

MAGZATVÉDELEM A MUNKAJOGBAN ÉS MÁS TERÜLETEKEN

FETUS PROTECTION IN LABOUR LAW AND OTHER AREAS

Orovecz Orsolya* – Solymosi-Szekeres Bernadett**

Absztrakt

A magzatvédelem az első időszakban kiforratlannak, nagyon kezdetlegesnek számított a munkajog és a szociális jog területén is. A történeti fejlődés során tapasztalható és látható, hogy átértékeltek a helyzetet és nagyobb hangsúlyt fektettek a nők és a magzat védelmére. Láthatjuk, hogy az első időszakban kizsigerelték a női munkásokat, hiszen egy olcsóbb munkalehetőségnek számítottak, de később egyre nagyobb hangsúlyt fektettek a munkavédelem, nők és magzat védelme terén, valamint a szociális jog területén is több támogatást biztosítottak ezen személyek számára, ami egy áttörésnek számított ebben a kérdéskörben.

Kulcsszavak: magzatvédelem, munkajog, szociális jog, alkotmány, fejlődés, várandósság, munkavédelem, ellátások

Abstract

In the beginning, the protection of the unborn was considered immature, very rudimentary, also in the field of labour law and social law too. In historical developments can be seen to have led to a greater emphasis on the protection of women and the foetus. We can see that in the early period, women workers were exploited as a cheaper source of employment, but later on, there was a greater emphasis on labour protection, protection of women and the foetus, and more support for them in the field of social law, which was a breakthrough in this area.

Keywords: fetal protection, labour law, social law, constitution, development, pregnancy, employment protection, benefits

1. Bevezetés

A magzatvédelem a kezdetekben nagyon kiforratlannak és kezdetlegesnek számított, ám a történeti fejlődés során látható, hogy a helyzet más lett, nagyobb figyelmet kapott a nők és a magzat védelme, elismerték, hogy minden területen szükséges a fokozott védelem. A jelen

* Orovecz Orsolya a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar Személyügyi, munkaügyi és szociális igazgatási alapszak másodéves, nappali tagozatos hallgatója; E-mail cím: oroveczorsolya0518@gmail.com

** Solymosi-Szekeres Bernadett, egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézete, Agrár- és Munkajogi Tanszék, E-mail cím: szekeres.bernadett@uni-miskolc.hu

tanulmány azt vizsgálja, hogy a munkajog területén, valamint más területeken mennyi hangsúlyt fektetnek erre a kérdéskörre, hiszen sokunkat érintő témáról van szó. Ezen belül megjelenik a várandósság alatti jogvédelem, valamint a felmondási tilalom, amely a tanulmány céljából azért fontos, mert az első időszakokban egyáltalán nem foglalkoztak a női munkavállalók védelmével kapcsolatosan. A magzatvédelem rengeteget fejlődött az utóbbi időszakban, számos olyan szabályozás jelent meg, amely segíti a női alkalmazott védelmét. Ezen kívül a tanulmányban még a vizsgálat tárgya lesz, hogy a megjelenő szabályok mennyire változtatják meg a munkáltató és a munkavállaló közötti kapcsolatot, valamint a tájékoztatási kötelezettség szabályai is ismertetésre kerülnek. A legnagyobb kérdés az, hogy milyen mértékben szabályozzák és esetlegesen mennyi hiányosság fedezhető fel ebben az adott témakörben. Rengeteg olyan szabályozás jelenik meg, amely ugyan a nők védelméről szól, de legtöbb helyzetben a várandósság utáni kérdésekre vonatkozóan fektettek le szabályokat, bővebben kisgyermekes családfőre, valamint az édesanyára vonatkozóan (tágabb értelmezésben: a családra). A kutatásom fő témája elsőként a történeti rész ismertetése. A történeti ismertetés mellett még kifejtésre kerülnek az alkotmányjogi kérdések, valamint a 17/2014. (V. 30.) AB határozat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdése "a felmondás közlését megelőzően" szövegrésze alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló határozat is bemutatásra kerül. Első körben felvezetésnek megjelenik a magzat, mint fogalom, valamint a munkajogi védelem felépülése és kialakulása lesz a tanulmány első részének tárgya. Ezen kérdéskörben megjelennek olyan jogesetek, amelyek az Európai Bíróság által vizsgálásra kerültek. Az esetek bemutatásakor röviden ismertetésre kerülnek a szempontok, elemzésre kerülnek a tényállások és a vizsgált esetekből konklúzió levonás történik. A tanulmányom következő pontja a felmondás védelme, amely már az előzőekben is említett 17/2014 (V.30) AB határozatban jelenik meg, de ezen kívül több olyan határozat is megjelenik a kutatásban, amely ehhez a kérdéshez kapcsolódik. A felmondási tilalomhoz és védelemhez kapcsolódóan több nemzetközi kitekintés is megtalálható a tanulmányban, ilyen például az ILO 183. számú Egyezménye. Emellett olyan irányelvek is ismertetésre kerülnek, amely ezen kérdésekhez kapcsolódnak, ilyen például a Tanács 92/85/EGK Irányelve.

2. Magzat meghatározása

„Általánosságban a testen belül létrejött embrió a 12. hétig embrió, és csak azt követően méhmagzat, azaz ettől kezdve illeti meg a méhmagzat jogállása. De a testen kívül létrehozott embriók beültetésére kivétel nélkül a 12. hét előtt kerül sor. E rendelkezések nyelvtani értelmezése arra vezet, hogy a testen kívül létrehozott és beültetett embriót a beültetés napjától, jellemzően a 12. hét előtt is a méhmagzat jogállása illeti meg.”¹

Az Országgyűlés annak tudatában, hogy a magzati élet védelmet és tiszteletet érdemel, egy törvényt alkotott erre vonatkozóan, amely kimondja, hogy az anyaméhben kifejlődő magzatot és a gyermeket váró nőt támogatás, valamint védelem illeti meg.²

Felületesen ismertetésre kerül az Alkotmányjognak egy része is, hiszen erre a kérdéskörre itt található meg a választ. Elsősorban legfontosabb lefektetni azt a kérdést, hogy a magzat embernek számít-e, ebből következően pedig, hogy alanya lehet-e a meghatározott alanyi jogoknak. Érdekes módon a jogalkotó nem tekinti jogalanynak a magzatot, bővebben a

¹ Az alapvető jogok biztosa a magzat fogalmát értelmezte jelentésében - Jogászvilág (jogaszvilag.hu)_(letöltés ideje: 2023.04.15).

² 1992. évi LXXIX. törvény a magzati élet védelméről.

jogok és kötelezettségek alanyának, ez értelemszerű, hiszen jogképessége csak jogalanynak lehet, és a méhmagzat nem tekinthető annak. Az Alaptörvény 54. § (1) bekezdése szerint, minden ember számára biztosítja az élethez való jogot, emellett a 8§-ban lefekteti az emberi életnek a védelmét. De értelemszerűen ide vehetjük a magzatot is, hiszen a jogképesség egy végzetes absztrakció, amelybe nem csak kizárólagosan az emberek tartoznak bele. Igaz, hogy minden ember jogképes, de nem csak kizárólagosan az emberekre vonatkozik, hanem rajtuk kívül a jog bármit és bárkit úgynevezett személlyé nyilváníthat.³

Ekként értelmezve a magzatot is elméletben minden olyan jog megilleti, amit egy élő embert is megillet, attól függetlenül, hogy még nem született meg.⁴ Természetesen ezen állítás nem teljességgel igaz, hiszen a magzat egy alakulóban lévő személy, így jogképessége még nem teljes. De ettől függetlenül vannak olyan jogok, amelyek feltétlenül megilletik a méhmagzatot, ilyen a személyi és a vagyoni jog.⁵

3. A munkajogi védelem felépülése és kialakulása

Az ipari forradalom idején a női munka jóval gyakoribb volt, mint a férfiak foglalkoztatása. Köszönhetően a sokkal olcsóbb munkaerő megteremtése és kivitelezése miatt, a legtöbb gyáros leginkább ezeket a kedvező feltételeket helyezte előtérbe. Emellett ebben az időszakban nem volt kiépítve a munkavédelmi szabályozás, valamint a női védelem és a magzat védelme, mint fogalom az gyakorlatban nem volt meghatározva. Emiatt a munkakörülmények teljes mértékben negatív irányt vettek. A mai nőket illető jogok nem voltak meghatározva ilyen mértékben, emiatt jogaikat nem használhatták.

„A nők nem semmiféle kíméletben sem részesültek. Állapotos nők addig dolgoztak a gép mellett, vagy a bányák mélyén, amíg a szülési fájdalmak nem jelentkeztek s alig néhány napi pihenő után újból kénytelenek voltak munkához látni, hogy sovány kenyerüket megkereshessék.”⁶

Ebből az idézetből látható, hogy a várandósság alatt is embertelen körülmények között, kíméletesség nélkül dolgoztak a nők a gép mellett vagy a bánya mélyén. Ez a várandósság végéig, vagyis a szülés kezdetéig tartott, majd a szülést követően a lehető leghamarabb léptek újonnan munkába, akár pár nap elteltét követően, arról nem is beszélve, hogy a munkavédelem, mint fogalom nem volt meghatározva, így az ott töltött időben az egészségük romlásának kockázata rendkívül fenn állt. Ezek a körülmények kihatással voltak a nők egészségére, így pedig a magzatra is, akár a várandósság alatt érte, akár a későbbi gyermekvállalásra is vonatkozóan. A nők teljes mértékben kiszigerelhető személyekké váltak, így fizikailag és mentálisan is terheltté tették az anyát, a várandós nőt és emiatt akár negatív élmény és negatív következmény is irányulhatott a magzatra. Hiszen a várandósság ideje alatt is teljes mértékben a munkára fókuszáltak, valamint azt követően egy pár napon belül ugyanúgy szükségessé vált, mivel elkerülhetetlen volt a pénz megkeresése szempontjából a munkavégzés. Emiatt a nők a várandósságát követően sem kapták meg a kellő gyógyulási időt, akár fizikálisan, akár

³ [RABINÉ SZAKÁLAS Márta: A méhmagzat jogképessége és életjoga a magyar jogban, 2012, https://www.jogiforum.hu/files/publikaciok/rabine_szakalas_marta_a_mehmagzat_jogkepessége_es_eletjoga_a_magyar_jogban\[jogi_forum\].pdf](https://www.jogiforum.hu/files/publikaciok/rabine_szakalas_marta_a_mehmagzat_jogkepessége_es_eletjoga_a_magyar_jogban_2012_https://www.jogiforum.hu/files/publikaciok/rabine_szakalas_marta_a_mehmagzat_jogkepessége_es_eletjoga_a_magyar_jogban[jogi_forum].pdf) (jogiforum.hu), (letöltés ideje: 2023.03.04)

⁴ JOBBÁGYI Gábor: A méhmagzat életjoga, kiadásért felelős: Pacem In Utero Egyesület, Budapest 1994. 195-197.

⁵ Személyi jogok: a) jog az élethez, a legfontosabb alapjog közé tartozik (a méhmagzatnak a fogantatástól kezdve joga van megszületni és a jogrendszernek védelmet kell nyújtania). b) jog a méltósághoz, a méhmagzat védelmét fokozza, hogy a magzatot sem az anyaméhben belül, sem azon kívül nem lehet öncélú orvosi beavatkozásnak kitenni. c) egészséghez való jog, orvosi beavatkozás csak a méhmagzat érdekében történhet.

Vagyoni jogok közé tartozik az öröklési képesség, igényképesség, valamint a címzettképesség.

⁶ GÖNDÖR Éva: Munka és család a munkajog tükrében, Universitas–Győr Nonprofit Kft., 2015.

mentálisan értve, így a későbbiekben kialakulhatott akár egy olyan egészségügyi probléma vagy szövődmény, amely által a jövőbeni magzat veszélyeztetettsége is fennállhatott.

A későbbi időszakokban fellelhető volt egy csekély változás ebben a tekintetben. 1884. évi XVII. Törvénycikk valamely módon szabályozza a nőkre irányuló munkavédelmet. Ebben a törvénycikkben meghatározták, hogy a szülés utáni négy hétben lehetőség van arra, hogy ne lépjenek munkába, vagyis munka alóli felmentésben részesülhettek.⁷ De ahogy már az előbb is említésre került, ez a szabályozás nem jelentett foglalkoztatási tilalmat, csupán lehetőséget biztosított a nők számára, hogy a szülési utáni hetekben ne álljanak munkába. De úgy gondolom ez egy hatalmas lépésnek számított, hiszen legalább valamelyest felismerték, hogy változás szükséges a munkabiztonság terén, ez egy úgynevezett mérőkövnek is számíthat a munka- és magzatvédelem területén.

Ezután csak még inkább felismerték annak a jelentőségét, hogy mennyire fontos is a nők, a fiatalok, valamint a méhmagzatnak a védelme és ennek eredményeként megszületett az iparban, emellett pedig más vállalatban foglalkoztatott fiatalok, gyermekek és nők védelméről szóló 1928. évi V. törvénycikk és a végrehajtására kiadott 150.443/1930. K. M. rendelet, amely a magyar jogban is jelentőssé vált, hiszen felismerték, hogy a védelmezés az egyik kulcseszköz a nemzet jövője számára.⁸

A törvénycikk említése azért jelentős a kutatásom szempontjából nézve, mivel szabályozza a várandóssággal kapcsolatos egyes kérdéseket is. A törvénycikk a védelem érdekében meghatározta, hogy nőket, gyermekeket, fiatalokat nem foglalkoztathatják olyan munkakörben, amely a testi erejüket meghaladja, vagy egészségüket, testi épségüket esetlegesen erkölcsét veszélyezteti. Amennyiben ez a veszélyeztetés fennállt, akkor munkaadó köteles volt felmenteni a személyeket a foglalkoztatás alól, ha a másik személy is ezt kívánta, de ehhez szükséges volt az orvosi igazolás felmutatása. A munkáltatónak más megfelelő munkával kellett foglalkoztatnia a későbbiekben az alkalmazottat, ha pedig ilyen lehetőség nem volt, akkor köteles volt elbocsátani az ott dolgozó személyt, de ez joghátránnyal semmiképpen sem járhatott. Ezzel pedig egy egészségesebb környezetet biztosított az ott dolgozó személyek számára, így a jövőbeni magzat veszélyeztetettsége ebben a kérdéskörben már csökken, mivel megadta a megfelelő környezetet a jövőbeni várandós személynek. Egy úgynevezett alapot adott a nők számára is, amely segíti őket előzőleg, még a terhesség bekövetkezését megelőzően, hogy egészségesekek maradjanak. Ezáltal pedig a teherbeesés valószínűsége is nő, valamint megelőzhető így a magzat károsítása a jövőben, hiszen egy megfelelő alapot biztosít már előzetesen is az édesanyának.

Emellett a törvénycikkben konkrét szabályozások is megjelennek a várandóssággal kapcsolatban, amelyek a 8§-ban vannak meghatározva. Itt különféle korlátozásokat ír elő, amelyek a nők számára, így a magzat számára is kedvezőbb hatásúak, hiszen a szülés előtti hat hétben, valamint azt követő hetekben is valamelyest kötelező előírás volt a szabadság kiadása. Habár azt mindenféleképpen meg kell említeni, hogy itt is fellelhető némileg az aránytalanság, mivel a szülés előtti hetek kiadása nem volt kötelező a munkaadó számára, azt csak akkor szükséges, ha a szülés előtt álló nő ezt kifejezetten kérelmezte. De csak abban az esetben lehetséges a foglalkoztatás alóli felmentés, ha orvossal előre egyeztetett a várandós nő és bizonyítvány van arról, hogy esetlegesen korábbi szülési időpont várható, vagyis, ha koraszülési veszélyeztetettség áll fent és nagy mértékben lehetséges, hogy a szülés előtti hat hétre esik. De ezen indokon kívül más nem hat kötelezőnek, pedig több olyan probléma is fennállhat, ami igaz, hogy nem a koraszülés veszélyeztetettségével kapcsolatos, de mégis egy

⁷ 1884. évi XVII. törvénycikk 116. §. Nők szülés után négy hétig szerződésileg kötelezett munkájuk teljesítése alól a szerződés megszűnése nélkül felmentvék.

⁸ 150.443/1930. K. M. rendelet a törvény a részletes előírásait tartalmazza.

ártalmas és káros következményt von maga után, amely a magzatra kihatással lehet. Ezen kívül azt is nagyon fontos megemlíteni, hogy nem csak a szülés előtti hat hónapban lehetséges az, hogy valamilyen egészségügyi probléma fellépjen, ami akár a magzat elvesztését is okozhatja, hanem akár hamarabb is. A magzat egészséges fejlődése az rendkívül fontos, valamint a veszélyeztetettség és a szövődmények megelőzése is, de a múltban ezekre a fontos dolgokra nem tettek elég hangsúlyt. Az első védelmi jogintézmény, amelyek megilleték a várandós nőket a szülési szabadság és az ehhez kapcsolódó felmondási tilalom bevezetése volt, ami összesen tizenkettő, de valamely kivételes esetben tizenhat hét is lehetett.⁹ Ez egy rendkívül nagy előre lépésnek számított, hiszen, ahogyan már említettem is, a nők a várandósság alatt is dolgoztak, valamint minél hamarabb szerettek volna munkába állni, hiszen féltek attól, hogy elveszítik az adott munkahelyüket, valamint a haszon is szükséges volt számukra, a megélésük szempontjából. Ezzel a kis, kezdeti védelemmel már egy alapot biztosítottak a nők számára, hogy kellőképpen regenerálódjon a szülés után. Igaz, hogy a kiépítése egy lassú folyamatnak ígérkezett, de lett egy alapja, amely segíti a magzatot és a későbbiekben az anyát.

2.1. Európai Bírósággal összefüggő jogesetek

A dolgozatomban olyan EUCJ, vagyis Európai Bíróság által vizsgált esetek (továbbiakban: Bíróság) kerülnek elemzésre, amelyekben megjelenik a várandósság kérdése és a női munkavállalók betegsége, amely a várandósság alatt vagy a szülést követően jelentek meg és ezen kérdésekhez kapcsolódnak. A jogi normák, valamint a későbbiekben elemzésre kerülő EUCJ esetek értelmében azon felmondások, amelyek a várandósságot jelölik meg okként, valamint a szülési szabadság tartama alatt történő elbocsátás az közvetlen nemen alapú megkülönböztetésnek minősül. Az esetek bemutatásakor röviden ismertetésre kerülnek a szempontok, elemzésre kerülnek a tényállások és végül a vizsgált esetek döntéséből konklúzió levonás történik.

Az első vizsgált eset a Hertz¹⁰ ügy, amelynek a fő pontja, hogy a munkavállaló várandós lett 1983-ban és a terhessége következtében történő komplikációk miatt (veszélyeztetett terhesség) betegszabadságot vett ki, amelyhez a munkáltató hozzájárult. Ezt követően körülbelül egy éven keresztül nem jelentkezett semmilyen egészségügyi probléma a munkavállalónál. Nem sokkal később, 1984. júniusában megbetegedett és ettől az időtartamtól kezdve egészen 1985. júniusáig, egy alkalommal 100 munkanapon keresztül betegszabadságon volt. Ezen okra hivatkozva a munkáltató megszüntette a munkaviszonyát. Egy peres eljárás indult az ügyben, aminek során felmerült az uniós jog értelmezésének az igénye. Egy kérdést intézett a Nemzeti Bíróság az Európai Bíróság felé: ellentétes-e az egyenlő bánásmód alapelvével a munkavállaló elbocsátása, hiszen a terhességből, szülésből származó betegsége miatt hiányzott. Megállapította, hogy a szülési szabadságot követően jelent meg a betegség, valamint a munkáltatónak joga van ahhoz, hogy többszöri betegszabadság miatt elbocsátásra kerüljön az alkalmazott, függetlenül a betegsége miatt. Ezen indok nem elégedő ahhoz, hogy ellentétes legyen az alapelvvel. Ugyan kimondja az alapelv, hogy a női munkavállaló terhessége miatti elbocsátás az közvetlen nemen alapuló megkülönböztetést jelent, de az irányelvben arra vonatkozóan nincs szabályzat, hogy a terhességből vagy szülésből adódó betegség esetén is ez

⁹ GÖNDÖR Éva: A családi és a munkahelyi feladatok összehangolását segítő és gátló jogintézmények a magyar munkajogban, Phd értekezés, 2012.

¹⁰ C-179/88 Handels- og Kontorfunktionaeremes Forbund I Danmark (Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979.

nemen alapuló megkülönböztetés lenne.¹¹ Véleményem szerint, nem csak abban az esetben szükséges a fokozott védelem, mikor a nő várandós, hanem olyan alkalomkor is, mikor ebből az állapotból adódóan később betegség alakul ki az adott személynél. Igaz, hogy ilyen esetben már a magzatot nem veszélyezteti, de úgy gondolom a jövőbeni magzat egészségében kárt tehet.¹² Úgy vélem az elbocsátás miatti stressz is okozhat olyasfajta érzelmi kárt, amelynek következtében elzárkózik a jövőbeni gyermekvállalástól, mert úgy érzi nincs számára meg a szükséges védelem a munkaügy területén és kiszolgáltatottnak érezheti magát emiatt.

A következő eset, amely ismertetésre kerül, az a Brown ügy¹³. Ezen esetben szintén megjelenik a terhesség következtében kialakult betegség. Fő pontja, hogy az előzőekben is említett betegségekre hivatkozva elbocsátották a várandós munkavállalót. A tényállás szerint Brown asszony 1990. augusztusában értesítette a munkáltatót a terhességéről. Augusztus közepén egy négy hetes igazolást nyújtott be, amely szerint a terhessége kapcsán valamilyen rendellenesség lépett fel, ezt követően pedig már nem állt munkába. A munkaszerződésben egy olyan kitétel szerepel, amely szerint, ha egy munkavállaló a betegsége miatt a munkahelyétől távol tartózkodik és meghaladja a 26 hét folyamatos hiányzást, akkor helyzettől függetlenül elbocsátható. 13 hét eltelte után értesítették az alkalmazottat, hogy a 26 hét fele már letelt, amennyiben független orvosi vizsgálatot követően nem jelenik meg, akkor a munkaviszonya megszűnik. A munkavállaló az értesítés után sem tért vissza dolgozni, így elbocsátották. Az Európai Bírósághoz ugyanazon kérdést intézték, mint ami az előző jogesetnél is elhangzott: Ellentétes-e az egyenlő bánásmód irányelvével, ha egy női munkavállaló a terhessége alatt, a várandóssága következtében kialakult betegsége miatt, igazoltan nem jelenik meg a munkahelyén és ezáltal megszüntetik a munkaviszonyát. Megállapította, hogy az elbocsátás indoka: a női alkalmazott nem jelent meg a munkahelyén és nem tudta elvégezni a rá kiszabott feladatokat a terhességből adódó egészségügyi problémák miatt. Várandósság miatt, esetlegesen abból adódó betegség miatti elbocsátás csak nőket érinthet, így ez a munkaviszony megszüntetés sérti az előzőekben említett irányelvet. Szükséges kiemelni, hogy rendkívül fontosnak tartják, hogy a nők a terhesség ideje alatt, valamint az azt követő időszakban fokozott biztonságban részesüljenek, mivel káros hatással lehet az anyára és a magzatra is az elbocsátás veszélye, hiszen védelem nélkül rendkívül kiszolgáltatott helyzetben lenne a női alkalmazott és károkat okozhat az ebből adódó stressz a magzat számára. Legrosszabb esetben, a munka elvesztése iránti félelem akár olyan döntésekhez is vezethetne, amely a védelem fennállásával teljes mértékben kiküszöbölhető.

Látható, hogy mindkettő esetben a szabályoknak megfelelően jártak el. Érzékelhető, hogy az Európai Bíróság is törekszik arra, hogy a nőket fokozott biztonság vegye körül. A Brown ügy értelmezésében a nagyfokú védelem meg is jelent, ám a Hertz ügy esetében a felperes kérelmét elutasították. Az egyetlen fő tényállás, amely a kettő eset között különbözik és létfontosságú volt a döntés a szempontjából, hogy a szabályozások értelmében a felmondási tilalom csak a terhességre vonatkozik. A szülés által megjelenő betegség nem tartozik a

¹¹ Az Európai Bíróság a 1976. február 9-i 76/207 tanácsi irányelv következő rendelkezéseire hivatkozott: 2. cikk első bekezdésében az egyenlő bánásmód elvének a definícióját határozták meg, az alábbi módon: az egyenlő bánásmód elve értelmében, nem alkalmazható semmiféle nemi megkülönböztetés (közvetlenül és közvetetten sem lehetséges) különös tekintettel családi állapotra és a család jogállására. A 3. cikk értelmében az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló szabályozásokat, mint például a terhességet és az anyaságot. A Bíróság az indokolásához még kiemelte az irányelv 5. cikkének első bekezdését, amely kifejti az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a munka és az elbocsátás szabályozásának feltételei tekintetében. Ezen pont szerint, a munkavállaló legyen férfi vagy nő, nemtől függetlenül ugyanazon feltételeket szükséges biztosítani.

¹² A betegségből adódóan olyan komplikációk léphetnek fel, amely által nem vállalhat már gyermeket, esetlegesen súlyosan veszélyeztetheti a magzat egészségügyi állapotát.

¹³ C-394/96 Mary BROWN v Rentokil Initial UK Ltd [1998] ECR I-4185. Paragrafus 16.

szabályozások alá. Ez a kettő jogeset azt mutatja meg, hogy már az új Mt. előtti időszakokban is megjelent a felmondási tilalom és igyekeztek egy olyan környezetet teremteni a női munkavállalók számára, amely biztonságot nyújt. Azonban fontos kiemelni, hogy sokkal nagyobb biztonság jönne létre, ha a szabályozás kiterjedne a várandósság és szülést követőben megjelenő betegség kérdéskörére is, mivel ez a pont jelenleg még nem tartozik a felmondási tilalom alá, vagyis nem ellentétes az egyenlő bánásmód irányelvével.

3. Felmondás védelme várandósság esetén

A következő pontban ismertetésre kerül a 17/2014 (V.30.) AB határozatban foglaltak. Ez a határozat a munka törvénykönyvének 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdése "a felmondás közlését megelőzően" szövegrésze alaptörvény-ellenességének megállapításáról és megsemmisítéséről szól. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az előzően említett 2012. évi I. törvény meghatározott bekezdésének a szövegrésze az alaptörvény-ellenes, így szükséges annak megsemmisítése. Az alapvető jogok biztosa indítványozta ezen bekezdés vizsgálatát, valamint megsemmisítését.¹⁴ Ennek következtében kezdődött meg a felülvizsgálat, az alapvető jogok biztosa kezdeményezésével, vagyis megvizsgálták a jogszabályokat és felülvizsgálták azt a kérdést, hogy összhangban áll-e az Alaptörvényben foglaltakkal. Az alapvető jogok biztosa azt kifogásolta az indítványában, hogy az Mt. 65§ (5) bekezdésében meghatározott feltétel, indokolatlanul korlátozza az érintett személyek emberi méltósághoz és magánszférához való jogát, amely ütközik az Alaptörvény II. cikkében foglaltakkal.¹⁵ Kifejtette még, hogy az állam szabadságot élvez abban, hogy milyen módon biztosítja a várandós nő számára a többletvédelmet a munka területén. Ennek megfelelően a kedvezmények és a többletjogosultságok igénybevétele feltételekhez köthetőek, ide tartozik például a munkaidő kedvezmény is, értelemszerűen az ilyenfajta kedvezményre vagy pozitív jogosultságra okot adó indok bejelentése a munkavállalót terheli, ezt neki kell jeleznie a munkáltató részére. Erről a foglalkoztató a várandósság első időszakában vehet tudomást, a feltétele az, hogy a foglalkoztatott jelezze felé. Vagyis, az alkalmazott maga dönt arról, hogy szeretné-e az adott jogosultságot és kedvezményt igénybe venni, vagy sem, hiszen ő tájékoztatja a munkaadót ezzel kapcsolatosan. Az alapvető jogok biztosa szerint a felmondásvédelmi szabály más jellegű, más védelmi rendszert igényel, nem feltétele a bejelentés, hiszen csak akkor szükséges ez, ha az alkalmazónak szándékában áll elbocsátani az alkalmazottat.¹⁶ A védelem kapcsán a várandósság első időszakában léphetnek fel problémák, hiszen ekkor még nagyobb

¹⁴ Ezen szabályozás tájékoztatási kötelezettséget ír elő a várandós és emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nő számára, még a munkáltatói felmondást megelőzően. Vagyis, ezen rendelet értelmében, csak akkor áll fenn a felmondási tilalom, ha a munkáltatói felmondás közlése előtt bejelentésre kerül a kezelés vagy a munkavállaló terhessége.

¹⁵ Alaptörvény érintett rendelkezései: Magyarország védelmezi a családot, támogatja a gyermekvállalást. Minden személy jogai közé tartozik az élet, a személyes adatok védelme és az emberi méltóság (és ezen jog sérthetetlen). Emellett kimondja, hogy a magzatot már a fogantatás pillanatától fogva védelem illeti meg. Egy ember jogai közé tartozik a magánszféra védelme és tiszteletben tartásba (otthona, családi élete, jó hírneve.) Kimondja még a rendelkezés, hogy a törvény előtt mindenki egyenlőnek számít (például nemtől, hovatartozástól függetlenül.) Magyarország külön intézkedésekkel próbálja segíteni a törékenyebb személyeket (nők, idősek, fogyatékkal élők, családok, gyermekek.) Legutolsó pontként pedig meghatározza, hogy a munkavállalóknak joguk van a megfelelő munkafeltételekhez, amelyek az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartják.

¹⁶ A 17/2014. (V. 30) AB határozat indokolás részében szerepel, hogy a nyilatkozattétel nem lehet automatikus, hiszen a védelem nem igényel semmiféle speciális intézkedést a munkáltató felől. A nyilatkozattétel előírását az államnak a feladata megfelelően igazolni, mivel ez egy olyan információ, amely a munkavállaló legszemélyesebb belső szférájába tartozik, ideértve az egészségügyi és családi állapotot.

valószínűsége van annak, hogy valamilyen komplikáció keletkezik és ennek következtében elveszíthetik a magzatot, más szóval, a terhesség valamilyen okból kifolyólag megszakad. Ezen körülményekre tekintettel az előzetes bejelentés feltétele negatív hatást gyakorolhat a magzatot elvesztő nőre vonatkozóan, hiszen ilyen esetben akkor tájékoztatnia kell a munkáltatót a magzat elvesztésének tényéről is. Így a várandós nőt kényszerhelyzetbe szorítják azzal, hogy vagy szól utólagosan a magzat elvesztésének tényéről, vagy vállalja a kockázatot azzal kapcsolatban, hogy nem jelzi a munkáltató számára és ezzel a munkájának a megmaradását veszélyezteti. Az Alkotmánybíróság a 32/2013. (XI. 22.) AB határozatában fogalmazta meg a magánszférához való jogot és ehhez kapcsolódó emberi méltósághoz való jogot és megállapította, hogy az Alaptörvény kifejezetten védi a felsorolt jogokat, valamint rávilágított arra, hogy a kettő szorosan kötődik egymáshoz, lényeges kapcsolat van közöttük.¹⁷ Amiatt jelentős kiemelni ezt a mondatrészt, hiszen már említettem az előző sorok valamely részében, hogy a gyermekvállalás szándéka vagy a várandósság első időszaka az magánszférába tartozik, legalábbis addig a pontig biztosan, amíg külső jelek nem mutatkoznak és így az a kikötés, hogy a munkavállaló a korai időszakban vagy a gyermekvállalás tervezési szakaszában köteles a munkáltatónak tájékoztatást adni ezekről az információkról, az magánszférába történő beavatkozást valósít meg. Vagyis ebben a kérdéskörben láthatóvá válik, hogy kettő dolog áll szemben egymással: a munkavállaló magánszférához való joga, valamint az állam intézményvédelmi kötelezettsége. A legnagyobb kérdés, hogy melyiket szükséges érvényesíteni. Az Alkotmánybíróság szerint, úgy ahogy a jogosultságok esetében, a felmondási védelem terén is szükséges a tájékoztatás, hiszen csak így lehetséges megvédeni a magzatot és a várandós nőt is. A döntés indoka az, hogy a terhesség korai időszakában semmi fajta jel nem látszódik, így a munkáltató nem tudhatja, hogy tilalom lép fel és a védelem csak akkor lehetséges, ha tájékoztatják őt. De a magánélethez való jog védelme szempontjából, csak akkor szükséges a tájékoztatás a korai szakaszban, ha esetlegesen a felmondás közzéte kerül. Ezen kívül több olyan terület is van, amely kiemeli a védelem fontosságát. Az Európai Unió Alapjogi Kartája szerint is a család jogi és gazdasági védelmet élvez. A család és munka közötti egyensúly érdekében mindenkinek joga van az elbocsátás elleni védelemre és kihangsúlyozta, hogy emellett joga van a fizetett szülési szabadsághoz, függetlenül attól, hogy gyermeke születik vagy esetlegesen gyermeket fogad örökbe.¹⁸ Az ILO 183. számú Egyezménye is tilalmat ír elő, olyan esetekben, mikor a munkaviszony megszakításának oka a terhesség, szülés vagy ezzel kapcsolatos következmények. Emellett az Európai Unió Szociális Kartájában is szerepelnek olyan szabályozások, amelyek felmondási tilalmat írnak elő. Ilyen például a szülési szabadság idejére vonatkozó elbocsátási tilalom.¹⁹

Már a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) is tartalmazta a felmondási tilalom intézményét. A régi Mt.-ben foglaltak szerint a munkáltató nem szüntethette meg rendes felmondással a munkaviszonyt *ezen időtartamok alatt: „betegség, üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása miatti táppénz, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság, illetve - a fizetés nélküli szabadság igénybevétele nélkül is - a gyermek hároméves koráig terjedő, a sor- vagy tartalékos katonai szolgálat, a rehabilitációs járadékban, rehabilitációs ellátásban részesülő személy esetén a keresőképtelenség teljes, az örökbe fogadni*

¹⁷ A 32/2013. (XI. 22.) AB határozat szerint az Alaptörvény IV. cikke teljes mértékben védelmezi a magánszférát. (például a személynek a magánéletét, családi állapotát)

¹⁸ Európai Unió Alapjogi Karta 33. cikk (1)–(2) bekezdések

¹⁹ Európai Szociális Karta 8. cikk

*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.*²⁰ Számunkra releváns eset ebben a tekintetben a terhesség, vagyis a régi Mt. szerint a terhesség időtartama alatt nem volt lehetséges a munkaviszony megszüntetése, rendes felmondással a munkáltató számára. Emellett a határozatban azt is taglalják, hogy a védelmet biztosító tényállásoknak kettő 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).*”²¹ Abszolút védelem időtartamába esik a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés, valamint a nő jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónap tartama alatt és emellett pedig a várandósság időszaka is ide tartozik. A tilalom nem csak a határozatlan idejű munkaviszonyra vonatkozik, hanem a határozott idejű munkaviszonyra is érvényesül.

Azt, hogy a nők a terhesség alatt és azt követően különleges védelmet igényelnek, Európai Unió jogalkotása és joggyakorlata is elismerte. Tanács 92/85/EGK Irányelve a várandós nőkre is kihat, hiszen olyan intézkedésekre kötelezik a tagállamokat, amelyek segítik a várandós nőt és ezzel biztonságot nyújtanak a magzat számára. A Tanács Irányelve kötelezi a tagállamokat arra, hogy a várandós munkavállalók számára egy olyan munkahelyi környezet legyen biztosítva, amely megadja a szükséges biztonságot. Emellett ösztönzi a tagállamokat arra, hogy olyan intézkedéseket hozzanak, melyek segítik az egészségvédelem javítását.²² Ilyen szabályozás például a munkavállalók egészségére, a terhességre kockázatot jelentő tényezők kiküszöbölése (vagyis a munkafeltételek, a munkaidő, a munkakör átmeneti módosítása, biztonságot, egészséget veszélyeztető expozíció kizárása, szülési szabadság, elbocsátás elleni védelem biztosítása stb.)

Ezen irányelvhez kapcsolódik egy bírósági ítélet, amely a C. D. kontra S.T. (C-167/12 számú) ügy. Fő pontja egy olyan személy, aki béranyaságról szóló megállapodás keretében vállalt gyermeket és ezen munkavállaló számára nem történt kiadásra a szülési szabadság.²³ A fentebb említett irányelv mellett még szerepet kap ebben az ügyben a 2006/54, vagyis az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelv. Az eset tényállása szerint az ilyen helyzet kivételes, mivel a tagállamoknak nem kötelező számára biztosítani a szülési szabadságot, függetlenül attól, hogy a gyermeket a szülést követően szoptathatja vagy szoptatja. A 92/85 irányelv 8.cikke kifejezetten a szülési szabadság kérdésére vonatkozik, amely szerint a

²⁰ 1992. évi XXII. törvény 90. § (1) bekezdés

²¹ Az Mt. 68. § (2) bekezdésében található a relatív felmondási védelem, amely meghatározza, hogy munkáltatói felmondás esetén, ha a munkavállaló esetleg beteg gyermeke ápolása miatt keresőképtelen vagy fizetés nélküli szabadságon van a hozzátartozója otthoni gondozása miatt, esetlegesen a betegsége miatt keresőképtelen (legfeljebb a betegszabadság lejártát követő egy év), akkor a felmondási idő legkorábban csak ezen tartamok lejártát követő napon kezdődik meg.

²² A 92/85/EGK irányelv 10. cikke alapján, a várandós nőknek különös védelmet nyújt. A védelem a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjed. Az oka a védelemnek, hogy kiküszöböljék az elbocsátás miatti veszélyeket és kockázatokat (például, hogy a nő munkavállaló ne szakítsa meg a terhességét.) Az irányelv célja, hogy minimalkövetelményeket fogadjon el ilyen esetek védelmében

²³ Béranyaság a béranya mesterséges megtermékenyítésével vagy embrió beültetésével kezdődik, ezt követően világra hozza a gyermeket. A gyermek származhat a nevelőszülőktől, apától és béranyától, valamint az apától és egy harmadik személytől. A béranyaság több országban tiltott, az Egyesült Királyságban meghatározott feltételek mellett megengedett.

szabadság célja a gyermek és az édesanya egészségvédelme.²⁴ Ugyan a Bíróság megállapította, hogy a szülési szabadság a nő és a gyermek kapcsolatának megerősítésére és védelmére is irányul, a terhesség alatt, valamint a szülést követően is. De fontos azt is kiemelni, hogy a szülési szabadság kiadásának egyik feltétele, hogy az alkalmazott állapotos volt és gyermeket szült. Ezen szempontokat megvizsgálva, azon munkavállaló, aki bérnyaságról szóló megállapodás keretein belül vállalt gyermeket, nem tartozik a rendelkezés hatálya alá. Ezen irányelv 2. cikke rendelkezik arról, hogy ki is számít várandós, szoptató és gyermekágyas foglalkoztatott.²⁵ Ez egy nagyon érdekes kérdés, hogy ilyen esetekben mi is a legjobb döntés, hiszen az adott munkavállalónak gyermeke van, ám a szabályok értelmében számára nem jár szülési szabadság. Ennek következtében a tagállamoknak nem szükséges biztosítaniuk szülési szabadsághoz való jogot a munkavállaló számára. Ettől függetlenül alkalmazhatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek azon személyek számára, akik bérnyaságról szóló megállapodás által vállaltak gyermeket. A munkáltató, ha megtagadja a szülési szabadság kiadását az anyától, ezen cselekmény nem minősül nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek. Azon indokok miatt nem minősül megkülönböztetésnek, mivel ilyen esetekben nem csak az anya számára utasíthatja el, hanem a megállapodás keretén belül gyermeket vállalt édesapa sem jogosult a szülési szabadsággal egyenlő értékű fizetett szabadság igénybevételére. Emellett a 2006/54 irányelvnek 2. cikkben foglaltakkal sem ellentétes a szülési szabadság megtagadása.²⁶

*„A nők elbocsátással szembeni védelmét nemcsak a szülési szabadság, hanem a terhesség teljes időtartama alatt el kell ismerni.”*²⁷ Emellett egy felmondási tilalmat is biztosítanak a várandós nők számára, amiatt, hogy elkerüljék azt, hogy esetlegesen önként álljanak munkába ebben az időszakban. Mivel ezzel a cselekedettel veszélyeztethetik a magzatot, valamint a várandós nő egészségére is káros hatással lehet. A tilalom azért szükséges, mivel a nők kényszerként élhetik meg a fennálló veszély miatt és ezáltal hiába lép fel bármilyen komplikáció a terhességgel kapcsolatosan, akkor is önként munkába léphet. Legtöbb esetben amiatt dolgoztak ezen körülmények ellenére is, mivel féltek, hogy elveszítik a munkájukat és így ki küszöbölték az elbocsátás kockázatát. Ezen döntések akár veszélybe is sodorhatják a magzatot vagy akár a félelem hatására megszakíthatja a terhességet.²⁸ Az irányelv értelmében a várandós munkavállalókat egy védelem illeti meg, hogy kiküszöböljék az esetleges jogszerűtlen elbocsátásokat. Az irányelv a várandósság kezdetétől védi az alkalmazottat,

²⁴ A 8. cikk értelmében a tagállamoknak biztosítani kell a jogosult személyeknek legalább 14 hetes folyamatos szülési szabadságot, amely a gyermek születése előtt és után is igénybe vehető. Fontos, hogy a nemzeti jogszabályoknak és a gyakorlatnak megfelelő legyen. Ezen szabadság keretén belül biztosítani kell legalább két hét kötelező szülési szabadságot, a két hétre ugyanazon szabályok vonatkoznak, mint az előzőekben említett 14 hetes időtartamra.

²⁵ Az irányelv értelmében várandós munkavállalónak minősül azon személy, aki a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja a munkáltatót az állapotának tényéről. Szoptató munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok és gyakorlat szoptatónak minősít és az állapotáról tájékoztatást adott a munkáltatónak ezen jogszabályok és gyakorlat figyelembevételével. Gyermekágyas munkavállaló azon személy, aki az előzőekben említett kereteken belül tájékoztatja a munkáltatót és feltétele még, hogy a nemzeti jogszabályok, illetve a gyakorlat értelmében gyermekágyasnak minősül.

²⁶ A cikk szerint, ha egy nőt terhesség alatt vagy a szülést követően kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, akkor az hátrányos megkülönböztetésnek minősül. De ezen esetben az édesanya bérnyaságról szóló megállapodás keretén belül vállalt gyermeket, így nem részesülhet a terhességgel kapcsolatos kedvezőtlenebb bánásmódban, mivel ő nem volt várandós.

²⁷ A hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve, és különösen a 76/207/EGK Irányelv 2. Cikkének (1) bekezdése és 5. Cikkének (1) bekezdése alapján.

²⁸ 92/85/EGK irányelv 10. Cikk-különös védelem a nők számára, vagyis a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig terjedő időszakban felmondási tilalom érvényesül.

egészen a szülési szabadság végéig. Ám fontos kiemelni, hogy megjelennek kivételes esetek, amikor a tilalom fennálltakor is lehetséges az elbocsátás. Ilyen esetekben szükséges a hatóság engedélye és csak olyan indokkal lehetséges, amely nem áll összefüggésben a munkavállaló állapotával. Természetesen ekkor a munkáltatónak szükséges írásban rögzítenie az elbocsátás okait és megalapozott indokkal kell szolgálnia.²⁹ Emellett az anyaság védelmével kapcsolatosan követelményeket szab meg a 2004. évi CXI. törvénnyel kihirdetett 183.számú Egyezménye.³⁰ A benne foglaltak szerint egy olyan munkahely megteremtését szükséges létrehozni, amely a terhes nő, anya vagy gyermek és így értelemszerűen a magzat számára is megfelelő és nem jár semmi fajta egészségügyi veszéllyel, vagyis egyfajta védelem illeti meg őket, amely segíti az egészségükre ártalmas munkakörnyezet kiküszöbölését. Emellett kimondja még a szülési szabadság és a terhességből adódó komplikációk miatti szabadság biztosítását, valamint ebben az időszakban kötelező a pénzbeli juttatás, támogatás nyújtása. Ezzel pedig egy biztonságos és remélhetőleg nyugodt környezetet biztosít az édesanya számára, így kevesebb az esélye annak, hogy a magzatot bármilyen komplikáció, veszély éri, valamint, ha egészségügyi probléma is merülne fel, nagyobb az esély arra, hogy a magzat fejlődésében, egészségében semmi fajta maradandó probléma nem keletkezik. Véleményem szerint a szülési, valamint a komplikáció miatti szabadság csak segíti a magzat fejlődését, egészségének fenntartását. 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet ehhez kapcsolódóan határoz meg különböző szempontokat a munkaköri alkalmasság kérdéseiről. Ebben kifejtették azt is, hogy a várandós személy -leginkább a terhesség korai időszakában- legtöbb esetben alkalmatlan vagy bizonyos feltételek megléte mellett korlátozottan alkalmas az olyan megterhelő munkavégzésre, amely veszélyes vagy kockázatos megterheléssel járna. Valamint felsorolja, hogy melyek azok a tiltást igénylő munkavégzések, amelyek elvégzése kockázattal járna a magzat egészségére és fejlődésére nézve.

4. Záró gondolatok

A magzatvédelem munkajogi történeti része az emberi jogok és a munkavédelmi jog állásfoglalásának fejlődéstörténetét mutatja be. Ebben a kutatásban ismertetett szempontok, folyamatok és események bizonyítják az emberek helyzetének javulását, valamint a magzatvédelem és a munkabiztonság fontossága is fokozatosan megnőtt. A magzatvédelem történeti részének megismerése során látható, hogy sok közös vonás van a területek között. Egyik területen sem jelent meg első körben, egyik jogban sem volt fellelhető az, hogy a munkabiztonság és magzatvédelem fogalmát meghatározták, valamint nagyon lassan történtek meg a változások. De az is hasonlónak számítandó, hogy mindegyik területen megjelent a változás és megkezdődött a magzatvédelem, valamint a munkabiztonság fogalmának és alapjainak a kiépítése. Érzékelhető, hogy nemzetközi szinteken is törekednek arra, hogy a várandós munkavállalóknak meglegyen a szükséges védelem, hiszen ilyen helyzetekben rendkívül törékennyé válnak. Úgy vélem, hogy a magzatvédelem minden szempontból sokat fejlődött az évtizedek során, de leginkább az elmúlt időszakokban érzékelhetőek a nagyobb változások. Több területen felismerték ennek a fontosságát és nagyobb védelmet nyújtanak már a magzat és az édesanya számára. A munkajogi helyzet sokat változott, de mégis jelenleg nagyon sok bizonytalanság van a magzatvédelemmel, valamint a várandóssággal kapcsolatban. Ilyen bizonytalanságnak tudható be azon szabályozással kapcsolatos kérdés, amely a

²⁹ A Tanács 92/85/EGK Irányelv (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről.

³⁰ A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája 88. ülészakán elfogadott Egyezmény.

felmondási tilalommal összefüggő jogesetben is megjelent. Véleményem szerint van olyan pont a szabályozásban, amely fejlesztésre vár. Ilyen kérdéskör például az elbocsátási tilalommal összefüggő jogeset azon pontja, amelyben a döntés indokaként a várandósság vagy szülés következtében megjelenő betegséget jelölték meg. Ezen jogeset végleges döntése az lett, hogy a munkáltató nem járt el törvényellenesen, nem sértette meg a közvetlen nemen alapuló megkülönböztetés tilalmát. A döntést azzal indokolták, hogy a várandóssággal és szüléssel kapcsolatos védelem csak abban az esetben érvényes, ha a felmondás indokaként magát a várandósságot jelöli meg a munkáltató. Kiemelték ebben a jogesetben, hogy ezen két ponttal összefüggő betegség nem tartozik a szabályozás alá, így nem ellentétes a nemen alapuló megkülönböztetés tilalmával. Úgy vélekedem, hogy ilyen esetekben is szükséges lenne a női munkavállalók védelme. Az egyik nyomós indok, hogy az ügyet elszenvedő alkalmazottban is hagyhatott olyan nyomot a döntés következménye, amely által a továbbiakban nem szeretne gyermeket vállalni. Valamint fontos megemlítenem, hogy ezekben az esetekben rendkívül törékenyek és sérülékenyek a női munkavállalók és ezen terület szabályozásának hiányával felléphet olyan stresszhelyzet az életében, amely által veszélyeztetheti a magzat egészségének fejlődését. De az előbb kifejtett pont kivételével úgy gondolom, hogy az Mt. biztosítja, vagyis pontosabban mondva biztosítani próbálja mindazt a helyzetet a várandós munkavállaló számára, amely a magzat fejlődése céljából szükséges.