] A védelem azt is szolgálja, hogy a munkavállalók – önhibájukon kívüli okok miatti – teljesítésben való akadályoztatása ne eredményezze a munka elvesztését, és ezáltal ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatalában. Az Alkotmánybíróság a magánszféra védelmével összefüggésben vizsgálta a kérdést, miszerint a várandós nő köteles-e munkáltatóját tájékoztatni a várandósságáról még a felmondás közlését megelőzően. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy jelen ügy szempontjából különös jelentősége van annak, hogy a gyermekvállalás szándéka, az ennek érdekében vállalt emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, illetve az ennek eredményeként vagy természetes úton bekövetkezett várandósság – mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, és mint ilyen, ki van zárva minden állami beavatkozás alól.^[14] A megjelölt adatok munkáltató részére történő kötelező kiadásának törvényi előírása a magánszférába való beavatkozást valósít meg. Az Alkotmánybíróságnak tehát azt kellett megvizsgálnia, hogy a kötelező előzetes tájékoztatás előírása más alapvető jog érvényesülése, vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében szükséges-e.

Az Alkotmánybíróság kiemelte az Mt. azon rendelkezését, amely szerint az általános tájékoztatási kötelezettség értelmében a munkaadók és munkavállalók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.^[15]

[13] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről. 132. p. <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés időpontja: 2017. április 1.)

[14] 17/2014 ABH [32].

[15] Mt 18. §, 17/2014. ABH [34].

A gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettség az Alaptörvény több pontjából levezethető. A többletvédelem megalkotására az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdésében foglalt, pozitív diszkriminációt jelentő jogalkotásra való felhatalmazása alapján, az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdésében foglalt, a férfiak és nők egyenjogúságának biztosítására, valamint – a várandósság esetében – az Alaptörvény II. cikkének az élethez való jog objektív (tárgyi) oldalából következő, az élet mint érték védelmére vonatkozó állami intézményvédelmi kötelezettsége teljesítése érdekében került sor. Az állam alapvetően szabadságot élvez abban, milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nők számára a többletvédelmet a munka világában. A gyermeket vállaló nő pedig – várandósság esetén a magzat védelmére tekintettel – szabadon dönthet arról, hogy a többletvédelmet igénybe kívánja-e venni. A védelem igénybe vétele ennek megfelelően feltételekhez köthető, ezek azonban nem vezethetnek a munkavállalói alapjogok szükségtelen és aránytalan korlátozásához.^[16] Az Alkotmánybíróság ugyan felveti a diszkrimináció kérdését, azonban nem ezen az alapon oldja fel ezt az ügyet. A feszültség forrásaként az Alkotmánybíróság a konkrét esetben a gyermeket vállaló munkavállalók magánszférához való alanyi jogát állítja szembe az államnak a gyermeket vállaló munkavállalók érdekeit absztrakt módon védő intézményvédelmi kötelezettségével. Az uniós joggyakorlat rendszerint a várandós nők felmondásával kapcsolatos ügyeket a férfiakra és nőkre vonatkozó egyenlő elbánás elvére alapozva vizsgálta.^[17] Az Alkotmánybíróság azonban helyesen nem a felmondás diszkriminatív jellegét elemezte, hanem a felmondási védelem érvényesítéséhez kapcsolt feltételt, amely viszont magánszféra védelmi kérdéseket vet fel. Az alapjog korlátozása szempontjából annak van jelentősége, hogy az előzetes tájékoztatás az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges-e, az elérni kívánt céllal arányos-e, illetve nem sérti-e más alapjog lényeges tartalmát. Az Alkotmánybíróság arra a következtetésre jutott, hogy tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából, amely egyben az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne.^[18]

A vizsgálat következő lépése annak eldöntésére irányult, hogy a tájékoztatást előzetesen, még a felmondás közlését megelőzően kell-e megadni a felmondási védelem érvényesítése érdekében. Megjegyzendő, hogy az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás nem ad arra választ, hogy milyen okból kell a tájékoztatásnak megelőznie a felmondás közlését.^[19] Ezt a feltételt vélhetően a jogalkotó az Mt.-ben uralkodó logikai rend miatt határozta meg így, az Mt. ugyanis előzetes

[16] 17/2014 ABH [36].

[17] Ld. Dekker-ügy (C-177/88.); Webb-ügy (C-32/93.); Brown-ügy (C-394/96.); Habermann-Beltermann-ügy (C-421/92.).

[18] 17/2014 ABH [37].

[19] T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. 132. p. <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés időpontja: 2017. április 1.)

tájékoztatást írt elő, és a felmondást egy egyoldalú jognyilatkozatnak tekinti, amely a címmel való közléssel hatályossá válik és csak a címzett hozzájárulásával módosítható vagy vonható vissza.^[20] Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkáltató kerülne jogellenes helyzetbe, ha a felmondás közlésekor vagy azt követően szerezne tudomást a felmondási tilalomról, és a jogellenes nyilatkozatát vissza sem vonhatná, mivel ahhoz a munkavállaló hozzájárulása szükséges. Az érem másik oldala viszont az, hogy a szabályozás azt a lehetőséget sem biztosítja a munkavállaló számára, hogy a felmondás közlésekor tájékoztassa a munkáltatót az őt megillető felmondási védelemről. Ezek a megfontolások ugyanakkor nem változtatnak azon a körülményen, hogy az előzetes tájékoztatási kötelezettség előírása korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez való jogát, azáltal, hogy abban az esetben is tájékoztatási kötelezettséget ír elő, amikor még nem ismert, hogy a védelem érvényesítésére szükség lesz-e. A magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény bekövetkezik, tehát a felmondást közlik, vagy legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul.^[21]

Az Alkotmánybíróság arra következtetésre jutott, hogy a vizsgálat alá vont esetben az egyén magánszférához való joga áll szemben az állam – gyermekeket vállaló munkavállalók érdekeit absztrakt módon védő – intézményvédelmi kötelezettségével.^[22] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az egyén, jelen esetben a várandós nő magánszférájához való jogát korlátozza a jogalkotó azáltal, hogy a felmondási védelem kedvezményét a várandósság előzetes bejelentésének feltételéhez köti. A magánszféra korlátozás indokául a gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettséget jelöli meg a jogalkotó. További vizsgálódást igényel, hogy az intézményvédelmi kötelezettség teljesítéséhez feltétlenül szükséges-e a várandós munkavállaló magánszférájának korlátozása, és ha igen, akkor az arányos-e az elérni kívánt céllal.

Ahhoz, hogy az alapjog korlátozás szükségességét megítélhessük, először az ügy adatvédelmi aspektusait kell megvizsgálni. Megállapítható, hogy az Mt. rendelkezése arra kötelezte a várandós munkavállalót, hogy mielőbb tájékoztassa a munkáltatóját a várandósságáról vagy az emberi reprodukciós eljárásban való részvételéről. Az adatvédelem nyelvére lefordítva az Mt. az érintettet vagy adatalányt arra kötelezte, hogy a várandósságára vonatkozó egészségügyi adatát – amely nem is egyszerű személyes adatnak,^[23] hanem különleges

[20] Mt. 24. § (4).

[21] 17/2014 ABH [37].

[22] 17/2014 ABH [37].

[23] Infotv. 3. § 2. pont: személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható adat – különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret –, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés;

adatnak^[24] minősül az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 3. § (3) bekezdése szerint – ossza meg a munkáltatójával, amennyiben egy esetleges elbocsátás során a felmondási védelemben részesülni szeretne. Tette mindezt annak ellenére, hogy annak indokát megjelölte volna. Az Alkotmánybíróság már egy korai határozatában leszögezte, hogy az emberi méltósághoz való jogot az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti, amelynek része többek között a személyiség szabad kibontakozásához való jog, az önazonossághoz, az önrendelkezési szabadsághoz való jog és az általános cselekvési szabadsághoz való jog.^[25] Tehát fő szabály szerint az egyén rendelkezik személyes adatai felett, ő dönt, hogy valamely személyes vagy különleges adatának kezeléséhez hozzájárul-e.

A magánéletbe való állami beavatkozással kapcsolatban az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az állam védelemben részesíti az emberek magánszféráját, magántitkait, jó hírnevét, személyes adatait. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint ezeknek az emberi méltósághoz való jogból fakadó jogosultságoknak a sérelmét jelentheti, ha az állam indok nélkül avatkozik be az emberek magánéletébe, például azáltal, hogy a hatóság kellő alap nélkül alkalmaz kényszert az egyénnel szemben.^[26] Ez ugyanúgy igaz arra az esetre is, amikor nem a hatóság, hanem a jogalkotó felhatalmazása alapján a munkáltató alkalmaz ilyen kényszert. Az Alkotmánybíróság azt is kifejtette egy korai határozatában, hogy az alkotmányos alapjogok és alkotmányos védelmet élvező szabadságok miatt a közhatalom csak alkotmányos felhatalmazással és alkotmányos indokkal avatkozhat be az egyén jogaiba és szabadságába.^[27] Az állami beavatkozás határait végső soron az Alkotmánybíróság által az Alkotmány alapján kidolgozott szükségességi-arányossági követelmények jelölik ki.^[28]

Az Alkotmánybíróság a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként értelmezte, hanem annak aktív oldalát is figyelembe véve információs önrendelkezési jogként. A személyes adatok védelméhez való jognak eszerint az a tartalma, hogy mindenki maga rendelkezik személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról. Személyes adatot felvenni és felhasználni tehát általában csakis az érintett beleegyezésével szabad.^[29] A beleegyezés jogszerűségének feltétele, hogy azt az érintett önkéntesen, határozottan és megfelelő előzetes tájékoztatás birtokában adja meg. Tekintettel arra, hogy a munkajogi jogviszony

[24] Infotv. 3. § 3. pont: különleges adat:

a) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviselői szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat,

b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

[25] 8/1990. (IV.23.) AB határozat (ABH 1990, 42, 44–45.).

[26] 36/2005. (X.5.) AB határozat, II.1. pont.

[27] 11/1992. (III.5.) AB határozat (ABH 1992, 77, 85.).

[28] 50/2003. (XI. 5.) AB határozat (ABH 2003, 566, 578.).

[29] 15/1991. (IV. 13.) AB határozat (ABH 1991, 40,41–43.).

sajátos alá-fölérendeltségi viszony, a hozzájárulás önkéntessége megkérdőjelezendő. A munkavállaló ugyanis egzisztenciálisan függő helyzetben van a munkáltatótól, így a hozzájárulására alapozott munkáltató intézkedések esetében mindig szigorúan kell megvizsgálni, hogy az önkéntesség kritériuma valóban teljesül-e.^[30]

Kivételes esetben az adatkezelés jogalapja az érintett hozzájárulása mellett törvényi felhatalmazás lehet. A törvényi felhatalmazás szükségszerűen korlátozza az érintett információs önrendelkezési jogát, hiszen a jogalkotó dönt az érintett helyett. A törvényi felhatalmazáson alapuló adatkezelés akkor alkotmányos, ha az valamely másik alapvető jog vagy alkotmányos érték érvényesítéséhez feltétlenül szükséges és a korlátozás arányos.^[31] A konkrét esetben is egy ilyen állami beavatkozás figyelhető meg a magánszférába: nem az egyén döntésére bízva a jogalkotó, hogy mikor tájékoztatja a munkáltatóját a várandósságáról, hanem közhatalmi erővel arra kényszeríti, hogy a tudomására jutást követően azonnal tegyen eleget ennek a kötelezettségének. Ugyan ezt ilyen formában *expressis verbis* nem mondja ki a jogszabály, azonban annak elmulasztása joghátrány lehetőségével fenyeget és a felmondási védelem elvesztését eredményezi.

A jogalap követelményén túl az információs önrendelkezési jog gyakorlásának további konjunktív feltétele és egyben legfontosabb garanciája a célhoz kötöttség.^[32] Ennek az elvnek az érvényesülése azt jelenti, hogy személyes adatot, érte ez alatt a különleges adatokat is, kezelni és feldolgozni csak pontosan meghatározott és jogszerű célra szabad.^[33] Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.^[34]

A magánszférához való jog és az emberi méltósághoz való jog között különösen szoros a kapcsolat. Az Alaptörvény II. cikke megalapozza a magánszféra alakítása érinthetetlen területének védelmét, ami teljesen ki van zárva minden állami beavatkozás alól, mivel ez az emberi méltóság alapja. Az Alaptörvény értelmében a magánszféra védelme azonban nem szűkül le az Alaptörvény II. cikke által is védett belső vagy intimszférára, hanem kiterjed a tágabb értelemben vett magánszférára, illetve arra a térbeli szférára is, amelyben a magán- és családi élet kibontakozik.^[35] A magánszféra lényegi fogalmi eleme éppen az, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekintessenek. Ha a nem kívánt betekintés mégis megtörténik, akkor nemcsak önma-

[30] A 29. cikk alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport 15/2011. számú véleménye a hozzájárulás fogalom meghatározásáról 14–15. pp.

[31] Péterfalvi, 2012, 73.

[32] Jóri, 2005, 205–217.

[33] 15/1991. ABH [40,42].

[34] Infotv. 4. § (1)–(2).

[35] 32/2013 (XI.22.) AB határozat [84].

gában a magánélethez való jog, hanem az emberi méltóság körébe tartozó egyéb jogosultsági elemek, mint pl. az önrendelkezési szabadság vagy a testi-személyi integritáshoz való jog is sérülhet.^[36]

A fentiekből a konkrét esetre vonatkozóan az a következtetés vonható le, hogy előzetes tájékoztatás követelményével a munkáltató a magánszféra olyan területére nyert bebocsátást, ahol keresni valója nincs. A legnagyobb családi döntések meghozatala során – mint amilyen a családtervezés vagy a családalapításra vonatkozó döntés – az egyén magánszférája feltétlen tisztelet élvez, és nem rendelhető alá munkajogi érdekeknek. A munkajognak tehát biztosítania kell, hogy a munkavállalóknak valódi döntési szabadságuk legyen e kérdésekben, a munkaviszony elvesztésének vagy ellehetetlenülésének kockázatása nélkül.^[37] A munkavállaló információs önrendelkezési joga továbbá kiterjed arra, hogy szabadon eldönthesse, mikor tájékoztatja munkáltatóját akár várandósságáról, akár a humán reprodukciós eljárásban való részvételéről. A jogalkotó által biztosított védelem igénybevételének természetes feltétele, hogy a munkáltató tájékoztatást kapjon, milyen feltételekre tekintettel kíván a munkavállaló kedvezményt vagy mentességet élvezni. A felmentési védelem esetén is így van ez, azonban arra semmilyen észszerű indok nem mutatkozott, hogy ezt a tájékoztatást köteles még a felmentés bejelentése előtt megtenni. Az ugyanis nem lehet észszerű indok, hogy ezáltal a munkáltató kerülne jogsértő helyzetbe – a jogsértő felmondáson keresztül, amely a kézbesítéssel hatályosul –, ennek feloldása a jogalkotó kötelezettsége. Amennyiben ugyanis felmentésre nem kerül sor, úgy az előzetes tájékoztatás cél nélkülivé, és ezáltal jogellenessé válik. Felmentés hiányában ugyanis hiába lenne törvényes alapja az adatkezelésnek, az akkor is jogellenes lesz, mivel a cél – amelyre tekintettel az adatkezelést kezdeményezték – kiüresedett. Továbbá szem előtt tartandó, hogy a munkaviszonyból eredő alá-fölérendeltségi viszonyban^[38] az államnak a kiszolgáltatottabb felet, a várandós munkavállalót kell védelemben részesítenie olyan módon, hogy az rá nézve is kedvező legyen.^[39]

Ehhez kapcsolódik az az észrevétel, amely szerint kérdéseket vet fel az Alkotmánybíróság azon feltevése, hogy egymással szembe helyezkedik-e az érintett magánszférájának a védelme és az állam intézményvédelmi kötelezettsége. Az intézményvédelem biztosításához nem szükséges annak a feltételnek a teljesítése, miszerint a munkavállaló a tájékoztatást előzetesen köteles megadni. Az állam

[36] 36/2005. AB határozat (ABH 2005, 390, 400.).

[37] Halmos, 2014.

[38] A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelő rendszer alapvető követelményeiről. 2. p.

<http://www.naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyeles-l.pdf> (letöltés dátuma: 2017. április 1.)

[39] A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport több állásfoglalása is felhívja a figyelmet a munka világának azon sajátosságára, hogy a munkáltató és a munkavállaló között egyenlőtlen erőviszonyok uralkodnak, amely fokozott védelmet igényel. 8/2001. *Opinion on the processing of personal data in the employment context* 17. oldalán részletezi, hogy különleges adatot akkor kezelhet a munkáltató, ha az a kötelezettségei teljesítéséhez feltétlenül szükséges.

az intézményvédelmi kötelezettségét abban az esetben is maradéktalanul el tudja látni, ha a munkavállalót akkor hívja fel a tájékoztatás megadására, amikor a védelmet aktiváló esemény bekövetkezik. Tehát az állam intézményvédelmi kötelezettsége nem szenved csorbát, ha a várandós munkavállaló információs önrendelkezési jogát a lehető legteljesebb mértékben engedik érvényre jutni. Azonban fontos megjegyezni, az egyén mérlegelésén múlik, hogy az állam által biztosított védelmi jogosultsággal élni kíván-e. Az állam ugyanis arra köteles, hogy az intézményvédelmet biztosítsa, annak lehetőségét feljajánlja, azonban az érintettet nem kötelezheti arra, hogy azt igénybe is vegye. Pontosán itt helyezkedik el az a határ, ahova sem az államnak, sem másnak nincs betekintési jogosultsága, az egyén joga eldönteni, kit és milyen mértékben enged be a magánszférájába, illetve legfelsőbb intimszférájába. Az állam nem atyáskodhat az egyén felett, nem döntheti el az egyén helyett, hogy a felajánlott védelem, jogosultság valóban kedvező-e számára és azzal élni kíván-e.

Az Alkotmánybíróság az ügyet összegezve arra a döntésre jutott, hogy a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztatassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló a reprodukációs eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzést követően haladéktalanul köteles megadni a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást.^[40] Felhívja a figyelmet arra, hogy az állam jogalkotással nem avatkozhat be alkotmányos indok nélkül a gyermeket vállaló munkavállalók magánszférájába. Az Mt. 65. § (5) bekezdés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándék megnyilvánulásától függetlenül ír elő a munkavállalók számára a magánszférába tartozó adatokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget, szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltósághoz való jogát, ezért az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésébe, valamint II. cikkébe ütközik.

Az Alkotmánybíróság döntésében egy másik aspektust is megvizsgált, nevezetesen, hogy az esélyegyenlőségi szabályok miként érvényesülnek abban az esetben, amikor még maga a munkavállaló sem tud arról, hogy gyermeket vár, tehát lehetősége sincs a munkavállalót erről a körülményről előzetesen tájékoztatni. Az Alkotmánybíróság a kifogásolt szövegrész alkotmányosságát az általános egyenlőségi szabály érvényesülésével kapcsolatban is megvizsgálta, ahol a várandós munkavállalók – az Alkotmánybíróság véleménye szerint – homogén csoportot alkotnak. A korábbi gyakorlatát^[41] felhívva az Alkotmánybíróság ismételten hangsúlyozta, hogy az azonos szabályozási körbe tartozó jogalanyok között tilos az olyan alkotmányos indok nélkül tett megkülönböztetés, amely egyes jogalanyokat hátrányos helyzetbe hoz. Az alkotmányellenes megkülönböztetés nemcsak összehasonlítható

[40] 17/2014. ABH [42].

[41] 42/2012 (XII.20.) AB határozat.

csoportba tartozó személyi körben lehetséges, hanem akkor is tetten érhető, ha a lényegesen eltérő helyzetben lévő, ezáltal heterogén csoportot alkotókra azonos szabályozás vonatkozik.^[42] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy azon várandós munkavállalók csoportjára, akik még maguk sem szereztek tudomást várandóságukról, az előzetes tájékoztatás kötelezettségének előírásával a jogalkotó lehetetlen feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez. Az Alkotmánybíróság azt kifogásolta, hogy a jogalkotó nem vette figyelembe az egyének eltérő egyéni szempontjait. Az Alkotmánybíróság arra következtetésre jutott, hogy „mivel a jogalkotó – az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával – a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között, az Mt. 65. § (5) bekezdése »a felmondás közlését megelőzően« szövegrésze az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésébe ütközik.”^[43]

Az esélyegyenlőségi szabályok vizsgálata során az Alkotmánybíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy várandós munkavállalók homogén csoportot alkotnak, és „Mivel a jogalkotó – az egyéni szempontok figyelmen kívül hagyásával – a felmondási védelem érvényesítése szempontjából tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerűtlen okból tett különbséget a várandós nők között, az Mt. 65. § (5) bekezdése »a felmondás közlését megelőzően« szövegrésze az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésébe ütközik.”^[44] Az Alkotmánybíróság fenti megállapítása továbbgondolásra érdemes: véleménye szerint a jogalkotó nem tett különbséget várandós asszonyok között, a szabályozás egységesen vonatkozott minden várandós asszonyra. Az Alkotmánybíróság szerint azt a körülményt hagyta figyelmen kívül a jogalkotó, hogy a várandósság korai szakaszában még maga a várandós nő sem tud arról, hogy gyermeket vár. Ezen kérdés vonatkozásában véleményem szerint a várandós nők nem alkotnak homogén csoportot, hiszen jelentős különbség van azok között, akik már tudnak terhességükről és azok között, akik még nem. Nem a szabályozás tett ésszerűtlen különbséget a várandós munkavállalók között, hanem mivel a szabályt heterogén csoportra azonos módon alkalmazták, ez a várandós nők egy csoportját, nevezetesen azokat, aki erről az állapotukról nem tudtak, kizárta a felmondási védelem lehetőségéből. Az uniós bíróság gyakorlatában található egy hasonló eset, amikor a bíróságnak a felmondási védelem érvényesítésére szabott határidő jogszerűségét kellett megvizsgálnia. A szigorú, 15 napos határidő kiszabása azzal a következménnyel járt, hogy a várandósságukról még nem tudó munkavállalókat kizárta a felmondási védelem érvényesítéséből. Ugyan más jogorvoslati lehetőséget biztosított a számukra kártérítés formájában, azonban ezen keresztül már nem volt érvényesíthető és kikényszeríthető az eredeti munkakörbe való visszahelyezés.^[45]

[42] 6/1997 (II.7.) AB határozat (ABH 1997, 67, 69.).

[43] 17/2014. ABH [45].

[44] 17/2014. ABH [45].

[45] Pontin-ügy: C-63/08. (2009. október 29.).

III. A FELMONDÁSI VÉDELEM MAGYAR BÍRÓSÁGI MEGÍTÉLÉSE

A magyar bírói joggyakorlat kutatása és elemzése során első látásra szembetűnő volt, hogy az Alkotmánybíróság döntését megelőző időből számos bírói döntés, BH és EBH foglalkozott a kérdéssel. A bírói gyakorlatot időrendben elemzem, kezdve a legkorábbi döntéssel, ezzel is szemléltetve a bírói gyakorlat fejlődését.

Már egy 1999-ben született EBH-ban olvasható az a mondat, amely szerint „a felperest általában nem terhelte tájékoztatási kötelezettség a terhességéről. Amikor azonban nyilvánvalóvá vált számára, hogy a munkáltató e körülmény ismeretének hiányában felmentő intézkedést hoz, a jóhiszeműség és a tisztesség követelménye szerint elvárható volt, hogy a felmentési tilalmat jelentő terhes állapotáról felvilágosítsa, mert felismerhette, hogy a munkáltató a jogi helyzetet illetően tévedésben van.”^[46] Egy 2004-es BH^[47] szerint a „munkavállaló munkaviszonyban a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően köteles együtt működni a munkáltatójával, a felmondási tilalom szempontjából jelentős tény szándékos eltagadása mindezen követelményeknek nem felel meg”. Ez azonban a felmondás jogellenességét nem érinti. Ugyanakkor azt is ki kell emelnünk, hogy a konkrét jogesetben nem az előzetes tájékoztatás hiánya alapozta meg a megfelelő együttműködési kötelezettség elmulasztását, hanem az a tény, hogy a felmondás közlésekor sem adott tájékoztatást a munkavállaló a fennálló terhességéről. A bíróság ennek ellenére kiterjesztően értelmezte a felmondási vélelmet, illetve kimondta annak objektív jellegét.

A felmondási védelem egy speciális esete, amikor a munkavállaló emberi reprodukciós eljárásban vesz részt, azonban a várandósság még nem alakult ki.^[48] A reprodukciós eljárásban való részvétel esetén a munkavállaló akkor is védelemben részesül, ha a fogantatás még nem történt meg. Kérdéses, hogy ebben az esetben a munkavállalót az eljárásban részvételtől milyen tájékoztatási kötelezettség terheli a munkáltatójával szemben. Az Mfv. I.10.551/2008. számú ügyben a Legfelsőbb Bíróság részletesen elemezte a meddőségi kezelés miatt fennálló felmondási védelmet és arra megállapításra jutott, hogy amennyiben a munkavállaló szándékosan eltitkolja, hogy meddőségi kezelésre jár, akkor

[46] EBH 1999.41.

[47] BH 2004.521.

[48] Lásd hasonló eset az EUB gyakorlatában: Mayr-ügy C-506/06. (2008. február 26.).

Az ügy alapjául szolgáló esetben S. Mayr humán reprodukciós eljárásban vett részt és munkahelyi elbocsátására akkor került sor, amikor az embriók már in vitro létrejöttek, azonban az anya testébe való beültetésükre még nem került sor. A bíróságnak lényegében arra a kérdésre kellett választ adnia, hogy a fenti helyzetben lévő személy várandós munkavállalónak minősül-e. A bíróság két vonatkozásban vizsgálta a kérdést, egyrészt a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elve vonatkozásában, nevezetesen ez a megközelítés ellentétes-e 76/207. irányelvvel. Másrészt pedig azt, hogy összhangban van-e a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85. irányelvvel. Az első vonatkozásban jogellenesnek találta az elbocsátást, azonban második irányelv vonatkozásában azonban nem áll fenn sérelem.

a védelemre később nem hivatkozhat.^[49] Ez a döntés látszólag a védelmi szintről való visszalépést eredményezi, azonban az eset összes tényezőjének elemzését követően a bíróság nem juthatott más következtetésre. A munkavállaló ugyanis három éven keresztül hivatalos távollét látszatát keltve távozott a munkahelyéről és vett részt humán reprodukciós eljárásban, megtévesztve ezzel a munkáltatóját. A Legfelsőbb Bíróság szerint azért nem alkalmazható a felperes esetében felmondási védelem, mert a munkavállaló szándékosan tévesztette meg és hallgatta el a munkáltató elől a távolléteinek valódi okát, amikor az arra rákérdezett. A munkavállalónak lehetősége lett volna elmondania, hogy a meddősegi kezelésre járt, amely esetben nem lehetett volna megszüntetni a munkaviszonyát.^[50] Visszautalva az előző részben leírtakra, ebben a konkrét esetben a munkavállaló maga döntött úgy, hogy az állam által garantált védelemmel élni nem kívánt, mert az ehhez szükséges tájékoztatást még a felmondáskor sem adta meg.

A bírói joggyakorlatban a következő lépést^[51] annak a kérdésnek a megválaszolósa hozta, hogy a felmondási védelem megilleti-e azt a személyt, aki a felmondáskor még maga sem tudott terhességéről. A bíróság ebben a kérdésben úgy határozott, hogy a felmondás közlésekor fennálló terhesség a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg, ezzel egyfajta abszolút jelleget biztosít a védelemnek.^[52] A Legfelsőbb Bíróság a Mfv.I.10.372/2009. számú ügyben ugyanezt a kérdést vizsgálta meg, és azonos álláspontra helyezkedett, miszerint a felmondási védelmet nem befolyásolja az a körülmény, hogy a felmondáskor arról sem a munkavállaló, sem pedig a munkáltató nem tudott.^[53]

A bírói gyakorlat következő, értelmezést igénylő kérdése abban ragadható meg, hogy a felmondási védelem abban az esetben is érvényesíthető-e, amikor a felmondás valamely más okból történik, például tartós keresőképtelenség miatt, azonban ezen ok mögöttes indoka a várandósság. A munkáltató az egyik ilyen ügyben igazának bizonyításául azt adta elő a bíróság előtt, hogy a felmondás oka nem a munkavállaló veszélyeztetett terhessége volt, hanem az, hogy tartósan táppénzen, keresőképtelen állományban volt. A bíróság ebben az ügyben kimondta, hogy a keresőképtelenség nem eredményezi egyben a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátására való alkalmatlanságát is. A bíróság továbbá – elemelve az európai uniós joggyakorlatot is – arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató a munkaviszony felmondással történt megszüntetésével a munkavállalót anyasága miatt hátrányosan megkülönböztette.^[54] A hazai bíróság későbbi

[49] Soós Andrea Klára: *Munkavállalói magánszféra és felmondási védelem*. www.jogiforum.hu/blog/3/17 (letöltés dátuma: 2016.10.14.)

[50] Uo.

[51] BH2005.366., EBH 2005.1242.

[52] Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata - a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés időpontja: 2017. április 2.)

[53] Lásd hasonló döntés az EUB gyakorlatában: Webb-ügy: C-32/93. (1994. július 14.).

[54] BH2007.96.

gyakorlatában megfigyelhető az európai uniós bírói gyakorlat hatása, amelynek következtében az eléje kerülő ügyeket a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma alapján ítélte meg.^[55]

Az ismertetett hazai bírósági döntések még a korábbi Mt.^[56] rendelkezéseit vizsgálva születtek. A régi Mt. ismerte a felmondási védelmet és alkalmazta terhesség esetén, azonban még nem ejtett szót a humán reprodukciós eljárásban való részvétel esetén fennálló védelemről.^[57] A terhes munkavállalók vonatkozásában a felmondási védelmet deklarálta a törvény, ahhoz azonban további feltételeket nem fűzött, így azt sem határozta meg, hogy a terhességet mikor kell bejelenteni a munkáltatónak, illetve az befolyásolhatja-e a felmondási védelmet.

A bírói gyakorlat a felmondási védelmet objektív jelleggel ruházta fel. Ez azt jelenti, hogy a felmondási védelem abban az esetben is megilleti a munkavállalót, ha a tájékoztatási kötelezettségének bármely okból nem tett eleget. A bíróság megállapította, hogy a munkavállaló ezzel ugyan megsértette a kölcsönös együttműködési kötelezettséget, amely mind a munkáltatót, mind pedig a munkavállalót terheli, azonban az nincs kihatással a felmondási védelem érvényesíthetőségére. A bíróság akkor is érvényesíthetőnek ítélte meg a felmondási védelmet, ha az arra okot adó körülményről maga a munkavállaló sem tudott a felmondás pillanatában, azonban a terhessége már fennállt. Ezzel a bíróság az objektív jelleget egyfajta abszolút jelleggel egészítette ki, és tette ezáltal a védelem szintjét még teljesebbé.

IV. KÖVETKEZTETÉSEK

A család munkajogi védelmének különösen fontos területe a családdá válás támogatása. A családdá válás támogatásának egyik eszköze a várandós vagy humán reprodukciós eljárásban résztvevő munkavállaló felmondási védelme. A védelem egyrészt absztrakt szinten megjelenik az Alaptörvényben más alapjogokból levezetve, másrészt a családok védelméről szóló sarkalatos törvény és a Mt. nevesíti azt. A védelem ilyen megnyilvánulása nem a magyar jog sajátossága, az megjelenik uniós szinten is, és más nemzetközi jogi dokumentumok^[58] is deklarálják.

A munkaviszonyban a családdá válás kérdése különösen kényes kérdés, egyrészt az azt uraló alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel, másrészt pedig azért, mert az egyén magánszféráját érintő kérdéstről van szó. A munka világa és az egyén magánszférája közötti egyensúly kialakításában az állam kiemelt szerepet játszik, feladata a gyengébb fél érdekeinek védelme, helyre billentve az egyensúlyt a jogviszony alanyai között. Az egyik ilyen védelmi mechanizmus a családot alapító munkavállaló felmondási védelme. Ez a védelem a várandós munkavállalókat védi egy olyan hely-

[55] EBH.2015.P.7.

[56] 1992. évi XXII. törvény Munka Törvénykönyvről.

[57] 1992. évi XXII. törvény 90. § (1) c).

[58] International Labour Organisation: *Maternity Protection Convention*, 2000. Article 8.

zetben, ahol az egyensúly még inkább kényessé válik, és az állam védelmi szerepe ezáltal felértékelődik. A vizsgált esetekből egyértelműen kiderült, hogy az állam védelmi funkciója szükséges, azonban az nem járhat az egyén magánszférájának indokolatlan sérelmével. A vizsgálat során egyértelmű vált, hogy az állam a gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettségét anélkül is el tudja látni, hogy ezzel a várandós munkavállaló magánszféráját megsértené.

Az Alkotmánybíróság a fenti konklúzió levonásához először azt vizsgálta, hogy a munkavállalót terheli-e tájékoztatási kötelezettség a munkáltatóval szemben. Arra a következtetésre jutott, hogy tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából, amely egyben az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne. A vizsgálódás második lépése arra irányult, hogy az Mt.-ben megkövetelt további feltétel, nevezetesen hogy a tájékoztatást előzetesen kell megadni, alkotmányos-e. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a felmondást megelőző tájékoztatási kötelezettség alapjog-sértő, sérti az egyén magánszférához való jogát. A következő kérdés arra irányult, hogy az alapjogi sérelem szükséges-e és arányos-e az állam intézményvédelmi kötelezettségének biztosításához képest. Tehát be kell-e engednie a várandós munkavállalónak a munkáltatóját a magánszférájába, ha egy esetleges, de bizonyosan nem várható felmondás esetén a felmondási tilalmat érvényesíteni kívánja. Az Alkotmánybíróság arra végkövetkeztetésre jutott, hogy bár kölcsön tájékoztatási kötelezettség terheli a feleket, ez nem kívánja meg a munkavállalótól azt, hogy várandósságát vagy humánreprodukciós eljárásban való részvételét idő előtt bejelentsen. A bejelentés akkor is megfelelő, ha védelem érvényesítésére okot adó körülmény beáll, azaz a felmondásra sor kerül. Tekintettel arra, hogy az alapjog sérelem nem szükséges az állam intézményvédelmi kötelezettségének ellátásához, az Alkotmánybíróság az arányosság kérdését már nem vizsgálta.

A magyar esetben nem a felmondási védelem mibenléte vált alkotmányos kérdéssé, hanem az annak érvényesítéséhez kikötött feltétel szükségessége. Egyrészt bebizonyosodott, hogy az a körülmény, hogy a munkáltatót még a felmondás előtt tájékoztatni kell a felmondási védelemre okot adó körülményről, nemcsak magánszféra sértő, de az állam intézményvédelmi kötelezettségének teljesítéséhez sem szükséges, az előzetes tájékoztatás annak nem feltétele.

A vizsgált magyar bírói gyakorlat – amely a régi Mt. szabályait alkalmazta még – időben megelőzi az Alkotmánybíróság döntését. Ezekben az ügyekben a bíróságok egyértelműen a felmondási védelem objektív jellegét hangsúlyozták, amelynek értelmében függetlenül attól megilleti a várandós munkavállalót a felmondási védelem, hogy a munkáltatójával szemben a tájékoztatási kötelezettségének eleget tett-e. A felmondási védelmet akkor is érvényesíthetőnek tartotta a bíróság, ha a munkavállaló még a felmondáskor sem jelezte munkáltatója felé a felmondási védelemre okot adó körülményt, hanem csak egy későbbi időpontban adott erről tájékoztatást. Ez utóbbi esetkör azokra a munkavállalókra is kiterjedt, akik a felmondás pillanatában már gyermeket vártak, azonban erről még maguk sem tudtak, így tájékoztatást sem adhattak róla. Ezzel az értelmezéssel a bíróságok

kvázi abszolút jelleggel ruházták fel a felmondási védelmet. Ezekben az esetekben a bíróságok kivétel nélkül a várandós munkavállalók védelmet kívánó helyzetét értékelték és azt tartották szem előtt.

IRODALOM

- Cichowski, Rachel A. (2007): *The European Court and Civil Society: Litigation, Mobilization and Governance*. Cambridge and New York, Cambridge University Press.
- Greenhaus, Jeffrey H. – Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1. 76–88.
- Halmos Szilvia (2014): *Család és munka – munkajogi kérdések a gyermekvállalással összefüggésben*. http://birosag.hu/sites/default/files/allomanyok/Mailath-palyazat-erdmenyek/MGyTP-KMEU-B-1-Halmos_Szilvia-Csalad_es_munka.pdf (letöltés: 2017. április 1.)
- Hendrickx, Frank (eds) (2003): *Employment privacy law in the European Union: Human resource and sensitive data*. Antwerp-Oxford-New York, Intersentia.
- Jóri András (2005): *Adatvédelmi kézikönyv*. Budapest, Osiris Kiadó.
- Julesz Máté (2016): *Az orvosi jog aktualitásai. Az eutanáziától a klónozásig*. Budapest, Medicina Könyvkiadó.
- Julén, Jenny (2001): A Blessing or a Ban? About the Discrimination of Pregnant Job-seekers. In: Numhauser-Henning, Ann (eds.): *Legal Perspectives on Equal Treatment and Non-Discrimination, Studies in Employment and Social Policy*. Kluwer Law International.
- Kőrösi Alexandra (2016): Jogvédelem az élet kezdetén. *Jog, Állam, Politika*, 8. évf. 2. szám, 135–149.
- Péterfalvi Attila (szerk.) (2012): *Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban*. Budapest, HVG Orac.
- Roboz Gabriella: *A család és a munka egymásra ható tényezői*. <http://www.robozgabi.hu/node/6> (letöltés dátuma: 2017. március 31.)
- Soós Andrea Klára: *Munkavállalói magánszféra és felmondási védelem*. www.jogiforum.hu/blog/3/17 (letöltés dátuma: 2016.10.14.)

JOGSZABÁLYOK:

- 1992. évi XXII. törvény munka törvénykönyvéről
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
- 2011. évi CCXI. törvény a családok védelméről
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

AB HATÁROZATOK:

- 8/1990 (IV.23.) AB határozat
- 15/1991. (IV.13.) AB határozat
- 11/1992. (III.5.) AB határozat
- 6/1997 (II.7.) AB határozat
- 50/2003. (XI. 5.) AB határozat
- 36/2005. (X.5.) AB határozat
- 42/2012 (XII.20.) AB határozat
- 43/2012. (XII. 20.) AB határozat
- 32/2013 (XI.22.) AB határozat
- 17/2014 (V.30.) AB határozat

HAZAI BÍRÓSÁGI DÖNTÉSEK:

- EBH 1999.41.
- BH 2004.521.
- BH2005.366.
- EBH 2005.1242.
- BH2007.96.
- EBH.2015.P.7.

EURÓPAI UNIÓ BÍRÓSÁGÁNAK DÖNTÉSEI:

- Dekker-ügy: C-177/88. (1990. november 8.)
- Habermann-Beltermann-ügy: C-421/92. (1994. május 5.)
- Webb-ügy: C-32/93. (1994. július 14.)
- Brown-ügy: C-394/96. (1998. június 30.)
- Mayr-ügy: C-506/06. (2008. február 26.)
- Pontin-ügy: C-63/08. (2009. október 29.)

EGYÉB:

- T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf> (letöltés időpontja: 2017. április 1.)
- A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 15/2011. számú véleménye a hozzájárulás fogalommeghatározásáról.
- Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata - a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, http://lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf (letöltés időpontja: 2017. március 28.)
- A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelő rendszer alapvető követelményeiről.
- <http://www.naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyeles-l.pdf> (letöltés dátuma: 2017. április 1.)
- A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 8/2001. Opinion on the processing of personal data in the employment context.
- International Labour Organisation: Maternity Protection Convention, 2000.