



ALAPVETŐ JOGOK BIZTOSA
AZ ENSZ NEMZETI EMBERI JOGI INTÉZMÉNYE

Alkotmánybíróság

1015 Budapest
Donáti u. 35-45.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	11/3716-0/2012
Érkezett:	2012 DEC 14.
Példány:	1
Melléklet:	— db
Kezelőiroda:	<i>du e</i>

Ügyszám: AJB-6468/2012
Előadó: dr. Láposy Attila

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (a továbbiakban: Ajbt.) 34. §-ában biztosított jogkörömnél fogva

i n d í t v á n y o z o m

hogy az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 24. § (2) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság vizsgálja meg és az Abtv. 41. § (1) bekezdésében biztosított jogkörében semmisítse meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 65. § (5) bekezdését, mivel az álláspontom szerint ellentétes az Alaptörvény II. cikkében (az emberi méltósághoz való jog), valamint az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében (a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jog) foglaltakkal.

I n d o k o l á s

Az Ajbt. 34. §-a az intézkedések között rendelkezik arról, hogy az alapvető jogok biztosa az Alkotmánybíróságról szóló törvényben meghatározottak szerint az Alkotmánybírósághoz fordulhat. Az Abtv. 24. § (2) bekezdése rögzíti, 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. Az Abtv. 41. § (1) bekezdése szerint, ha az Alkotmánybíróság a 24-26. § szerinti eljárásában a hatályos jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességét megállapítja, a jogszabályt vagy jogszabályi rendelkezést teljesen vagy részben megsemmisíti. Az indítvány előkészítése és előterjesztése során az Ajbt. és az Abtv. rendelkezései mellett figyelembe vettem az alapvető jogok biztosa vizsgálatának szakmai szabályairól és módszereiről szóló 2/2012. (I. 20.) AJB utasítást.

A panaszos azzal a beadvánnyal fordult hivatalomhoz, hogy kezdeményezzem az Mt. 65. § (6) bekezdése utólagos normakontrollját az Alkotmánybíróságnál. Panaszában arra hívta fel a figyelmem, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontja alapján a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság folyamán, illetve a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. Az Mt. 65. § (5) bekezdése azonban ennek kapcsán azt írja elő, hogy ezekre a körülményre, így a várandósságra a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta.

Álláspontja szerint az Mt. e rendelkezése „szankcióval” sújtja a várandós nőket: ha a munkáltató felé nem jelentik be azt, hogy gyermeket várnak, akkor törvényi korlátozás nélkül, rendes felmentéssel elbocsáthatóak. A panaszos előadta, hogy a nyilatkozattételi kötelezettség előírását ellentétesnek tartja az érintettek emberi méltóságához és önrendelkezéshez való jogával: megalázó helyzet alakulhat ki, ha az érintettek előre be kell számolnia az állapotáról a munkáltatónak, igazolást kell vinnie a terhességről vagy annak megszakadásáról.

A panaszbeadványt illetve az abban jelzett alkotmányossági problémákat áttekintettem és arra a következtetésre jutottam, hogy az Mt. 65. § (6) bekezdésével *kapcsolatban súlyos alkotmányossági aggályok merülnek fel*, így tehát *a beadványt kimerítve* fogalmaztam meg a Mt. e rendelkezésének felülvizsgálatára és megsemmisítésére vonatkozó kérelmemet.

Az indítvány indokolásával összefüggésben ismételten hivatkozni szeretnék arra, hogy az Alaptörvény alapjogokkal kapcsolatos szövege nagyrészt megegyezik az Alkotmányban foglaltakkal, legalábbis az alkotmányos követelmények és alapjogok tekintetében nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely ellentétes volna a korábbi Alkotmány szövegével. Az Alkotmánybíróság a 22/2012. (V. 11.) AB határozatában arra mutatott rá, hogy *„az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén éppen nem a korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek átvételét, hanem azok figyelmen kívül hagyását kell indokolni”*.

1. Az Mt. 64. § (1) bekezdés b) pontja tartalmazza, hogy a munkaviszony megszüntethető felmondással, a 65. § (1) bekezdése alapján pedig a munkaviszonyt mind a munkavállaló, mind a munkáltató felmondással megszüntetheti. Az új munka törvénykönyve alapján munkáltatói felmondás esetén a munkavállalót megillető jogi védelem megmaradt, a védelmet biztosító tényállásoknak pedig két esetköre van. Az első az, amikor a védelmi időszakban a munkáltatói felmondás nem közölhető, ilyen a várandósság. A második csoportba azok az esetek tartoznak, amikor a munkáltató a felmondást közölheti, de a felmondási idő csak meghatározott tartam lejártát követő napon kezdődik, ilyen például betegség miatti keresőképtelenség. Az Mt. 65. § (3) bekezdés a) és e) pontja kimondja, hogy a munkáltató felmondással nem szüntetheti meg a munkaviszonyt a várandósság, illetve a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt. A beadványozó által kifogásolt új szabályozási elem, az Mt. már idézett 65. § (5) bekezdése azonban arról rendelkezik, hogy az a) és e) pontban meghatározott körülményre a munkavállaló csak akkor hivatkozhat, ha erről a munkáltatót a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta. A rendelkezés nyomán tehát a védelem alkalmazása szempontjából a felmondás közlésének időpontja az irányadó, a törvényalkotó – a korábbi törvényi szabályozással szemben – a munkavállaló számára előzetes bejelentési, nyilatkozattételi kötelezettséget ír elő a védelem fennállásához.

Az alkotmánybírósági gyakorlat szerint a munkáltatót és a munkavállalót egyaránt megillető szabad felmondás jogát a törvényalkotó a kiszolgáltatottabb helyzetben lévő munkavállaló érdekeit védendő, alkotmányosan indokolt módon korlátozhatja, kötheti feltételekhez a munkáltató esetében (is). A munkajog e körben alkotott szabályai az egyes munkavállalói csoportok jellemző sajátosságokhoz igazodva, azok tágabb vagy szűkebb körére terjednek ki, a munkáltatói felmondás lehetőségét különböző mértékben korlátozzák.¹

A 2011. december 31-éig hatályos Alkotmány 66. § (2) bekezdése az anyáknak, a gyermeket váró és gyermeket szült nők számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan írt elő külön támogatást és védelmet. Az Alkotmánybíróság az Alkotmány e rendelkezésére, valamint az Alkotmány 70/A. § (3) bekezdésére is tekintettel megállapította, hogy a várandós nők és a gyermekes anyák számára *pozitív diszkriminációt* tartalmazó

¹ Vö. 44/B/1993. AB határozat, valamint 11/2001. (IV. 22.) AB határozat.

szabályok kialakítására van alkotmányi felhatalmazás, időben viszonylagosan – a szülés időpontjához igazodóan – behatároltan. Az Alkotmánybíróság szerint ebből következően az anyák a különleges támogatásra és védelemre, állapotukra és az anyasággal összefüggő feladataikra tekintettel tarthatnak igényt, a gyermekvállalásra, a gyermek fogadására és a szülésre való felkészülés, az ebből adódó változásokhoz való alkalmazkodás, az anyasággal kapcsolatos gondozási, a gyermek megfelelő fejlődésének biztosítását igénylő feladataik, kötelezettségeik ellátása érdekében, egyben kiküszöbölendő azokat a hátrányokat, amelyek az anyai szerepvállalásból fakadhatnak. Az Alkotmánybíróság emellett arra is utalt, hogy a támogatás és védelem módját, konkrét érvényesülési körét, formáját nem rögzíti az Alkotmány, a kiemelt támogatás és védelem így az anyákat minden olyan területen (pl. egészségvédelem, szociális biztonság, munkavállalás) megilleti, amelyeken a gyermekvállalás miatt az Alkotmány által védendőnek és támogatandónak rendelt állapotuk alatti időszakban (a gyermek születése előtt és után) *másokhoz képest hátrányos helyzetbe kerülhetnek*. Az Alkotmánybíróság utalt emellett arra is, hogy az Alkotmány 66. § (2) *bekezdése része annak a komplex védelemnek*, amelyet az Alkotmány a gyermekjogi és családvédelmi rendelkezései által (Alkotmány 15. §, 16. §, 67. §), a gyermekek egészséges fejlődésének biztosítása érdekében ír elő és a nőket a gyermekvállalással összefüggésben érő (és közvetetten a gyermekek megfelelő fejlődésére is kiható), potenciálisan bekövetkező negatív hatások kiküszöbölésére alkalmas jogalkotásra ad felhatalmazást.²

A 2012. január 1-jétől hatályos Alaptörvény szövegszerűen nem tartalmazza az anyák, a gyermeket váró és gyermeket szült nők védelmére vonatkozó felhatalmazást, ez azonban álláspontom szerint *nem jelenti azt, hogy az Alkotmánybíróság által vázolt komplex állami védelmi kötelezettséget ne lehetne kiolvasni, levezetni az Alaptörvény más rendelkezéseiből*. Az Alaptörvény L) cikk (2) bekezdése alapján Magyarország támogatja a gyermekvállalást, az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése szerint a nők és férfiak egyenjogúak, a XV. cikk (5) bekezdése pedig kimondja, hogy Magyarország külön intézkedésekkel védi a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket. A munka világával összefüggésben pedig az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése tartalmazza, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

Az állami intézményvédelmi kötelezettség fennállását igazolják a *Magyarország által vállalt nemzetközi jogi, illetve uniós (jogvédelmi) kötelezettségek* is. Az *Európai Unió Alapjogi Chartájának* 33. cikke arról rendelkezik, hogy a család jogi, gazdasági és szociális védelmet élvez, előírja továbbá, hogy a család és a munka összeegyeztetése érdekében mindenkinek joga van a védelemre a gyermekvállalással összefüggő okból történő elbocsátás ellen, valamint joga van a fizetett szülési és szülői szabadságra, ha gyermeke születik, vagy gyermeket fogad örökbe.³ Ahogyan arra az Alkotmánybíróság is rámutatott, a nők a terhesség alatti és utáni fizikai, pszichés állapotuk miatti különös védelmét az Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata, valamint a nemzetközi munkajogi 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 kötelezi a tagállamokat, így Magyarországot is.

Az Alkotmánybíróság 2009-es döntésében utalt továbbá arra is, hogy a nőknek a terhességük, terhességgel összefüggő betegségük miatti elbocsátása kérdésében az Európai Közösségek Bírósága (a továbbiakban: Bíróság) több ítéletében is állást foglalt. A Bíróság kimondta: arra a kockázatra tekintettel, hogy az esetleges elbocsátás veszélyeztetheti a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló pszichikai és fizikai helyzetét, ideértve

² Összegzően lásd 67/2009. (VI. 19.) AB határozat.

³ Lásd az Európai Unióról szóló szerződés és az Európai Közösséget létrehozó szerződés módosításáról szóló lisszaboni szerződés kihirdetéséről szóló 2007. évi CLXVIII. törvény.

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*. Az uniós jogi kötelezettségek mellett e körben említhetők:

- az 1976. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 10. cikke;
- a Magyarországon az 1999. évi C. törvénnyel kihirdetett Európai Szociális Karta 8. cikke;
- a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1952. évi 35. ülészakán elfogadott 103. számú Egyezményét módosító, az Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott, a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183. számú Egyezménye.

Megjegyzem, hogy emellett a családok védelméről szóló 2011. évi CCXI. törvény (a továbbiakban: Csvt.) 18. § c) pontja alapján a szülő külön törvény szerinti felmondási védelem alatt áll, ha várandós, szülési szabadságon vagy a gyermek otthoni gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságon van, illetve emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben vagy gyermek örökbefogadására irányuló eljárásban vesz részt. A Csvt. 21. §-a emellett előírja, hogy az e törvény szerinti foglalkoztatási védelmekhez és kedvezményekhez képest más jogszabály, munkaviszonyra vonatkozó szabály, illetve egyedi foglalkoztatói intézkedés a gyermeket nevelő foglalkoztatottra nézve kedvezőbb szabályokat is megállapíthat, különösen, ha a foglalkoztatottra nemcsak a gyermek neveléséből, hanem más, rászoruló családtag iránti kötelezettségből eredő gondozási feladat is járul.

A munkajogi szabályozásban kialakított *felmondásvédelmi rendelkezések* a töretlen alkotmánybírósági gyakorlat alapján a férfiak és nők közötti egyenlőség megteremtésének, az állami intézményvédelmi kötelezettségek teljesítését segítik elő azzal, hogy a várandós és kisgyermekes anyák számára a gyermek születése előtti és utáni időre vonatkozóan többletvédelmet biztosítanak az anyák állapotára és a gyermek megfelelő fejlődésére is kiható azon lehetséges hátrányok ellen, amelyek a munkaviszony felbontása miatti egzisztenciális bizonytalanságból fakadhatnak. Az Alaptörvény, illetve a nemzetközi jogi és uniós előírások alapján a várandós, gyermeket váró munkavállaló nők speciális helyzetük okán jogvédelmi eszközök igénybevételére, a negatív hatásokkal szemben megfelelő állami többletvédelemre jogosultak, ennek egyik tipikus terepe pedig a munkajogi védelem, amely az egzisztenciális nehézségekkel szemben nyújt időben kötött védelmet. A munkáltatói felmondással szembeni védelem az egyik legismertebb, leginkább alkalmazott és *kiemelten fontos eszköze* ennek az intézményes állami védelemnek, abszolút jellegű és mindig *az állapotra (várandósság) figyelemmel* illeti meg a munkavállalót. A munkajogi szabályok alapján emellett a várandós nő további segítségre, támogatásra, kedvezményekre is jogosultá válik.

A törvényben rögzített felmondásvédelmi garanciák az állam intézményvédelmi kötelezettségeként jelennek meg, nem pedig az állammal szemben kikényszeríthető alanyi alapjogként. Az állam alapvetően szabadságot élvez abban, hogy milyen módon biztosítja a várandós, nők számára a többletvédelmet a munka világában. A kedvezmények, többletjogosultságok igénybe vétele ennek megfelelően feltételekhez köthető, ilyen értelemszerű feltétel a legtöbb esetben a várandósság bejelentése a munkáltató felé. Mindez – a tényleges intézkedést igénylő, pozitív tartalmú jogosultságok (pl. munkaidő kedvezmény) tekintetében – nemhogy nem aggályos, hanem értelemszerű feltétel: a várandósság első időszakában nincsenek olyan külső jelek, amelyek egyértelművé tennék a védelemre való jogosultságot, erről a munkáltató tehát csak akkor szerezhet tudomást, ha a munkavállaló jelzi neki. A másik oldalról ugyanakkor a munkavállaló szabad döntésén múlik, hogy igénybe szeretné-e venni a neki már járó kedvezményeket, támogatásokat és ennek érdekében be kívánja-e jelenteni a munkáltatójának azt, hogy gyermeket vár vagy sem.

Álláspontom szerint ugyanakkor a felmondásvédelmi szabály más jellegű, más szerkezetű védelmet jelent: ebben az esetben a nyilatkozattétel nem lehet automatikus, ennek előírását egyéni alapjogvédelmi szempontból vizsgálni szükséges. A munkáltatói felmondással szembeni védelem ugyanis nem igényel speciális munkáltatói intézkedést, 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 várandós munkavállalót. Álláspontom szerint 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. Mindezek alapján elsődlegesen azt vizsgáltam meg, hogy az előzetes bejelentési kötelezettség előírása aggályosnak minősülhet-e a várandós női munkavállalók emberi méltóságához való jogának, illetve – ezzel összefüggésben – a magánszférához való jogának szempontjából.

2. Az Alaptörvény II. cikke alapján az *emberi méltóság sérthetetlen*, minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz. Az alkotmánybírói gyakorlat alapján az *emberi méltóság* az emberi élettel eleve együtt járó minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő. Az egyenlő méltósághoz való jog az élethez való joggal egységben azt biztosítja, hogy ne lehessen emberi életek értéke között jogilag különbséget tenni. Emberi méltósága és élete mindenkinek érinthetetlen, aki ember, függetlenül fizikai és szellemi fejlettségétől, illetve állapotától, és attól is, hogy emberi lehetőségéből mennyit valósított meg, és miért annyit.⁴ Az Alkotmánybíróság arra már 1991-ben felhívta a figyelmet, hogy az állam nem kényszeríthet senkit olyan helyzetbe, amely meghasonlásba vinné önmagával, azaz amely összeegyeztethetetlen a személyiségét meghatározó valamely lényeges meggyőződésével. Az Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti. A modern alkotmányok, illetve alkotmánybírói gyakorlat az általános személyiségi jogot különféle aspektusaival nevezik meg: a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogként, az önrendelkezés szabadságához való jogként, általános cselekvési szabadságként, avagy a magánszférához való jogként. Az általános személyiségi jog anyajog, olyan szubszidiárius alapjog, amelyet az Alkotmánybíróság és a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható.⁵

Az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdése alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. Az Alkotmánybíróság még az Alkotmány részben hasonló tartalmú rendelkezései alapján mutatott rá, hogy alkotmányos védelemben részesül az emberek magánszférája, magántitkai, jó hírneve és személyes adatai is. Ezeknek az emberi méltósághoz való jogból fakadó jogosultságoknak a sérelmét jelentheti, ha az állam indok nélkül avatkozik be az emberek magánéletébe. Az a jogi szabályozás, amely ezt akár csak potenciálisan lehetővé teszi, arra való tekintet nélkül alkotmányellenes, hogy ez az alkotmányellenes jogkövetkezmény az ügyek hány százalékában következik be. Az alkotmányos alapjogok miatt a közhatalom csak alkotmányos felhatalmazással és alkotmányos indokkal avatkozhat be az egyén jogaiba és szabadságába.⁶ Az alkotmánybírói gyakorlat alapján pedig az is megállapítható, hogy széles körű védelemben részesíti a szabad, tájékozott és felelősségteljes döntésre képes ember saját teste és sorsa feletti rendelkezési jogát: az emberek alapvetően szabadon dönthetnek a családi élet, a házasság, a gyermekvállalás kérdéseiben.⁷

⁴ Lásd 64/1991. (XII. 17.) AB határozat.

⁵ Vö. 8/1999. (IV. 23.) AB határozat.

⁶ Lásd 50/2003. (XI. 5.) AB határozat.

⁷ Lásd 43/2005. (XI. 14.) AB határozat.

A fentieknek megfelelően az Mt. 9. §-a elvi éllel rögzíti, hogy az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani, a munkavállaló *személyhez fűződő joga* akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Az Mt. 10. § (1) bekezdésének első mondata pedig azt mondja ki, hogy a munkavállalótól *csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti*, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.

A magánszféra védelmének hagyományosan alapeleme, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetve be se tekinthessenek. Ahogyan már az indítványom indokolásának első részében említettem, a gyermekvállalás, a várandósság tipikusan egy olyan kérdés és szenzitív információ, amely esetében az érintettek szabadon eldönthetik, hogy kivel és mikor kívánják megosztani. A szociális vagy adókedvezmények, esetleg a munkavégzéssel kapcsolatos kedvezmények igénybe vétele esetében szükséges a bejelentés, azonban a felmondásvédelem esetében más a helyzet. A felmondási védelem tipikusan és elsősorban a várandósság első időszakában okozhat problémákat, amikor a várandósságnak nincsenek külső, mindenki számára észrevehető jelei, és amely időszakban a munkavállaló gyakran nem igényel olyan jellegű kedvezményeket, amelyekhez a várandósság bejelentése szükséges lenne. Köztudomású tény, amely különösebb tudományos igazolásra nem szorul, hogy az első trimeszterében, az első 3 hónapban gyakrabban előfordulhat, hogy a várandósság – számos okból kifolyólag – megszakad. Ilyen esetekben az előzetes bejelentés előírása álláspontom szerint *indokolatlanul megalázó, az emberi méltóságot és ezzel együtt a belső magánszférát is sértő helyzetet eredményezhet* a magzatát elvesztő nő számára, hiszen munkáltatóját a várandósság megszakadásáról is tájékoztatnia kell. Méltóságsértő, hogy a várandós nőt döntési kényszerhelyzet elé állítja a szabályozás: vállalja-e akár az esetleges megalázó, utólagos tájékoztatást a terhesség megszakadásáról már az első trimeszterben vagy azt kockáztatja, hogy a bejelentés nélkül az állását is elveszítheti. A munkáltatói felmondásra, emiatt az egzisztenciális veszély kialakulására annak ellenére sor kerülhet, hogy a védelem – funkcióját tekintve – mindig a várandós állapotnak, vagyis magának a helyzetnek szól.

Nem egyértelmű továbbá, így kérdéseket vet fel a szabályozás alapján az, hogy egyszerű tájékoztatásról van-e csupán szó, vagy a nőnek igazolnia kell valamilyen módon (például orvosi igazolással) a munkavállaló felé, hogy várandós, illetve azt, hogy reprodukciós eljárásban vesz részt. Az objektív, feltétel nélküli felmondási védelemnek álláspontom szerint lényeges „generális prevenció” hatása is van valamennyi munkáltató felé: ha a nőket védő garanciális szabályt megsértik, akkor a bírói gyakorlat alapján joggal számíthatnak szankcióra.⁸ Ha például a munkáltató bizonyítékot kér, akkor a kiszolgáltatott helyzetben lévő női munkavállalót megillető preventív védelem kiüresedhet, a garancia kijátszható, hiszen az igazolás beszerzéséig és bemutatásáig sor kerülhet a felmondásra, amit az utólagos bírósági jogvédelem sem képes feltétlenül megfelelően orvosolni. Lényeges arra is rámutatni, hogy *a reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben résztvevő nők* esetében az előzetes bejelentési kötelezettség előírása az emberi méltósághoz és a magánszférához való jog súlyos sérelmét okozhatja, az ilyen eljárások sikere eleve kétséges, és ha bármely okból nem vezet eredményre, akkor erről a munkáltatót jellemzően nem is szerezne tudomást.

Az alapvető jogok korlátozása alkotmányosságának mércéjét az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése tartalmazza. E rendelkezés értelmében 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. E rendelkezés gyakorlatilag leképezi és az Alaptörvény szintjére emeli az Alkotmánybíróság által kialakított, az alapjog-korlátozás elsődleges mércéjeként

⁸ Lásd BH 2004. 521. A rendes felmondás közlésekor a terhességre tekintettel fennálló felmondási tilalom objektív jellegű, a terhesség „elhallgatása”

alkalmazott szükségességi-arányossági tesztet. Az Alaptörvény értelmében a jogkorlátozás célja tehát minden esetben *más alapvető jog érvényesülése*, illetve valamely *alkotmányos érték védelme* kell, hogy legyen. Az Alkotmánybíróság korábbi, az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése alapján továbbra is irányadó gyakorlata értelmében, a korlátozó törvénynek nagyobb a súlya, ha közvetlenül másik alanyi alapjog érvényesítésére és védelmére szolgál, kisebb, ha ilyen jogokat csakis mögöttesen, valamely „intézmény” közvetítésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont érték önmagában a tárgya (pl. a köznyugalom)

Elsőként azt kell tehát megvizsgálni, *mi lehet a korlátozás alkotmányos célja*. Rá kell mutatnom ezzel összefüggésben, hogy a várandósság esetén a felmondási védelem fennállását bejelentési kötelezettséghez kötő szabályozás úgy minősül alkotmányosan aggályosnak, hogy közben nem látható a változtatás racionális indoka, alkotmányos célja sem. A jogintézmény funkciójánál fogva a várandósságra, azaz az állapotra figyelemmel biztosított az alkotmányos védelem, így ennek a munkáltató előtti időleges „elhallgatása” álláspontom szerint nem értelmezhető joggal való visszaélésnek. Feltéve, de nem engedve, ha ezt a helyzetet visszaélésként fognánk fel, a bejelentési kötelezettség – amellet, hogy az érintettek alapjogait sértheti, továbbá a garanciális szabályokat üresítheti ki – ezek megelőzésére bizonyosan nem alkalmas megoldás. (Megjegyzem, hogy a munkáltató és a munkavállaló közötti együttműködési kötelezettség kiterjed arra, hogy a munkavállaló még időben jelezze a munkáltató felé hivatalosan is a várandósságot, hogy a szülést megelőző és azt követő időszakban például a helyettesítésre fel tudjanak készülni. A várandósság egyértelmű külső jelei, valamint különösen a kedvezmények igénybe vétele miatt ugyanakkor kizártnak tartom, hogy erre az első trimesztert követő időszakban – kötelező előírás nélkül is – ne kerülne sor.)

Az Alkotmánybíróság a közterület életvitelszerű lakhatásra való használatát szankcionáló szabálysértési tényállás és más törvényi rendelkezések megsemmisítéséről döntő 38/2012. (XI. 14.) AB határozatában rámutatott, hogy mivel az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése az Alkotmánybíróság gyakorlatában kialakult értelmezésnek megfelelő tartalommal fogalmazza meg az Alkotmány 8. § (2) bekezdésének az alapjogok korlátozhatóságára vonatkozó rendelkezését, a korábbi gyakorlat idézett elemeit továbbra is irányadónak tekinti. A töretlen alkotmánybírósági gyakorlat tehát alaptörvény-ellenességet állapít meg abban az esetben, ha egy alapvető jog korlátozása esetében nem állapítható meg az indok, a védeni kívánt érdek. Mivel a korlátozás, a visszalépés pontos alkotmányos célja, indoka álláspontom szerint eleve nem látható és nem határozható meg, így a korlátozás szükségességének és arányosságának az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében is rögzített szempontjaira szükségtelennek tartottam kitérni jelen indítványomban.

Mindezek alapján kérem az Alkotmánybíróságtól az Mt. 65. § (5) bekezdésének felülvizsgálatát és megsemmisítését, mivel az abban rögzített feltétel valós alkotmányos indok nélkül korlátozza az érintett személyek emberi méltóságához és magánszférájához való jogát, így pedig ellentétes az Alaptörvény II. cikkével, valamint a VI. cikk (1) bekezdésével.

Budapest, 2012. december 14.

Üdvözlettel:



Prof. Dr. Szabó Máté

