

Az Alkotmánybíróság döntésének tájékoztató jelleggel közzétett, nem hivatalos szövege. A hivatalos közzétételre a Magyar Közlönyben, illetve az Alkotmánybíróság Határozatai című hivatalos lapban kerül sor.

II/3716/2012.

Az Alkotmánybíróság teljes ülése az alapvető jogok biztosának jogszabály alaptörvény-ellenességének megállapítására irányuló indítványa alapján – *dr. Juhász Imre, dr. Pokol Béla és dr. Salamon László* alkotmánybírók párhuzamos indokolásával – meghozta a következő

h a t á r o z a t o t:

Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdése „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze alaptörvény-ellenes, ezért azt megsemmisíti.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban: „A (3) bekezdés a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót tájékoztatta.”

Az Alkotmánybíróság ezt a határozatát a Magyar Közlönyben közzéteszi.

Indokolás

I.

- [1] 1. Az alapvető jogok biztosa 2012. december 14-én az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény 2. § (3) bekezdése és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 24. § (2) bekezdése alapján indítványozta a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65. § (5) bekezdése vizsgálatát és megsemmisítését. A kifogásolt rendelkezés a felmondás közlését megelőző tájékoztatási kötelezettséget ír elő a várandósságra, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvételre tekintettel fennálló felmondási tilalomra hivatkozás feltételeként.
- [2] 2. Az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés e) pontja alapján az Alkotmánybíróság – többek között – az alapvető jogok biztosa kezdeményezésére felülvizsgálja a jogszabályoknak az Alaptörvénnyel való összhangját. Ennek megfelelően az Abtv. úgy rendelkezik, hogy az Alkotmánybíróság a jogszabály Alaptörvénnyel való összhangját az alapvető jogok biztosának határozott kérelmet tartalmazó indítványa alapján akkor vizsgálja, ha az alapvető jogok biztosának álláspontja szerint a jogszabály alaptörvény-ellenessége fennáll.
- [3] Az alapvető jogok biztosa indítványában azt kifogásolta, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltóságához és magánszférájához való jogát, ezért ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint VI. cikk (1) bekezdésével.

- [4] Az alapvető jogok biztosa kifejtette, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontjában rögzített felmondásvédelmi garanciák az állam – Alaptörvény L) cikk (2) bekezdése, XV. cikk (3) és (5) bekezdése, valamint XVII. cikk (3) bekezdéséből következő – intézményvédelmi kötelezettségeként jelennek meg, nem pedig az állammal szemben kikényszeríthető alanyi alapjogként. Tehát az állam alapvetően szabadságot élvez abban, hogy milyen módon biztosítja a gyermeket vállaló nők számára a többletvédelmet a munka világában. A kedvezmények, többletjogosultságok igénybevétele ennek megfelelően feltételekhez köthető, és ilyenek tekinthető a tényleges intézkedést igénylő, pozitív tartalmú jogosultságok (például munkaidő kedvezmény) esetében a kedvezményre okot adó körülmény munkáltatónak történő bejelentése. Erről a munkáltató a várandósság első időszakában, külső jelek hiányában nem is szerezhet másként tudomást, csak ha a munkavállaló ezt jelzi. A munkavállaló szabad döntésén múlik tehát, hogy igénybe szeretné-e venni a neki járó kedvezményeket és ennek érdekében tájékoztatni kívánja-e a munkáltatót a magánszféra körébe tartozó szenzitív adatokról. Az alapvető jogok biztosa szerint a felmondásvédelmi szabály azonban más jellegű, más szerkezetű védelmet jelent. Ez egy potenciális jellegű védelmi mechanizmus, amely eleve nem feltételezi a bejelentést, hiszen akkor és csak akkor „aktiválódik”, ha a munkáltató el kívánná bocsátani a munkavállalót. Mivel a munkáltatói felmondással szembeni védelem nem igényel speciális munkáltatói intézkedést, a nyilatkozattétel nem lehet automatikus. A felmondásvédelem esetében a nyilatkozattétel előírását az államnak megfelelően igazolnia kell, mivel a munkavállaló legszemélyesebb belső szférájával, az egészségügyi és családi állapotával kapcsolatos információról van szó. Az alapvető jogok biztosa szerint ilyen alkotmányos indok nincs.
- [5] Az alapvető jogok biztosa kiemelte, hogy a felmondási védelem a várandósság esetében elsősorban annak első időszakában okozhat problémákat, különösen mivel ebben az időszakban gyakran előfordul, hogy a várandósság – számos okból kifolyólag – megszakad. Ilyen esetekben az előzetes bejelentés előírása indokolatlanul megalázó a magzatát elvesztő nő számára, hiszen tájékoztatnia kell a munkáltatóját a várandósság megszakadásáról is. Méltóságsértő önmagában az is, hogy a várandós illetve a reprodukciós eljárás alatt álló nőt döntési kényszerhelyzet elé állítja a szabályozás: vállalja-e akár az utólagos tájékoztatást a terhesség megszakadásáról, illetve az eljárás sikertelenségéről vagy azt kockáztatja, hogy a bejelentés nélkül az állását is elveszítheti.
- [6] Az Alkotmánybíróság beszerezte a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkárának véleményét.

II.

- [7] 1. Az Alaptörvény érintett rendelkezései:

„L) cikk (1) Magyarország védi [...] a családot mint a nemzet fennmaradásának alapját. [...]
(2) Magyarország támogatja a gyermekvállalást.
(3) A családok védelmét sarkalatos törvény szabályozza.”

„II. cikk Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.”

„VI. cikk (1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.

(2) Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez [...]”

„XV. cikk (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. [...]”

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

(5) Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.”

„XVII. cikk (3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

[8] 2. Az indítvány által támadott rendelkezés:

„65. § (5) A (3) bekezdés *a*) és *e*) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.”

III.

[9] Az indítvány részben megalapozott.

[10] 1. Az Alkotmánybíróság először áttekintette az Mt. felmondási védelemre vonatkozó szabályozásának kialakulását. Már a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) tartalmazta a felmondási tilalom intézményét. A régi Mt. 90. § (1) bekezdése értelmében a munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt: *a*) a betegség, üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség, *b*) a beteg gyermek ápolása miatti táppénz, *c*) a közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, *d*) az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, *e*) a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, illetve – a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is – a gyermek hároméves koráig terjedő, *f*) a sor- vagy tartalékos katonai szolgálat, *g*) a rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes, *h*) az örökbe fogadni szándékozó munkavállalót a kötelező gondozásba helyezéstől számított hat hónap, illetve, ha a gyermek a hat hónap letelte előtt kikerül a gondozásból, a kötelező gondozás időtartama alatt.

[11] Tehát a régi Mt. is nevesítette a munkáltató rendes felmondását megakadályozó taxatív módon felsorolt esetek között a terhesség, valamint az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés időtartamát [rég Mt. 90. § (1) bekezdés *d*) pont]. Az utóbbit a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény módosításáról szóló 2005. évi LVII. törvény (a továbbiakban: Módtv.) iktatta be 2005. július 3. napjával. Az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 166. §-a tartalmazza az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások felsorolását, és az ezzel összefüggő kezelés időtartamára terjesztette ki a Módtv. a felmondási védelmet azzal a céllal, hogy társadalmi szempontból a

gyermekszületések számának növekedését, egyéni szempontból pedig azoknak a gyermeket vállaló személyeknek a támogatását segítse elő, akik a fejlett orvostudomány segítségét veszik igénybe a gyermekvállalás elősegítése céljából.

- [12] Az Mt. megtartja a felmondási tilalom intézményét. A védelmet biztosító tényállásoknak két esetköre van: amikor a védelmi időszakban a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt (abszolút felmondási tilalom), illetve amikor a munkáltató megszüntetheti, de a felmondási idő csak meghatározott tartam lejártát követően kezdődik (relatív felmondási tilalom). Az abszolút felmondási védelem a következő időtartamokban áll fenn: *a*) várandósság, *b*) szülési szabadság, *c*) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, *d*) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint *e*) a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt [Mt. 65. § (3) bekezdés]. A relatív felmondási védelem alapján a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő legkorábban az alábbiakban meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik: *a*) a betegség miatti keresőképtelenség, legfeljebb azonban a betegszabadság lejártát követő egy év, *b*) a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, *c*) a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [Mt. 68. § (2)]. Mindkét esetben a tilalom a határozatlan idejű munkaviszonynak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével, a munkáltató működésével összefüggő ok miatti, egyoldalú megszüntetésére vonatkozik. Az Mt. 66. § (8) bekezdése lehetővé teszi a határozott idejű munkaviszony megszüntetését is a felszámolási vagy csődeljárás tartama alatt, a munkavállaló képességére alapított okból, illetve ha a munkaviszony fenntartása elháríthatatlan külső ok miatt lehetetlenné válik. Ennek megfelelően a felmondási tilalom a határozott idejű munkaviszony esetén is érvényesül. A felmondási tilalom nem gátolja ugyanakkor a határozatlan idejű munkaviszonynak az azonnali hatályú felmondását minősített kötelezettségszegés, vagy a másik fél magatartásával okozati összefüggésben bekövetkezett lehetetlenné válás esetén, illetve a munkaviszony indokolás nélküli megszüntetését a próbaidő alatt, vagy a határozott idejű munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú indokolás nélküli megszüntetését. Abban az esetben, ha a munkáltató a fenti időtartamon belül mond fel, az jogellenes. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit az Mt. 82. §–83. § tartalmazza.
- [13] Az abszolút védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének, csoportos létszámcsökkentés esetén a felmondás közlését legalább harminc nappal megelőző írásbeli tájékoztatásnak az időpontja irányadó [Mt. 65. § (4) bekezdés]. A védelem fennállására a munkavállaló az indítványozó által kifogásolt szabály értelmében csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.
- [14] 2. Az Alkotmánybíróság a felmondási okok törvényi meghatározása, a munkáltató indokolási kötelezettsége, felmondási tilalmak alkotmányossági vizsgálata során már a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatában rögzítette, hogy a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás joga az a kiinduló pont, amelyhez viszonyítottan vizsgálni lehet azokat a törvényi rendelkezéseket, amelyek a munkaviszony felmondásának feltételeit tartalmazzák, illetőleg azokat a jogtechnikai megoldásokat, amelyeket a jogalkotó e körben alkalmazott. Már a régi Mt. számos ponton eltért a munkavállaló javára a munkaviszony szabad

felmondása alapelvétől. E szabályok – igazodva az egyes munkavállalói csoportokat jellemző sajátosságokhoz – azok tágabb vagy szűkebb körére terjedtek ki, illetőleg a munkáltatói felmondás lehetőségét különböző mértékben korlátozták. Az Alkotmánybíróság szerint a munkáltatói felmondást korlátozó törvényi rendelkezések azonban mindig kivételesnek tekintendők a szabad felmondás jogának generális alapelvéhez képest (ABH 2001, 153, 158.).

- [15] Az Alkotmánybíróság korábban már vizsgálta a felmondási tilalmakat a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalók vonatkozásában. A 67/2009. (VI. 19.) AB határozat (a továbbiakban: Abh.) a régi Mt. 193/P. § (1) bekezdése „86/A. §–96. §-ai” szövegrészéből a felmondási tilalmakat tartalmazó 90. §-ra vonatkozó rendelkezést, amely folytán a felmondási tilalmak a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállalókra nem voltak alkalmazhatók, megsemmisítette. A kivételszabály megsemmisítése következtében a régi Mt. 90. §-a a munkaerő-kölcsönzés esetében is alkalmazhatóvá vált. Az Abh. a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény (a továbbiakban: korábbi Alkotmány) 66. §-ának értelmezéséből indult ki, amelynek (1) bekezdése biztosította a férfiak és nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében, (2) bekezdése az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét „külön rendelkezések” szerint tette kötelezővé, a (3) bekezdés pedig – szintén külön szabályok útján – a nők és fiatalok védelmének biztosítását írta elő a munka végzése során. Az Abh. szerint az (1) bekezdés alkotmányos alapjogot tartalmazott, a (2) bekezdése – a 70/A. § (3) bekezdésében foglalt – esélyegyenlőség elvét konkretizálta a gyermeket vállaló nőkre, kisgyermekes anyákra, a (3) bekezdése pedig kifejezetten a munkát vállaló nőkre. A fenti rendelkezésekből azt a következtetést vonta le, hogy azok a várandós nők és a gyermekes anyák számára pozitív diszkriminációt tartalmazó szabályok kialakítására adtak alkotmányi felhatalmazást, időben viszonylagosan – a szülés időpontjához igazodóan – behatároltan. A munkajogi szabályozásban kialakított felmondásvédelmi rendelkezések egy része a korábbi Alkotmány 66. § (1) bekezdésében foglalt alkotmányos alapjog érvényesülését, valamint annak (2)–(3) bekezdéséből és a 67. § (1) bekezdéséből fakadó állami intézményvédelmi kötelezettség teljesítését segíti elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekes anyák számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan többletvédelmet biztosít az anyák állapotára és a gyermek megfelelő fejlődésére is kiható azon lehetséges hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony felbontása miatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadnak. Mivel a támogatás és védelem módját, konkrét érvényesülési körét, formáját nem rögzítette a korábbi Alkotmány, a kiemelt támogatás és védelem az anyákat minden olyan területen (pl. egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megillette, amelyeken a gyermekvállalás miatt a korábbi Alkotmány által védendőnek és támogatandónak rendelt állapotuk alatti időszakban (a gyermek születése előtt és után) másokhoz képest hátrányos helyzetbe kerülhettek (tipikusan ilyen pl. a munkaerő-piaci távollét). A fenti rendelkezések tehát – részeként annak a komplex védelemnek, amelyet a korábbi Alkotmány a gyermekjogi és családvédelmi rendelkezései által (korábbi Alkotmány 15. §, 16. §, 67. §), a gyermekek egészséges fejlődésének biztosítása érdekében írt elő – a nőket a gyermekvállalással összefüggésben érő (és közvetetten a gyermekek megfelelő fejlődésére is kiható), potenciálisan bekövetkező negatív hatások kiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra adott felhatalmazást. Ez azonban nem jelentette azt, hogy az érintett jogalanyoknak alkotmányos

alapjoga lett volna a munkaviszony megszüntetése elleni felmondási védelemre [ABH 2009, 617, 659, 662].

- [16] Az Alkotmánybíróság – tekintettel a 13/2013. (VI. 7.) AB határozatban a korábbi alkotmánybírósági határozatban foglaltak felhasználhatóságát illetően rögzített szempontokra – jelen ügyben is irányadónak tekintette a fentiekben ismertetett gyakorlatában tett elvi megállapításait.
- [17] 3. Azt, hogy a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk miatt különös védelmet igényelnek, az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi (munka)jogi tárgyú jogalkotás is elismerte. A Tanács 92/85/EGK Irányelve a várandós, gyermekágyas, szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetésére, az ilyen munkavállalók egészségére, a terhességre, a szoptatásra káros hatással járó, kockázatot jelentő tényezők kiküszöbölésére (ennek érdekében a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti módosítására, biztonságot, egészséget veszélyeztető expozíció kizárására, szülési szabadság, elbocsátás elleni védelem biztosítására stb.) kötelezi a tagállamokat (utóbbi körben elismerve a tagállamok jogalkotói szabadságát a munkavállalók állapotával össze nem függő rendkívüli esetekre vonatkozóan). Az irányelv alkalmazásában várandós munkavállaló az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja a munkáltatóját. Az Európai Közösségek Bírósága már korábban kimondta, hogy a várandós vagy gyermekágyas nők jogai terén a férfiak és a nők egyenlőségére vonatkozó közösségi szabályok célja a női munkavállalóknak a szülés előtti és utáni védelme (lásd a C-191/03. számú *McKenna-ügyben* 2005. szeptember 8-án hozott ítélet 42. pontja). A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, és különösen a 76/207/EGK Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5. Cikkének (1) bekezdése alapján a nők elbocsátással szembeni védelmét nemcsak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni. Az ilyen elbocsátás csak nőket érinthet, tehát közvetlen, nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül (lásd pl. a C-394/96. számú *Brown-ügyben* 1998. június 30-án hozott ítélet 24–27. pontjai, a *McKenna-ügyben* hozott ítélet 47. pontja).
- [18] A nőknek a terhességük, terhességgel összefüggő betegségük, illetve az ezzel összefüggő „elérhetetlenségük” miatti elbocsátása kérdésében az Európai Közösségek Bírósága több – az Abh.-ban idézett – ítéletében is állást foglalt. Ennek során kimondta: arra a kockázatra tekintettel, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve annak különösen súlyos kockázatát, hogy a női munkavállaló önként szakítja meg terhességét, biztosít a közösségi jogalkotó a 92/85/EGK irányelv 10. Cikke alapján különös védelmet a nőknek azáltal, hogy a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban felmondási tilalmat rendel el (C–32/93. számú *Webb-ügyben* 1994. július 14-én hozott ítélet 21. pont; C–394/96. számú *Brown-ügyben* 1998. június 30-án hozott ítélet 18. pont; C–109/00. számú *Tele Danmark ügyben* 2001. október 4-én hozott ítélet 26. pontja, stb.).
- [19] A fenti előzmények után az – Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról szóló lisszaboni szerződés kihirdetéséről szóló 2007. évi CLXVIII. törvény 2. számú mellékletét képező – Európai Unió Alapjogi Chartája 33. Cikke (1) bekezdése kimondja, hogy a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez, (2) bekezdése

pedig rögzíti, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.

[20] Az anyák és a gyermekek védelmét szolgáló jogállami kötelezettségeket fogalmaz meg az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, amelynek 10. Cikke előírja, hogy az anyáknak a gyermek születése előtt és után ésszerű időtartamra külön védelmet kell biztosítani, amely idő alatt a dolgozó anyáknak fizetett szabadságot vagy megfelelő társadalombiztosítási szolgáltatásokkal együtt járó szabadságot kell biztosítani. Hasonló intézkedési kötelezettségeket fogalmaz meg a részes államok számára a Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. Cikke, amely „A dolgozó nők védelemhez való joga” cím alatt a gyermek születése előtt és utáni szabadság mellett a szoptató anyák munkaidő-kedvezménye biztosítását, a szülési szabadság idejére eső felmondás megtiltását, a veszélyes, fáradságos, egészségtelen munkákból származó különböző ártalmak kiküszöbölését írja elő. Még konkrétabb követelményeket határoz meg az anyaság védelméről szóló – a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülészakán elfogadott 103. számú Egyezményét módosító – Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183. számú Egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény). Az Egyezmény a terhes és szoptató nőknek az anya vagy a gyermek egészségére ártalmas munkavégzés elleni védelmét, szülési szabadság biztosítását, a terhességből vagy a szülésből adódó betegség, komplikáció esetén külön szabadság, e szabadságok alatti pénzbeli juttatás nyújtását, a terhesség, valamint azzal összefüggő szabadságok ideje alatt, vagy az azt követő munkába állás utáni – a tagállamok által meghatározott időszakon belüli – időben a munkaviszonynak a terhességgel, szüléssel és annak következményével vagy a szoptatással összefüggő ok miatti megszakítása tilalmát, a szoptatással kapcsolatos munkaidő-kedvezmények biztosítását stb. írja elő.

[21] 4. Az Alaptörvény már a Nemzeti hitvallásban kifejezte elkötelezettségét az együttélés legfontosabb kereteit képező család és a nemzet mellett. Az Alaptörvény L) cikk (1) bekezdése ennek megfelelően rögzíti a család mint a nemzet fennmaradásának alapja védelmének, a (2) bekezdés pedig a gyermekvállalás támogatásának kötelezettségét. Az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése – az általános egyenlőségi szabály megfogalmazása mellett – külön is kiemeli a férfiak és nők egyenjogúságát. A XV. cikk (4) bekezdése a megkülönböztetés általános tilalma alóli kivételként fogalmazza meg, hogy „Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.” E rendelkezés értelmében – az Alaptörvény javaslatának indokolása szerint – az egyenlőség tartalmi megvalósulását szolgáló, az esélyegyenlőtlenség felszámolása érdekében tett pozitív megkülönböztetés megengedett. A XV. cikk (5) bekezdése pedig a gyermekek mellett különleges gondoskodásra szoruló és védelmet igénylő csoportként emeli ki a családokat, a gyermekeket és a nőket.

[22] Az Alaptörvény tehát nem tartalmaz ugyan a korábbi Alkotmány 66. § (2) bekezdéséhez hasonló szabályt, amely – az esélyegyenlőség elvét konkretizálva – kifejezetten kötelezővé tenné az anyáknak a gyermek születése előtti és utáni támogatását és védelmét, de

változatlanul biztosítja – a nemzetközi jogi kötelezettségekkel összhangban – a férfiak és nők egyenjogúságát, tartalmazza az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekre való általános felhatalmazást, és a külön intézkedésekkel védendő kör megjelölése során kifejezetten kiemeli a családokat, gyermekeket és a nőket [Alaptörvény XV. cikk (3)–(5) bekezdés].

- [23] Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a fenti rendelkezések – az Alaptörvény L) cikk (1) és (2) bekezdésére figyelemmel – megalapozzák az állam gyermeket vállaló nők védelmére vonatkozó intézményvédelmi kötelezettségét, mely 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.
- [24] A családok védelmének általános szabályait a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény (a továbbiakban: Cstv.) tartalmazza. A Cstv. preambuluma hangsúlyozza, hogy a család Magyarország legfontosabb nemzeti erőforrása, amelynek gyarapodása nélkül nincs fenntartható fejlődés és gazdasági növekedés, ugyanakkor a gyermekvállalás nem eredményezheti a család szegénységbe süllyedését. Az állam ezért segíti a munkavállalás és családi élet összeegyeztetését. A Cstv. keretjelleget szabályozást tartalmaz, amennyiben kijelöli a családdal és a házassággal, mint elismert és védendő intézményekkel kapcsolatos állami feladatok irányát, illetve az ezekhez kapcsolódó állami kötelezettségeket. A Cstv. III. fejezetének (A család és a gyermekvállalás védelme a foglalkoztatás terén) 16. §-a felsorolja a várandós anyát a munkavégzéssel kapcsolatosan megillető kedvezményeket (munkavégzés helyének megváltoztatása, rendkívüli, illetve éjszakai munkavégzésre való igénybevehetőség, más helyiségben végzendő munka, várandósággal összefüggő orvosi vizsgálat munkaidő-kedvezménye, egészségi állapotnak megfelelő munkakörben foglalkoztatás). A Cstv. 18. § pedig kimondja, hogy a szülő külön törvény szerinti felmondási védelem alatt áll – többek között –, ha várandós, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben vesz részt. A Cstv. fenti szabályai a munkajogi szabályokban már meglévő, a munka és család közötti összhangot biztosító feltételeket kívánják erősíteni.
- [25] A gyermeket vállaló nők kiemelt védelmét a foglalkoztatás terén elsősorban az Mt. biztosítja, többek között a felmondási tilalom előírásával. Az Mt. ezen túlmenően egyéb tilalmakat és mentességeket tartalmaz a gyermeket vállaló nők védelme érdekében. Így a munkavállaló hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helyiségben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig [53. § (3) bekezdés a) pont]. A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálata tartamára [55. § (1) bekezdés b)–c) pont]. Kötelező orvosi vizsgálat a várandós állapotra tekintettel előírt orvosi vizsgálat is [294. § (1) bekezdés]. Az Mt. 113. § (1) bekezdése értelmében a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokat a következő esetekben eltérésekkel kell alkalmazni: a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, illetve a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig. A fenti esetekben egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapok egyenlőtlenül nem oszthatók be, rendkívüli munkaidő vagy készenlét nem rendelhető el. A munkavállaló számára éjszakai munka nem rendelhető el. A gyermekét egyedül nevelő

munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő vagy készenlét – a rendkívüli munkaidő elrendelésének nem korlátozott eseteit kivéve [Mt. 108. § (2) bekezdés] – csak hozzájárulásával rendelhető el.

- [26] A fentiekben túlmenően a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: R.) a nők foglalkoztatásánál külön szempontokat ad a munkaköri alkalmasság meghatározására. A 10. § (1) bekezdés értelmében a munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a terhesekre – ezen belül a terhesség korai szakaszában lévőkre –, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak az egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre. A 8. számú melléklet tartalmazza a sérülékeny csoportok – köztük a terhes nők – egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelések táblázatban foglalt felsorolását. A 10. cikk (2) bekezdés pedig kifejezetten a munkáltató számára írja elő azt a kötelezettséget, hogy – a 9. számú mellékletben felsorolt munkakörülmények fennállása esetén – köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel – többek között – a terhes nők egészségét és biztonságát garantálni kell.
- [27] 5. Az alapvető jogok biztosa indítványában azt kifogásolta, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében rögzített feltétel alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltósághoz és magánszférához való jogát, ezért ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint VI. cikk (1) bekezdésével. Az alapvető jogok biztosa abból indult ki, hogy a felmondásvédelmi garanciák az állam intézményvédelmi kötelezettségeként jelennek meg, ennek megfelelően a többletjogosultságok igénybe vétele feltételhez köthető. Ilyen értelemszerű feltételnek tartja a várandósság bejelentését a munkáltató felé a tényleges intézkedést igénylő, pozitív tartalmú jogosultságok (pl. munkaidő kedvezmény) esetében. Álláspontja szerint ettől meg kell különböztetni a potenciális jellegű felmondási védelmet, amely nem igényel speciális munkáltatói intézkedést.
- [28] 5.1. Az Alkotmánybíróságnak tehát a kérelem keretei között azt kell vizsgálnia, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés *a)* és *e)* pontjában foglalt felmondási védelemre való hivatkozásnak a munkáltató munkavállaló általi – a felmondás közlését megelőző – tájékoztatásához kötése sérti-e a hivatkozott alapjogokat. Ennek során a hivatkozott alapjogok védelmi körének meghatározásából indult ki.
- [29] Az Alkotmánybíróság a 32/2013. (XI. 22.) AB határozatában értelmezte a magánszférához való jogot és az annak viszonyát az emberi méltósághoz való joghoz. Megállapította, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése – a régi Alkotmány 59. § (1) bekezdésével ellentétben – átfogóan védi a magánszférát: az egyén magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét. A magánszféra lényege tekintetében továbbra is fenntarthatónak tartotta az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlatában megfogalmazott – a magánélet fogalmának esszenciáját jelentő, általános érvényű – megállapítást, miszerint a magánszféra lényegi fogalmi eleme, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek [36/2005. (X. 5.) AB határozat, ABH 2005, 390, 400.]. Rávilágított arra, hogy az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított magánszférához való jog és az

Alaptörvény II. cikke által garantált 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 (kapcsolattartás), illetve arra a térbeli szférára is, amelyben a magán- és családi élet kibontakozik (otthon). Ezen túlmenően önálló védelmet élvez az egyén életéről alkotott kép is (jó hírnévhez való jog). (Indokolás [82]–[84])

- [30] Az Alaptörvény II. cikk és VI. cikk (1) bekezdésében biztosított jogok védelmét az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése a foglalkoztatás vonatkozásában konkretizálja: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” A munkavállalók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, méltósága tiszteletben tartását az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a foglalkoztatás során pedig az Mt. személyiségi jogok védelmét garantáló rendelkezései, illetve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-ai biztosítják. Az Mt. 9. § (1) bekezdése a személyiségi jogok védelmének általános követelményét rögzíti. A személyiségi jogokat a Ptk. nevesíti, így a magánélet, és a személyes adatok védelméhez való jogot is [Ptk. 2:43. § b), e) pont]. A személyiségi jogok védelme a munkajogban – az Mt. indokolása szerint – kiemelt jelentőségű, elsősorban a munkaviszony tartalmának alá-fölrendeltsége miatt. Az Mt. 10. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.
- [31] Tekintettel arra, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontjában meghatározott körülmények személyes adatnak minősülnek, az Alkotmánybíróság felidézte a magánszférához való jog és az Alaptörvény VI. cikk (2) bekezdésében biztosított személyes adatok védelméhez való jog – korábbi gyakorlatában kimunkált – viszonyát is. Az Alkotmánybíróság a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként értelmezte, hanem annak aktív oldalát is figyelembe véve, információs önrendelkezési jogként [15/1991. (IV. 13.) AB határozat, ABH 1991, 49, 42.]. Az információs önrendelkezési jog szorosan kapcsolódik a magánszférához való joghoz, mivel az arról való döntést foglalja magában, hogy az egyén mikor és milyen korlátok között fed fel a személyéhez köthető adatokat. Az információs önrendelkezési jog korlátozása – a magánszférához való joggal ellentétben – nem elsősorban az adat jellegéhez, hanem annak felhasználásához igazodik. Az információs önrendelkezési jog átfogóan védi az egyén személyes adatait, attól függetlenül, hogy azok hogyan jutottak az adatkezelő birtokába. {32/2013. (XI. 22.) AB határozat, Indokolás [88]–[89]}
- [32] 5.2. 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. Tekintettel tehát

arra, hogy a várandósság és az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel egyértelműen a gyermeket vállaló nő magán- vagy intim szférájába tartozó körülmények, vagyis az adatok jellege és nem azok felhasználása a meghatározó, ezért a fenti adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Különösen súlyos a magánszféra sérelme a reprodukciós eljárásban való részvételtől történő kötelező tájékoztatás előírása esetén, mivel az minden esetben az intim szférába tartozó körülmény feltárására irányul. Az Eütv. 167. § (1) bekezdése szerint a reprodukciós eljárás olyan – házastársi vagy különneműek közötti élettársi kapcsolatban álló – személyeknél végezhető el, akik közül valamelyik félnél fennálló egészségi ok (meddőség) következtében nem származhat a kapcsolatból természetes úton egészséges gyermek. Tehát a reprodukciós eljárás a meddőség egyik kezelési módszere, amely esetben a gyermekvállalás szándéka csak a reprodukciós eljárás eredményességkor nyilvánul meg külső jelekben. Az Alkotmánybíróság a fentiekre tekintettel azt vizsgálta, hogy a kötelező tájékoztatás kifogásolt rendelkezésben történő előírása más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében szükséges-e.

- [33] Az adatszolgáltatás a munkaadó és munkavállaló alá-fölérendeltségen alapuló viszonyához kapcsolódik és – bár a munkáltató látszólag a munkavállaló hozzájárulásával nyer bepillantást a magánszférájába – az nyilvánvaló módon nem önkéntes. A törvényalkotó úgy avatkozott be a munkaadó és a munkavállaló viszonyába, hogy az Mt. 65. cikk (3) bekezdése *a)* és *e)* pontjában meghatározott objektív körülményekre tekintettel a munkáltatóra vonatkozó felmondási tilalmat fogalmaz meg, az Mt. 65. cikk (5) bekezdésében pedig kötelező erővel előírja, hogy a munkavállalónak milyen magatartást kell tanúsítania a munkaadóval szemben – a munkavállaló szemszögéből tekintve – felmondási védelem érvényesítéséhez. A kifogásolt rendelkezés által előírt speciális tájékoztatási kötelezettség ugyanis az Mt. 65. § (3) bekezdése *a)* és *e)* pontjában biztosított felmondási védelem érvényesítésének feltétele. A kifogásolt rendelkezés „csak akkor hivatkozhat” kitétele értelmében tájékoztatás hiányában a védelem nem érvényesül, mivel arra a munkavállaló nem hivatkozhat.
- [34] Az Mt. 6. § (2) bekezdés az általános magatartási követelmények között rögzíti a kölcsönös együttműködés, a (4) bekezdés pedig az általános tájékoztatási kötelezettséget. 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 [Mt. 18. § (2) bekezdés].
- [35] Az Mt. 65. § (5) bekezdése – a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára szerint – az általános együttműködési kötelezettséget konkretizálja speciális szabály formájában. A tájékoztatási kötelezettség szabályozásának indoka, hogy a munkáltató részére adott tájékoztatás révén válhat nyilvánvalóvá a munkáltató számára az, hogy tilos megszüntetnie a munkaviszonyt felmondással.
- [36] A jogalkotó az Mt. 65. § (3) bekezdés *a)* és *e)* pontjában a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak a gyermekvállalás miatti – munkaerő-piaci pozíciójukat és elhelyezkedési esélyeik miatti – kiszolgáltatott állapotát ismerte el, s ítélte a jogviszony megszüntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek. A tilalomra okot adó

tényállások olyan állapotra, illetve élethelyzetre vonatkoznak, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak. A védelem arra irányul, hogy a munkaviszonyból származó fő kötelezettség (munkavégzés) teljesítésében való időleges, a munkavállaló önhibáján kívüli okok miatti akadályoztatás ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését, illetve hogy az ettől való félelem ne befolyásolja a nőket a gyermekvállalással kapcsolatos döntéseik meghozatala során, egyúttal kizárja azokat a veszélyeket, negatív hatásokat, amelyeket az elbocsátás a gyermeket vállaló nők fizikai, pszichés állapotára gyakorolhat. A felmondási védelem olyan, a gyermeket vállaló nők többletvédelmét szolgáló kedvezmény-szabály, amelyre senkinek sincs alanyi joga. A fenti felmondásvédelmi rendelkezések megalkotására a törvényhozónak 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 munkavállaló alapjogai szükségtelen és aránytalan korlátozásához. A feltételek előírása során az állami beavatkozás határait az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében meghatározott követelmények jelölik ki: „Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.”

- [37] Jelen ügyben a gyermeket vállaló munkavállalók magánszférához való alanyi joga áll szemben az állam – gyermeket vállaló munkavállalók érdekeit absztrakt módon védő – intézményvédelmi kötelezettségével. A felmondási védelem formájában realizálódó intézményvédelmi kötelezettség tényleges megvalósulásához – ugyanúgy, ahogy az Mt. által biztosított egyéb kedvezmények esetében – elengedhetetlen a munkáltatónak a kedvezményre okot adó körülményről való tájékoztatása. Ebben a tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a többletvédelem pozitív (pl. munkaidő-kedvezmény), vagy negatív (tilalom) jellegű-e. Az alapjog korlátozása szempontjából annak van jelentősége, hogy az az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges-e, az elérni kívánt céllal arányos-e, illetve nem sérti-e az alapjog lényeges tartalmát. Az Alkotmánybíróság a fentiek szerint arra a következtetésre jutott, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából. A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben való részvétellel kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne. A munkavállaló – különösen a várandósság első szakaszában, amikor ennek külső jelei nincsenek, illetve az emberi reprodukciós kezelés alatt – csakis úgy érvényesítheti a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja. Mivel azonban a tájékoztatási kötelezettség korlátozza a gyermeket

vállaló munkavállalók magánélethez való jogát, az nem választható el az elérni kívánt céltól, a többletvédelem érvényesítésétől. Ennek értelmében a magánszférába tartozó adatokról való tájékoztatás csak akkor szükséges, ha a felmondási védelem érvényesítése szempontjából releváns esemény (felmondás közlése) bekövetkezik, de legalább a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka megnyilvánul.

- [38] 5.3. Az Mt. 65. § (5) bekezdése azon túlmenően, hogy – a korábbi szabályozástól eltérően – törvényi szinten szabályozza a várandósságra, illetve az emberi reprodukciós eljárásban való részvételre tekintettel fennálló felmondási védelem esetére irányadó speciális tájékoztatási kötelezettséget, egy időbeli feltételt is meghatároz: a tájékoztatásnak „a felmondás közlését megelőzően” kell megtörténnie.
- [39] A bírói gyakorlat a régi Mt. alapján – speciális tájékoztatási kötelezettség hiányában – az együttműködés kötelezettségéből kiindulva kidolgozta, hogy a munkavállaló részéről a tájékoztatás legkésőbb mikor történhet. A bírói gyakorlat értelmében a munkavállaló a munkaviszonyban a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelően köteles együttműködni a munkáltatójával, a felmondási tilalom szempontjából jelentős tény szándékos eltagadása mindezen követelményeknek nem felel meg. Egy eseti döntésében a Legfelsőbb Bíróság annak ellenére megalapozottnak találta a terhességre mint felmondási tilalomra hivatkozást, hogy a közalkalmazott még a felmentés közlésekor sem tájékoztatta a munkáltatót az általa tudott körülményről. A Legfelsőbb Bíróság szerint ugyanis nem volt bizonyított, hogy a munkavállaló jogtalan előny szerzése érdekében nem jelezte a terhességet (Mfv.I.10.372/2009/3. számú ítélete). A Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében kimondta viszont, hogy az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésre – a jóhiszemű, kölcsönös együttműködési kötelezettség megsértése miatt – nem hivatkozhat az a munkavállaló, aki az igazolatlan távollét munkáltató általi számonkérése során nem tájékoztatta a munkáltatót a távollét valós okáról (Mfv.I.10.551/2008/2. számú ítélet). Ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint, ha a munkavállaló nem tudott a várandósságáról a felmondás közlésekor, annak utólagos megállapítása a felmondás jogellenességét eredményezi. A rendes felmondás közlésekor a terhességre tekintettel fennálló tilalom ugyanis objektív jellegű (BH 2004. 521.). A felmondás közlésekor fennálló terhesség a munkavállaló és a munkáltató tudomása nélkül is felmondási tilalmat valósít meg. Ezért, ha a felperes munkavállaló-nő a munkáltatói rendes felmondáskor nem tudott terhességéről, ezt követően – az elsőfokú eljárásban erre alapított felmondási tilalom alapján jogszerűen kérheti az intézkedés jogellenessége megállapítását (EBH2005.1242., BH 2005.366.).
- [40] 5.4. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze a tájékoztatást a munkaviszony megszüntetése munkáltatói szándékának bármilyen formájú megnyilvánulásától függetlenül teszi kötelezővé. Az Mt. mellőzi azt a korábbi rendelkezést, amely szerint a munkavállaló munkavégzésére vagy magatartására hivatkozással történő munkáltatói felmondás előtt lehetőséget kell adni a vele szemben felhozott kifogások elleni védekezésre, kivéve, ha az eset összes körülményeiből következően az a munkáltatótól nem volt elvárható [rég Mt. 89. § (5) bekezdés]. A mellőzés indoka – a törvényjavaslat indokolása szerint – az, hogy a munkaviszony megszüntetése előtt a munkáltató a munkavállalót azért nem hallgatta meg, mert attól tartott, hogy a meghallgatás és a megszüntető jognyilatkozat közlése közötti időtartamban a munkavállaló

keresőképtelenné válik. A meghallgatás intézményének hiánya azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállaló csupán a felmondás – csoportos létszámcsökkentés esetén az arra vonatkozó döntésről szóló tájékoztatás – közlésekor értesül a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándékáról. A fentiekre tekintettel a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze – a csoportos létszámcsökkentés esetét kivéve – kizárja annak a lehetőségét, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésének munkáltatói szándéka nyilvánításakor, a felmondási védelem igénybe vétele érdekében dönthessen a magánszférába tartozó adatok kiszolgáltatásáról. Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalónak elvileg lehetősége van arra, hogy a felmondás közlését 30 nappal megelőző – Mt. 75. § (1) bekezdése szerinti – írásbeli tájékoztatást követően, „a felmondás közlését megelőzően” tájékoztassa a munkaadót a felmondásra vonatkozó tájékoztatás közlésének időpontjában fennálló várandósságról vagy emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezeléssel. A kifogásolt rendelkezés azonban az összes olyan esetben, amikor a felmondásra nem csoportos létszámcsökkentés keretében kerül sor, kizárja a felmondási védelemre a felmondás közlésekor történő hivatkozást.

- [41] A fenti szövegrész – tekintettel az Mt. 24. §-ra – nem értelmezhető úgy, hogy a munkavállaló a felmondás közlésekor (a felmondási okirat fizikai értelemben történő átadásakor) még tájékoztathatja a munkáltatót a vele kapcsolatban fennálló, felmondási tilalomra okot adó körülményről. A felmondás mint egyoldalú jognyilatkozat – az Mt. 24. § (4) bekezdés értelmében – a címzettel való közléssel hatályossá válik és csak a címzett hozzájárulásával módosítható, vagy vonható vissza. A munkáltató a felmondást – kivéve a nyugdíjas munkavállaló esetét [Mt. 66. § (9) bekezdés] – köteles írásban indokolni [Mt. 22. (5) bekezdés, 66. § (1) bekezdés]. Az írásbeli jognyilatkozat pedig akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza [Mt. 24. § (1)]. A postai úton történő kézbesítés esetén szabályszerűnek minősül a közlés abban az esetben is, ha a címzett által bejelentett elérhetőségi címen a kézbesítés a címzett ismeretlensége vagy elköltözése miatt megghiúsult [Mt. 24. § (2) bekezdés].
- [42] Az Alkotmánybíróság a fentiek alapján megállapította, hogy a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze a gyermeket vállaló nőt a felmondás közlésétől függetlenül kötelezi arra, hogy tájékoztassa a munkáltatót a magán- vagy intim szférájába tartozó körülményekről. Tekintettel arra, hogy a tájékoztatási kötelezettség ezáltal elvlik a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándéktól, a munkavállaló arra kényszerül, hogy a reprodukciós eljárás megkezdése napján, illetve a várandósságról való tudomásszerzés követően haladéktalanul megadja a munkáltatónak a felmondási védelem érvényesítéséhez a kifogásolt rendelkezés által előírt tájékoztatást.
- [43] Az Alkotmánybíróság megjegyzi, hogy a munkáltatónak lehetősége van akár a felmondás közlését közvetlenül megelőzően a felmondási védelemre okot adó körülményekről való tájékozódásra, illetve egyéb munkavédelmi előírások miatt bizonyos esetekben erre köteles. Ezen túlmenően a munkáltató egyéb kedvezmények (pl. családi járulék-kedvezmény, munkaidő kedvezmény) nyújtása során is tudomást szerezhet a fenti körülményekről. Mindazonáltal 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 méltóságához való jogát, ezért az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésébe, valamint II. cikkébe ütközik.

- [44] 5.5. Más megítélés alá esik az – a várandósság korai szakaszára jellemző – eset, amikor a várandós nő maga sem tud a terhességéről. Ekkor ugyanis fel sem merülhet a magánszféra sérelme. A jogalkotó ebben az esetben különbséget tesz a várandós nők között, aszerint, hogy tudomást szereztek-e az állapotukról vagy nem. Tekintettel arra, hogy a felmondási védelem nem alapvető jog, ezért a kifogásolt rendelkezés „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészenek alkotmányossága az általános egyenlőségi szabály alapján ítélandó meg. Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése kifejezetten rögzíti a korábbi Alkotmányból hiányzó és az Alkotmánybíróság gyakorlatában kialakított általános egyenlőségi szabályt. Az emberi méltóság és az egyenlőség közötti összefüggés ettől függetlenül fennmarad, mert az egyenlőség végső alapja az emberi méltóság {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [22]–[26]}. Tekintettel arra, hogy az alapvető jogok biztos hivatkozott az Alaptörvény II. cikkére, az Alkotmánybíróság a fenti szövegrész alkotmányosságát az általános egyenlőségi szabály érvényesülése szempontjából is megvizsgálta. Ennek során irányadónak tekintette az általános egyenlőségi szabállyal kapcsolatos gyakorlatát. Az Alkotmánybíróság állandó gyakorlata szerint az azonos szabályozási körbe vont jogalanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett (önkéntes) megkülönböztetés tilos, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek. Nem tekinthető viszont hátrányos megkülönböztetésnek, ha a jogi szabályozás különböző tulajdonságokkal bíró alanyi körre eltérő rendelkezéseket állapít meg, mert alkotmányellenes megkülönböztetés csak összehasonlítható – azonos csoportba tartozó – személyi körben lehetséges. Alkotmányellenességhez ugyanakkor nem csak az vezet, ha adott szabályozási koncepción belül valamely (azonos helyzetben lévő) csoportra – alkotmányos indok nélkül – eltérő szabályozás vonatkozik, hanem hátrányos megkülönböztetés az is, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, vagyis e körülményt figyelmen kívül hagyja [6/1997. (II. 7.) AB határozat, ABH 1997, 67, 69.] Ezért az Alkotmánybíróság megvizsgálta, hogy a jogalkotó a tájékoztatási kötelezettség időbeli feltételének meghatározása során az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével jár-e el.
- [45] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a szabályozási koncepció szempontjából a várandós munkavállalók tartoznak homogén csoportba. A várandósság első időszakában azonban a nők sok esetben maguk sem tudnak a várandósságukról. Az Mt. 65. § (5) bekezdése viszont attól függetlenül ír elő „a felmondás közlését megelőző” tájékoztatási kötelezettséget, hogy a munkavállaló nő tudomás szerzett-e a felmondási védelemre okot adó állapotról. Azok, akik nem tudnak a várandósságukról, „a felmondás közlését megelőzően” kitétel miatt utólag nem tudják érvényesíteni a felmondási védelmet. Az Alkotmánybíróság már a fentiekben megállapította, hogy a jogalkotónak széles körű mérlegelési lehetősége van abban, hogy a felmondási védelmet milyen körben és hogyan

biztosítja. Ha azonban feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez, ennek során az érintetteknek esetlegesen eltérő egyéni szempontjai megfelelő figyelembevételével kell eljárnia. A jogalkotó azon munkavállalók számára, akik még nem szereztek tudomást a várandósságukról, lehetetlen feltételt szab a felmondási védelem érvényesítéséhez. Ez a feltétel nem következik sem a felek közötti együttműködés követelményéből, sem a tájékoztatás rendeltetéséből. 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.

- [46] Az Abtv. 41. § (1) bekezdés arra kötelezi az Alkotmánybíróságot, hogy ha jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességét állapítja meg, akkor a jogszabályt vagy jogszabályi rendelkezést teljesen vagy részben megsemmisítse. Tekintettel arra, hogy az Alkotmánybíróság a kifogásolt jogszabály „a felmondás közlését megelőzően” szövegrészét találta alaptörvény-ellenesnek, az alaptörvény-ellenesség következményét a részleges megsemmisítéssel vonta le.
- [47] Az Alkotmánybíróság felhívja a jogalkotó figyelmét arra, hogy tekintse át a közszféra foglalkoztatásra irányuló jogviszonyainak szabályozását és mindazokban az esetekben, ahol a megsemmisített jogszabályi rendelkezéssel azonos tartalmú rendelkezés található, és a jelen határozatban foglalt alkotmányos elveknek megfelelően szüntesse meg az alaptörvény-ellenességet.
- [48] 6. Az Alkotmánybíróság határozatának a Magyar Közlönyben történő közzétételét a jogszabályi rendelkezés részleges megsemmisítésére tekintettel – az Abtv. 44. § (1) bekezdése alapján – rendelte el.

Budapest, 2014. május 27.

*Dr. Paczolay Péter s. k.,
az Alkotmánybíróság elnöke*

*Dr. Balogh Elemér s. k.,
előadó alkotmánybíró*

*Dr. Balsai István s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Bragyova András s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Dienes-Oehm Egon s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Juhász Imre s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Kiss László s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Kovács Péter s. k.,
alkotmánybíró*

*Dr. Lenkovics Barnabás s. k.,
alkotmánybíró*

Dr. Lévay Miklós s. k.,

Dr. Pokol Béla s. k.,

alkotmánybíró

Dr. Salamon László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szalay Péter s. k.,
alkotmánybíró

alkotmánybíró

Dr. Stumpf István s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szívós Mária s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Juhász Imre alkotmánybíró párhuzamos indokolása

- [49] A határozat rendelkező részével és az alaposan kidolgozott indokolás megállapításainak döntő részével egyetértek. Az Indokolás [47] bekezdésének a jelen határozaton messze túlmutató jelentőségű alábbi mondatával azonban nem tudok azonosulni: „Az Alkotmánybíróság felhívja a jogalkotó figyelmét arra, hogy tekintse át a közszféra foglalkoztatásra irányuló jogviszonyainak szabályozását és mindazokban az esetekben, ahol a megsemmisített jogszabályi rendelkezéssel azonos tartalmú rendelkezés található, a jelen határozatban foglalt alkotmányos elveknek megfelelően szüntesse meg az alaptörvény-ellenességet.”
- [50] A határozatban megjelenő elvekkel az Mt. tekintetében egyetértve, és nem vitatva a jogrendszer egységességére vonatkozó, a fent idézett mondatban megjelenő igényt sem, az alaptörvény-ellenesség ilyen általános jellegű, érdemi vizsgálat nélküli kimondását eljárási szempontból vitatom. Véleményem szerint a jogalkotó nem véletlenül szabályozza az egyes, a munkaviszonnyal rokon jegyeket mutató jogviszonyokat külön törvényben. Ennek oka nyilvánvalóan az alapul szolgáló társadalmi viszonyok többé-kevésbé eltérő jellege. Nem hagyható figyelmen kívül, hogy miután részben különböző tartalmú jogviszonyokról van szó, egy esetleges érdemi alkotmánybírói vizsgálat eltérő eredményre vezethetne. Ilyen vizsgálat azonban a tárgyi ügyben – nem utolsó sorban erre irányuló indítvány hiányában – nem történt.
- [51] Álláspontom szerint az alaptörvény-ellenesség kimondása a többségi indokolás által alkalmazott módon – az indítvánnyal illetve az érdemi vizsgálatral nem érintett, teljességre nem törekvő felsorolással megjelölt jogszabályokra való kiterjesztés útján – fogalmilag kizárt.
- [52] Fentiek alapján, határozott álláspontom az, hogy az alábbi szövegezés felelt volna meg az indítványhoz kötöttség szabályainak: Az Alkotmánybíróság felhívja a jogalkotó figyelmét arra, hogy a jelen határozatban foglalt alkotmányos elvek figyelembevételével tekintse át a közszféra foglalkoztatásra irányuló jogviszonyainak szabályozását mindazokban az esetekben, ahol a megsemmisített jogszabályi rendelkezéssel azonos vagy hasonló tartalmú rendelkezés található.

Budapest, 2014. május 27.

Dr. Juhász Imre s. k.,
alkotmánybíró

[53] A párhuzamos indokoláshoz csatlakozom.

Dr. Pokol Béla s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Salamon László s. k.,
alkotmánybíró