

MÉSZÁROS GABRIELLA*

A várandós nők felmondás elleni védelme, tekintettel az európai uniós szabályozásra

Bevezetés

A jelen tanulmány azt vizsgálja, hogy a terhes munkavállalókat milyen jogvédelem illeti meg a jogviszony fennállása alatt. Ezen belül is elsősorban a felmondási tilalomra és annak feltételrendszerére fókuszálunk. A tanulmány bemutatja, hogy az egyetemes nemzetközi jogszabályok,¹ valamint az EU vonatkozó irányelve milyen felmondás elleni garanciákat biztosítanak a terhes munkavállalóknak. Ezen kívül vizsgálat tárgya lesz, hogy a védelmi szabályok milyen hatással vannak a munkáltató és a munkavállaló között korábban létrejött munkaviszonyra. Milyen joghatása van a munkavállaló tájékoztatási kötelezettségének. A munkavállaló hogyan, mikor és milyen módon kell, vagy nem kell, hogy tájékoztassa a várandósságáról a munkáltatót a terhességről való tudomásszerzést követően. A tanulmányban külön kiemelés kap a terhes munkavállaló együttműködési (bejelentési) kötelezettségének, és bírósági védelmének a vizsgálata a releváns EUCJ döntésekben. Ezen esetek precedens jelleggel támasztják alá a várandós nők munkajogi védelmének fontosságát és rámutatnak a speciálisan védendő élethelyzetekre. A várandós nők jogi védelme szempontjából négy emberi jogi aspektus vizsgálatával foglalkozunk: a) élethez való jog (az anya, és a magzat életének védelme), b) diszkrimináció tilalma (a terhes állapot miatti diszkrimináció²), c) munkavégzéshez, valamint d) a szociális biztonsághoz való jog.³ A terhes munkavállaló esetén az élethez való jog, mint alapvető emberi jog kettős védelmet jelent. Egyrészt védi a megszületendő magzat jogát a megszületéshez (az élethez), másrészt védi a terhes nő életét, egészségét és testi-lelki épségét a terhesség időtartama alatt. Az élethez való alanyi joggal közvetlenül összekapcsolódó, annak tényleges előfeltételét képező magzati élet védelmére az állam védelmi kötelessége külön nevesítés nélkül is kiterjed. Az egészséges és biztonságos mun-

* PhD hallgató, Szegedi Tudományegyetem

¹ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (továbbiakban: ILO) ILO 3. számú Egyezmény (1919), ILO 103. számú Egyezmény (1952), ILO 191.számú Egyezmény (2000). In. EMBER ALEX: *ILO. Nemzetközi Munkaügyi Szervezet*. A Munkaügyi Alapítvány, Kecskemét, 2016. 69–70. pp., 227–229. pp., 367–370. pp.

² A Tanács Irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról, amely az egyenlő bánásmód elvét a munkaviszonnyal összefüggő valamennyi kérdésre kiterjesztette. Az irányelv 2. cikke tartalmazza a terhes nőket védő szabályokat. A 2000/78 EK irányelv a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szól, beleértve az elbocsátást.

³ A szociális jogi nézőpontot jelen tanulmányban nem vizsgáljuk.

kavégzés feltételeinek biztosítása mind az alkotmányos, mind a munkajogi, illetve a munkavédelmi szabályozásban megtalálhatók. A legtöbb jogállamban, a munkajogi normákban külön szabályok vonatkoznak a várandós anyák fokozott munkahelyi védelmével.⁴ A másik alapvető emberi jog, amit a terhes munkavállalók esetén védeni rendel a jog, az a diszkrimináció tilalma.⁵ A várandós nőket a diszkrimináció tilalma szempontjából alkotmányos (alapjogi) és munkajogi (speciális) védelem illeti meg.⁶ A várandós nők a „sérülékeny”⁷ vagy „érzékeny munkavállalói csoportba”⁸ sorolhatók.⁹ Ezen tanulmány leginkább a munkajogi aspektusokra fókuszál, azon belül is a várandós nőket megillető speciális felmondási védelemre (tilalomra). A dolgozat – elsősorban az EUCJ vonatkozó ítéleteinek tükrében – rávilágít arra, hogy a munkáltató a jogviszony megszüntetésekor – még a felmerülő gazdasági előnyének védelme érdekében – sem alkalmazhat diszkriminatív magatartást a várandós munkavállalóval szemben, sőt abszolút védelem illeti meg a várandós munkavállalót, hiszen a terhességére tekintettel a munkáltató (rendes) felmondással nem szüntetheti meg a jogviszonyt.¹⁰ A tanulmány várható eredménye, hogy az Európai Bíróság esetjogában találunk olyan támogató példákat, amelyek megerősítik a várandós nők ezen időszak alatti fokozott védelmének indokoltságát, felmondási tilalmának fontosságát.

1. A terhes nők védelme a 92/85/EGK Irányelv tükrében

Ebben a részben a 92/85/EGK irányelvet¹¹ vizsgáljuk, amely a terhes nők, a gyermekágyas és szoptató anyák munkahelyi biztonságának és egészségének javítását szabályozza. Pontosabban, a 92/85/EGK irányelv 10. cikke rendelkezik az elbocsátás tilalmá-

⁴ A várandós nő részére a munkáltató megfelelő egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges munkafeltételeket alakít ki.

⁵ CEDAW Egyezmény (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, New York, 1979. december 18.) A nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról. Magyarországon az 1982. évi 10. törvényerejű rendelettel került kihirdetésre. Az Egyezmény 11. cikke tartalmazza, hogy a nőket anyaságuk miatt hátrány nem érheti, és a nők munkához való joga érvényesüljön. Az egyezmény tartalmazza, hogy tiltani kell a várandósság vagy a szülési szabadság miatti elbocsátást, valamint a családi állapotra tekintettel a megkülönböztetést az elbocsátáskor.

⁶ Magyarország is elfogadta és kihirdette az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének anyaság védelméről szóló 183. sz. Egyezményét (2004. évi CXI. törvény), annak egyértelmű szabályait átültette a magyar jogba, megtiltva a munkavállalók közötti diszkriminációt az anyaság, terhesség tényére tekintettel.

⁷ A sérülékeny csoportba azok a munkavállalók sorolhatók, akik testi, lelki adottságaik, állapotuk következtében a munkavégzéssel összefüggő kockázatok fokozottan fenyegetnek, illetve akik maguk is fokozott kockázatot jelenthetnek a munkavégzésük során. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCII. törvény 87.§ 8/A. https://oshwiki.eu/wiki/S%C3%A9r%C3%BC1%C3%A9keny_csoportok#cite_note-46 (2016. január 15.)

⁸ Kajtár Edit tanulmányában érzékeny munkavállalói csoportoknak nevezi a nőket, mivel a várandósság alatt és után is megváltozott fizikai, pszichés állapotváltozás figyelhető meg, amely fokozott védelmet igényel. KAJTÁR EDIT: *Miért nem szült? A várandósságra vonatkozó tájékoztatói kötelezettségről munkajogi szemszögből*. Infokommunikáció és Jog 2014/58. 92–96. pp.

⁹ JÓZSEF HAJDÚ: *Protection of pregnant employees in Hungary, with special regard to the termination of employment*. Szeged, Kézirat 2016.

¹⁰ Néhány országban (pl. Litvánia) találunk olyan munkajogi szabályokat, amelyek meghatározott szűk körben engedélyezik a terhes nők jogviszonyának megszüntetését a terhesség alatt.

¹¹ A Tanács 92/85/EGK Irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK Irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).

ról. Az irányelv értelmében a várandós munkavállalókat a jogszerűtlen elbocsátással szemben védelem illeti meg, tekintve, hogy a várandós, a gyermekágyas és a szoptató munkavállalókra fizikailag és mentálisan is káros hatással lehet az állapotukkal összefüggő elbocsátás veszélye. Az irányelv a várandósság kezdetétől a szülési szabadság végéig elbocsátási tilalmat ír elő. Az elbocsátás olyan kivételes esetekben történhet meg, amelyek a védett munkavállaló állapotával nincsenek összefüggésben, és ha az illetékes hatóság hozzájárul. Ezen esetekben a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban rögzíteni. A védett munkavállalókat óvni kell a jogszerűtlen elbocsátás következményétől.¹²

2. Az Európai Bíróság esetjoga

A tanulmányban olyan EUCJ esetek kerülnek elemzésre, amelyekben a női munkavállalók elbocsátására a várandósságukkal vagy a várandósság munkáltatónak történő bejelentésének elmulasztásával összefüggésében, vagy a várandósságukból kifolyólag bekövetkezett betegségük miatt került sor. A vonatkozó jogi normák és az elemzésre kerülő EUCJ eset-jog értelmében a várandósság miatti vagy a szülési szabadság időtartama alatti elbocsátás közvetlen nemi alapú megkülönböztetésnek minősül. Az Európai Unió joga közismerten erős védelmet garantál a diszkriminációval szemben. Az Európai Bíróság vizsgált esetjogában, a női munkavállalók felmondás elleni védelmét szolgáló példákat mutatunk be. Az esetek bemutatásakor az elemzés módszertana a következő: röviden ismertetésre kerülnek a kiválasztott tényállások, ezt követi a téma szempontjából fontos szempontok elemzése és végül az EUCJ döntéséből kiolvasható konklúziók megállapítására kerül sor.

Az első két vizsgált EUCJ esetben (Brown és Hertz) a terhességgel összefüggő betegség miatti távollét tartamát elégelte meg a munkáltató és erre tekintettel történt a várandós munkavállaló elbocsátása.

*A Brown esetben*¹³ egy női munkavállaló elbocsátása a terhessége következtében kialakult betegsége miatt történt. A Bíróság álláspontja szerint ilyen betegség a terhességben rejlő kockázatnak minősül (pl. magas vérnyomás, stb.), és ezért a terhesség tényén alapulónak tekinthető. A tényállás szerint Mary Brown és a Rentokil Initial Ltd. között jogvita merült fel a terhesség ideje alatti elbocsátás kapcsán. Brown asszony sofőrként állt alkalmazásban a vállalatnál. 1990 augusztusában Brown asszony értesítette a Rentokil vállalatot a terhességéről. 1990. augusztus 16-tól a terhességgel kapcsolatos rendellenességeket igazoló 4 hetes igazolást nyújtott be. 1990. augusztus közepétől már nem tért vissza dolgozni. Rentokil vállalat munkaszerződése egy olyan kitételt tartalmazott, amely kiköti, hogy ha egy alkalmazott több mint 26 hétig folyamatosan hiányzik betegség miatt, az alkalmazott legyen nő vagy férfi, elbocsátható. 1990. november 9-én Brown asszonyt a Rentokil képviselői értesítették, hogy a 26 hét fele eltelt, és a munka-

¹² MALISZEWSKA-NIENARTOWICZ, JUSTYNA: *Pregnancy Discrimination in the European Union Law its legal character and the Scope of Pregnant women protection*, Mediterranean Journal of Social Sciences, 2013/9.445.p.

¹³ C-394/96 *Mary Brown v Rentokil Initial UK Ltd* (a korábbiakban *Rentokil Ltd*) [1998] ECR I-4185. Paragrafus 16.

viszonya 1991. február 8-án megszűnhet, ha egy független orvosi vizsgálatot követően nem tér vissza dolgozni. Ezen tényeket levélben is közölték Brown asszonnyal, aki ezt követően sem tért vissza dolgozni. 1991. január 30-án kelt levélben, amely 1991. február 8-án lépett hatályba, a terhessége alatt elbocsátották. 1991. március 22-én megszületett a gyermeke. Az Employment Protection Act 1978. 33. szakasza értelmében a munkavállalónak, aki egészben vagy részben terhesség, illetve szülés miatt hiányzik, bizonyos feltételek között joga van visszatérni dolgozni. A női munkavállalónak különösen munkaviszonyban kell állnia egészen a szülés várható ideje előtti 11. hét kezdetéig, és a 11. hét kezdetén nem kevesebb, mint két év folyamatos munkaviszonnyal kell rendelkeznie. Brown asszonynak nem volt joga visszamenni dolgozni, mivel 1990. december 30-án nem állt két éves munkaviszonyban, ami lehetővé tette volna, hogy hiányozzon a munkából a szülés előtti 11. hét kezdetétől. 1991. augusztus 5-i végzésével az Industrial Tribunal elutasította Brown asszony keresetét. 1991. augusztus 5-i végzésével az Industrial Tribunal elutasította Brown asszony keresetét a Sex Discrimination Act értelmében. A Tribunal álláspontja szerint, amennyiben a terhességgel kapcsolatos betegség miatti távollét hamarabb kezdődött, mint ahogyan a jogszabályban meghatározott anyasági ellátásra vonatkozó rendelkezések alkalmazhatóak lennének - és a betegség miatti távollét folyamatosan fennállt az elbocsátás időpontjáig - az erre a korábbi (anyasági ellátás előtti) időszakra eső felmondás nem minősül automatikusan diszkriminatívnak. A fentiekre tekintettel a másodfokon eljáró Employment Appeal Tribunal az 1992. március 23-án kelt végzésével ugyancsak elutasította a kérelmet. Az Európai Bírósághoz a következő kérdést intézték. Ellentétes-e az egyenlő bánásmódra vonatkozó irányelvvel, ha egy női munkavállalót a terhességének ideje alatt, a terhességből eredő betegségnek tulajdonítható távollét miatt bocsátanak el. A Bíróság a kérdés kapcsán megállapította, hogy a női munkavállalót azon körülmények miatt bocsátották el, hogy hiányzott, ezáltal feladatai ellátására képtelen volt a várandósság következtében. A terhessége miatti, vagy alapvetően a terhességen alapuló elbocsátás csak nőket érinthet, és ezért nemi megkülönböztetésnek minősül.¹⁴ A Bíróság hangsúlyozta, hogy egyrészt a nők biológiai állapotának védelme a terhesség ideje alatt és azt követően is kiemelten fontos, másrészt a nő és gyermeke közötti kapcsolat védelme a terhesség és a szülést követő időszakban. Káros hatással van az elbocsátás veszélye a terhes, nem régen szült vagy szoptató nők fizikai és mentális egészségi állapotára. Ennek megfelelően, a közösségi joggyakorlat (jogi normák és a bírói gyakorlat egyaránt) tiltja a várandós-, a gyermekágyas-, vagy szoptató munkavállalók rendes felmondással történő elbocsátását. Ezt a célkitűzést szolgálja a munkahely biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló irányelv.¹⁵

A Hertz¹⁶ ügyben a munkavállaló veszélyeztetett terhessége miatt betegszabadságot vett ki a munkáltató hozzájárulásával. Ezen felül Hertz asszony beteg lett, amely a terhessége és szülése következtében alakult ki. Végül Hertz asszony sorozatos hiányzásai

¹⁴ ANNICK MASSELOT, EUGENIA CARACCILO DI TORELLA AND SUSANNE BURRI: *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood*, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, European Union 2012. 6.p

¹⁵ <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/brown%20and%20rentokil%20.pdf> (2016. április 21.)

¹⁶ C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979.

vezettek oda, hogy a munkáltató elbocsátotta.¹⁷ A tényállás szerint Hertz asszony 1982. július 15-én részmunkaidős pénztárosként és értékesítőként dolgozott az Aldinál. 1983-ban várandós lett, és várandóssága alatt komplikációk merültek fel, ezért a munkáltató engedélyével betegszabadságra ment. 1984. júniusáig semmilyen egészségügyi problémája nem volt. 1984. június és 1985. június közötti időtartamban egy alkalommal 100 munkanapon keresztül betegszabadságon volt. A felek nem vitatták, hogy a munkavállaló betegsége a várandósság következtében alakult ki. 1985. június 27-én az Aldi megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát 4 hónapos felmondási idővel. Hertz asszony sorozatos hiányzásait tekintette az elbocsátás okaként. Az Európai Bírósághoz a következő kérdést intézték: ellentétes-e a nő elbocsátása terhesség, szülés illetve terhességből vagy szülésből származó betegségből adódó hiányzásai miatt – a betegség bekövetkeztekor bármikor – az egyenlő bánásmód alapelvével. A Bíróság határozatában megállapította, hogy a betegség a szülési szabadságot követően következett be, ezért nem volt szükséges különbséget tenni, hogy a betegség a várandósság következménye vagy más betegség következtében alakult ki. Másrészt felmerül, hogy a munkáltatónak nem tiltható meg, hogy többszöri betegszabadsága miatt elbocsásson egy női munkavállalót, csak azért mert a betegsége terhességből vagy szülésből adódik. Ilyen ok miatti elbocsátás nem elegendő az egyenlő bánásmód alapelve megsértésének megalapozásához. Az irányelv szerint egy női munkavállalónak a terhessége miatt történő elbocsátása közvetlen, nemen alapuló megkülönböztetést jelent. Az irányelv nem vonatkozik a terhességből vagy szülésből származó betegség esetére. Szülési szabadság ideje alatt – amelyre a nemzeti jog értelmében joga van – a nő védett a hiányzásából adódó elbocsátással szemben. Minden tagállam meghatározza a szülési szabadság időtartamát, lehetővé téve a női munkavállalók számára, mind a terhesség, mind a szülési szabadság időtartama alatt, hogy a terhességgel vagy szüléssel járó zavarok fennállása miatt hiányozzanak. Az Európai Bíróság a hozzá intézett kérdésre a következő választ adta: 1976. február 9-i 76/207 tanácsi irányelv 2. cikkének (3) bekezdése, az irányelv 5. cikke (1) bekezdésének és 2. cikke (1) bekezdésének kombinált rendelkezései nem akadályozzák a terhességből vagy szülésből származó betegségből adódó hiányzás miatti elbocsátásokat.¹⁸

A *Danosa*¹⁹ ügyben a terhessége időszaka alatt indoklás nélkül elbocsátották a munkavállalót. A lettországi Augstākās Tiesas Senāts előtt a munkavállaló közösségi jogi fogalmával, valamint a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv 10. cikkében szereplő elbocsátási tilalommal kapcsolatban merültek fel kérdések. A tényállás értelmében egy lett gazdasági társaság igazgatónőjét közgyűlési határozattal felmentettek. Az igazgatónő a határozatot azon az alapon támadta meg, hogy jogellenesen bocsátották el várandóssága miatt. Ezzel kapcsolatban kérdésként merült fel, hogy a közösségi jog értelmében munkavállalók-e a gazdasági társaságok igazgatói. További kérdés, hogy összeegyeztethető-e az említett irányelvvel egy olyan szabályozás, amely korlátozás nélkül (azaz adott esetben váran-

¹⁷ BARNARD, CATHERINE: *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford University Press, Oxford, 2012. 407. p.

¹⁸ K. HERVEY, TAMARA, O'KEEFFE, DAVID: *Sex Equality Law in the European Union*, John Wiley & Sons Ltd, Chester, 1996. 52–54. pp.

¹⁹ C-232/09 Dita Danosa v LKB Lizings SIA [2010] ECR I-0000.

dós állapotuk okán is) lehetővé teszi az ilyen tisztséget betöltő személyek elbocsátását. A jelen cikk szempontjából elsősorban a második kérdés vizsgálata bír relevanciával. 2010. szeptember 2-án a főtanácsnok kifejtette, hogy a 92/85/EGK irányelv 10. cikkében biztosított különleges védelem feltétele, hogy a munkavállaló terhességéről a munkáltatót megfelelően tájékoztassa. Jelen ügyben e tájékoztatás megtörténtét a nemzeti bírónak kell megítélnie. A második kérdés 92/85/EGK irányelv 10. cikke kötelezi a tagállamokat, hogy elfogadják azon intézkedéseket, amelyek szükségesek annak megtiltásához, hogy a női munkavállalókat terhességükkel összefüggő okból elbocsássák. A 92/85/EGK irányelv 10. cikkével ellentétes az olyan nemzeti jogszabály, amely alapján korlátozás nélkül visszahívható a tőketársaság igazgatótanácsi tagja, amennyiben ez a jogszabály megengedi a várandóssággal összefüggő okból történő visszahívást. A 76/207/EGK irányelv tiltja a nemen alapuló megkülönböztetést, a terhesség okán történő elbocsátást is.²⁰ Amennyiben a felperes nem minősül munkavállalónak a 92/85/EGK irányelv értelmében (önálló vállalkozó), a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma is alkalmazandó rá, és megtiltja az ezen okból történő elbocsátást.²¹

A *Habermann-Beltermann*²² ügyben a várandós nő éjszakai munkavégzése következtében történt az elbocsátása.

A tényállás szerint a munkáltató éjszakai műszakban történő munkavégzésre munkaszerződést kötött egy ápolónővel – Habermann-Beltermann asszonnyal –, aki egy idősek otthonában került alkalmazásra. A munkaszerződést 1992. március 23-án írták alá, amely 1992. április 1-vel lépett hatályba. A munkaszerződés csak éjszakai munkavégzésre jött létre. A munkavállaló betegség következtében 1992. április 29-től 1992. június 12 között hiányzott a munkahelyéről. Az orvosi igazolás 1992. május 29-én megállapította, hogy 1992. március 11. óta terhes. A munkavállaló terhességéről egyik fél sem szerzett tudomást. A munkáltató számára a várandósság jelei nem voltak előre láthatóak, ezért a munkáltató ezen körülményekről a munkavállalót nem kérdezte.²³ A német jogszabályok is tiltják a terhes munkavállaló éjszakai munkavégzését.²⁴ A vizsgált kérdések a határozatlan idejű szerződésre vonatkoztak. A várandós nők éjszakai munkavégzésének tilalma a szerződés teljes idejéhez képest csak korlátozott ideig érvényesül. Határozatlan idejű munkaszerződés érvénytelenné nyilvánítása vagy elállással történő megszűnése, nem lehet ok arra, hogy az éjszakai munka ellátására, a terhesség miatt képtelen a munkavállaló.²⁵ A munkáltató a terhes munkavállaló elbocsátását azzal indokolta, hogy éjszaka dolgozó munkavállalóra volt szüksége. A jogszabályi tilalom miatt, az állapotos nő ilyen feltételek mellett nem alkalmazható. A Bíróság elutasította a

²⁰ MASSELOT, CARACCILO DI TORELLA, BURRI: 2012, 7-8.pp. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf (2016.04.25.)

²¹ C-232/09 Dita Danosa v LKB Lízings SIA [2010] ECR I-0000.

²² C-421/92 Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfart [1994] ECR I-1657

²³ BARRY FITZPATRICK AND CHRISTOPHER DOCKSEY: *Pregnancy as Grounds for Dismissal Case C-421/92, Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfart Bezirksverband Ndb/Opf eV*. Industrial Law Journal 1994/4. 355.p.

²⁴ 92/85 irányelv 7. cikk 1 bekezdése értelmében A várandós és szoptató munkavállalók nem kötelezhetők éjszakai munkára a várandósságuk alatt és a szülés időtartama alatt. Éjszakai munkavégzés hátrányos lehet a munkavállaló egészséges és biztonságos munkavégzésére.

²⁵ BLUTMAN LÁSZLÓ: *Az Európai Unió joga a gyakorlatban*. Második, átdolgozott kiadás, HVG orac Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2013. 384.p.

munkáltató kérelmét.²⁶ A Bíróság két kérdést vizsgált, az első, hogy a munkaszerződés határozott időtartamra jött létre a felek között. A másik kérdés pedig, hogy a munkáltató és a munkavállaló sem tudott a munkaszerződés megkötésekor a várandósságról. A Bíróság megállapította, hogy a várandós nők védelme az éjszakai munkavégzéstől kétség-telenül összeegyeztethető a 76/207 irányelv 2 (3) cikkével.²⁷

A *Busch* esetben²⁸ a terhesség bejelentésének elmulasztásához fűződő jogkövetkezményeket vizsgálta a Bíróság.

A tényállás szerint, Wiebke Bush 1998 április óta dolgozott a (Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs- KG) klinikán ápolónőként. 2000 júniusában miután megszületett az első gyermeke, 3 éves időtartamra szülési szabadságra ment. 2000 októberében újra terhes lett. 2001. január 31-én Busch a munkáltatójától a szülési szabadság korábbi megszüntetését kérte azért, hogy teljes munkaidőben tudjon munkát végezni. A munkáltatója ehhez hozzájárult, mivel 2001 márciusában megüresedett egy állás. A munkáltató visszatérését követően nem kérdezte, hogy várandós-e. 2001. április 9-én visszament dolgozni, és a következő nap tájékoztatta a munkáltatóját, hogy 7 hónapos terhes. A munkáltató szerint a munkavállaló szándékosan eltitkolta a várandósságát. A teljes munkaidőbe való visszatérésének az oka, hogy az anyasági támogatás összege magasabb volt, mint a szülési szabadság idejére járó juttatás. Ezen juttatás megszerzése érdekében az újbóli terhességét nem közölte a munkáltatóval. A Bírósághoz az alábbi kérdést intézték: a munkavállalótól elvárható-e, hogy tájékoztassa a munkáltatóját várandósságáról a szülési szabadság lejárta előtti visszatérés esetén. A Bíróság megállapította, amennyiben a munkáltató a munkavállaló várandóssága következtében utasítja vissza a szülési szabadság lejárta előtt a munkába való visszatérést, akkor sérti a 76/207 EGK irányelv²⁹ és a 92/85/EGK irányelv³⁰ rendelkezéseit. A munkavállaló nem köteles tájékoztatni a munkáltatót a terhességéről. A fentiek fényében az első kérdésre adott válasz a következő. A Bíróság elutasította a munkáltató kérelmét, amely a megtévesztésre irányult. A Bíróság megállapította, hogy a várandós nőnek nem kötelező bejelentenie a munkáltató felé a várandósságát. Az a körülmény, hogy a magasabb összegű támogatás miatt kérte a munkáltatótól, hogy a szülési szabadság lejárta előtt visszatérhessen dolgozni, irrelevánsnak tekinthető az eset szempontjából.³¹

A vizsgált *Brandt Nielsen* esetben a Bíróság szintén az együttműködési kötelezettség (bejelentés) elmulasztását vizsgálta. A *Brandt-Nielsen* ügy sajátosságát az a tény adja, hogy a munkavállalót határozott időre (helyettesítésre) alkalmazták. Ennek ellenére az EUCJ kimondta, hogy a felmondási védelem ilyen esetben is megilleti a terhes munkavállalót. A tényállás szerint *Brandt-Nielsen* 1995. júniusban a Tele Danmarknál állásin-

²⁶ GYULAVÁRI TAMÁS: *Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség*, 120.p. www.ligaakademia.hu/news/337/III_Egyenlo_banasmsd_is_esilyeg.pdf (2016.03.18.)

²⁷ ARNULL, ANTHONY: *The European Union and its Court of Justice*, Second Edition, Oxford University Press, Oxford, 2006. 584.p.

²⁸ C-320/01 *Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* (2003) ECR I-2041.

²⁹ 76/207/EGK irányelv 2 cikk (3) bekezdés

³⁰ A Tanács 92/85/EGK Irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK Irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) 4. cikk (1) bekezdés

³¹ C-320/01 *Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* [2003] ECR I-2041.

terjűn vett részt.³² 1995. július 1-től 6 hónap határozott időre alkalmazták. Ügyfélszolgálati ügyintéző munkakörben dolgozott egy mobil telefontársaságnál. Az első két hónapban a felek megállapodtak abban, hogy Brandt-Nielsen egy szakmai képzésen vesz részt. 1995 augusztusában a munkavállaló várandósságáról tájékoztatta a munkáltatóját, hogy november elejére várja gyermekét.³³ 1995. szeptember 30-án a munkáltató elbocsátotta. A munkáltató elbocsátásának indoka, hogy a munkavállaló már a felvételi eljárást megelőzően tudott várandósságáról és azzal is tisztában volt, hogy e miatt képtelen feladatait ellátni, de ennek ellenére a munkáltatóval nem közölte a terhesség tényét. Az eljárás során Tele Danmark arra hivatkozott, hogy nem a várandósság miatt bocsátotta el a munkavállalót, hanem azért, mert képtelen volt a munkaszerződésben foglalt feladatok további ellátására. A munkáltatót nem tájékoztatta a várandósságáról, annak ellenére, hogy már az állásra jelentkezéskor tudta, hogy várandós.³⁴ A bíróság a hozzá intézett első kérdés kapcsán azt vizsgálta, hogy a munkáltató jogszerűen szüntette-e meg a határozott idejű szerződéssel alkalmazott munkavállaló jogviszonyát, aki a jogviszony keletkezése előtt elmulasztotta várandósságáról tájékoztatni a munkáltatóját, pedig tudomása volt róla. A bíróság megállapította, hogy jogellenesnek minősül a munkáltató azon intézkedése, amennyiben a várandósságra hivatkozva nem hosszabbítja meg a munkavállaló munkaszerződését.³⁵

A *Webb*³⁶ ügy speciális esetnek tekinthető, mivel szülési szabadságon lévő munkavállaló helyettesítésére egy másik munkavállalót alkalmaztak. A helyettesítésre felvett munkavállalót pedig várandóssága miatt bocsátották el, mivel azon feladatok ellátására, nem képes, amelyek felvételét indokolták. A tényállás szerint Webb asszony és az EMO Air Cargo (UK) Ltd között vita merült fel. A behozatali ügyekkel foglalkozó részleghez 4 alkalmazott tartozott. Az egyik munkavállaló, Stewart asszony volt, aki 1987 júniusában terhes lett. Az EMO nem kívánt a helyettesítő személy felvételével Stewart asszony szülési szabadságának kezdetéig vámi, ezért a szülési szabadságot megelőző hat hónappal Webb asszonyt már alkalmazták. Webb asszony alkalmazásának oka, hogy a próbaidő letelte után Stewart asszonyt helyettesíti. A munkáltató Stewart asszony visszatérését követően is alkalmazni akarta az EMO-nál. A munkaszerződés aláírásakor Webb asszony még nem tudott várandósságáról. Webb asszony 1987. július 1-jén az EMO-nál kezdett dolgozni. Két héttel később Webb asszony terhesnek vélte magát. Munkáltatója közvetett módon tudomást szerzett várandósságáról, magához hívatta és közölte vele, hogy elbocsátja. Webb asszony terhességét az orvosa egy héttel később megállapította. Webb asszonynak 1987. július 30-án a munkáltatója felmondott. Webb asszony keresetet nyújtott be az Industrial Tribunalhoz. A vonatkozó nemzeti jogszabály az 1975. évi Sex Discrimination Act. Webb asszony nem hivatkozhat az 1978. évi Employment Protection (Consolidation) Act 54. cikkére, amely tiltja a tisztességtelen elbocsátásokat,

³² C-109/00 Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), acting on behalf of Marianne Brandt-Nielsen [2001] ECR I-2785.

³³ IVĂNUȘ, CĂTĂLINA-ADRIANA: *Aspects from European Court of Justice case-law on equal treatment as regards dismissal*. Juridical Tribune, 2013/2. 274.p.

³⁴ ROGER BLANPAIN: *European Labour Law*. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands, 2010. 609.p.

³⁵ MASSELOT, CARACCILO DI TORELLA, BURRI: 2012, 9.P.

³⁶ C-32/93 Webb v EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567.

sem a 60. cikkre, amely szerint a terhesség miatti elbocsátás tisztességtelen elbocsátásnak minősül, mivel a 64. cikk értelmében azon munkavállalók nem hivatkozhatnak a védelemre, akik két évnél rövidebb ideje állnak foglalkoztatásban. Webb asszony kérését az Industrial Tribunal elutasította, mivel úgy ítélte meg, hogy nem alapuló közvetlen megkülönböztetésre nem került sor. Az elbocsátás indokának a munkaszerződésben megállapított feladat elvégzésére irányuló alkalmatlanságát tekintette, amely Stewart asszony szülési szabadság idejére való helyettesítése volt. Sikertelenül fellebbezett az Employment Appeal Tribunalhoz és a Court of Appeal-hez. A House of Lords megállapította, hogy az elbocsátott várandós nőt, azért vették fel, hogy olyan munkavállalót helyettesítsen, aki maga is szülési szabadságon volt. Kérdésként merülhet fel, hogy az elbocsátás jogellenes volt-e Webb asszony várandóssága miatt, vagy a felvétele indokait is meg kell vizsgálni. A bíróság megállapította, hogy elítéli, azon munkavállaló elbocsátását, akit azzal a céllal vettek fel határozatlan időre, hogy kezdetben egy szülési szabadságon lévő munkavállalót helyettesítsen, de felvételét követően várandóssága miatt ezen feladatok elvégzésére nem képes, ezért ezzel összefüggésben elbocsátják.³⁷

A *Mahlburg*³⁸ ügyben a munkavállalót várandóssága miatt nem alkalmazták határozatlan idejű munkaviszonyban. A tényállás szerint *Mahlburg* asszony 1994. augusztus 26. és 1995. augusztus 31. között határozott idejű szerződéssel, nővérként a Rostock University Heart Surgery Clinic of the Land Mecklenburg-Vorpommern alkalmazásában állt. 1995 februártól határozatlan időre szóló alkalmazásban akart tovább dolgozni. 1995. június 1-jén jelentkezett a meghirdetett pozícióra, de már állapotos volt. 1995. április 6-án megállapították várandósságát, de terhességéről csak 1995. július 13-án értesítette munkáltatóját. Határozatlan időre szóló nővéri állásra a munkáltató nem alkalmazta, mivel a feladatok jelentős részét a műtőben kellett volna végeznie. A munkáltató, a munkavállaló alkalmazását azon indokok alapján utasította el, hogy a műtőben használatos kémiai anyagok a várandós nő és a születendő gyermek egészségi állapotára nézve ártalmasak. A bírósághoz alábbi kérdést intézték, az a tény, hogy a munkáltató a munkavállaló alkalmazását egy határozatlan idejű betöltetlen álláshelyre a munkavállaló várandóssága miatt utasítja vissza, neki alapú közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül-e a 76/207/EGK 2 (1) értelmében. A Bíróság megállapította, hogy mivel állandó állásról van szó, az alkalmazás elutasítása aránytalannak tekinthető, mivel a munkavállaló csak ideiglenes ideig nem képes a műtőben munkát végezni. A várandós nők azon munkafadatainak módosítása szükséges, amelyek veszélyesek lehetnek az egészségi állapotukra nézve. A munkáltatónak nincs joga a munkavégzés tilalmának elrendelésére. A jogszabály előírja, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló számára olyan munkakört biztosítani, amely megfelel a várandós nő és születendő gyermeke egészségi állapotának. A *Mahlburg* ügy kapcsán a bíróság megállapította, hogy a munkáltató a várandós munkavállalót terhessége miatt nem alkalmazta határozatlan időre.³⁹

A *Paquay*⁴⁰ ügyben a munkavállaló elbocsátásáról a felmondási védelem lejárta előtt döntött a munkáltató.

³⁷ K. HERVEY, O'KEEFE 1996, 52-62. pp.

³⁸ C-207/98 *Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern* [2000] ECR I-549.

³⁹ C-207/98 *Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern* [2000] ECR I-549.

⁴⁰ C-460/06 *Paquay v Societe d'architectes Hoet and Minne SPRL* [2007] ECR I-8511.

A tényállás szerint a felperes munkavállaló 1987. december 24.-e óta állt alkalmazásban az alperes építőipari cégénél. A felperes 1995 szeptemberétől 1995. december végéig szülési szabadságon volt. A szülési szabadsága 1995. december 31-én befejeződött, és a felmondási védelem időszaka, – amely a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig tart –, a belga jog alapján 1996. január 31-én ért véget. Az alkalmazottnak 1996. február 21-én – amikor a védelmi időszaka már lejárt- 1996. március 1-jétől kezdődő 6 hónapos felmondási idővel felmondtak. Az alperes a munkaviszonyt 1996. április 15-én megszüntette. A kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy a felperes elbocsátásával kapcsolatban 1996. január 31. azaz a felmondási védelem lejárta előtt döntöttek. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból megállapítható, hogy a terhesség alatt az alperes 1995. május 27-én egy újságban titkárnői állást hirdetett meg. Az egyik jelöltnek azt válaszolta 1995. június 6-án, hogy az állást 1995 szeptember közepétől 1996 januárjáig lehet betölteni, ezen időszak a szülési szabadság várható időtartamával egyezett meg. 1995. május 27-én a vállalat tudomást szerzett a terhességéről, és álláshirdetést tett közzé, amely a felperes által betöltött állásra vonatkozott. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból jól látható, hogy az alperes 1995 októberében második hirdetést is feladott a szülési szabadság megkezdése előtt. A hirdetés szövege egyértelműen arra utalt, hogy a vállalat véglegesen akarta az alperes helyettesítését pótolni. A felperes várandóssága alatt, az erre irányuló döntést már meghozták.⁴¹ Amennyiben a munkáltató a várandós nő állapota miatt annak helyettesítéséről dönt, és a terhességről való tudomásszerzést követően, konkrét lépéseket tesz a helyettesítésre vonatkozóan, a 92/85/EGK irányelv által tiltott célt követ el, azaz a munkavállalót várandóssága miatt bocsátja el.⁴² A Bíróság a hozzá intézett kérdés alapján azt vizsgálta, hogy a munkáltató elbocsátással kapcsolatos döntés közlését és az elbocsátással kapcsolatos döntés előkészítését is tiltja-e a védelmi időszak lejárta előtt. 92/85 irányelv 10. cikke a terhesség kezdetétől a szülési szabadság végéig felmondási tilalmat rendel el a várandós nőknek. A Bíróság az első kérdés kapcsán megállapította, hogy a védelmi időszak alatt nemcsak a terhességgel és/vagy gyermekszületéssel összefüggő okból történő elbocsátásról szóló döntés közlését tiltja, hanem e védelmi időszak lejárta előtt az ilyen döntést megelőző előkészítő intézkedések meghozatalát is. A Bíróság megállapította, hogy a munkáltató felmondásának az indoka az anyaság miatti távollét alatt következett be. A távollét alatt pedig az új munkavállaló keresésére irányuló intézkedéseket hoztak. A felmondást pedig a munkavállaló munkába való visszatérését követően közzölték.⁴³

A *Melgar*⁴⁴ ügyben a határozott idejű munkaszerződés – várandósság miatti – meg nem hosszabbításának problémája áll a középpontban.⁴⁵ A tényállás szerint Jimenez Melgar határozott idejű részmunkaidős munkaszerződéseket kötött a Los Barrios-i Önkormányzattal, amelyet bármelyik fél felmondhatott. 1993. május 3-án Melgar aszszony aláírta a negyedik határozott idejű részmunkaidős munkaszerződését, mint a ko-

⁴¹ IVÁNUŠ 2013, 269.p.

⁴² C-460/06 Paquay v Societe d'architectes Hoet and Minne SPRL [2007] ECR I-8511.

⁴³ KAJTÁR EDIT, ZELLER JUDIT: *A várandósságra vonatkozó tájékoztatási kötelezettségről az Alkotmánybíróság határozata nyomán*. Közjogi Szemle 2014/4. 23. p.

⁴⁴ C-438/99 Maria Luisa Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios [2001] ECR I-6915.

⁴⁵ MASSELOT, CARACCILO DI TORELLA, BURRI: 2012, 9. p. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf (2016.04.25.)

rábbi munkaszerződések esetében, ez sem tartalmazott konkrét lejáratra vonatkozó időpontot. 1999. május 12-én Melgar asszonyt értesítették, hogy 1999. június 2-án a munkaszerződése lejár. Eközben az Önkormányzat értesült Melgar asszony várandósságáról. Melgar asszony munkaszerződése 1999. június 2-ával megszűnt. 1999. június 7-én Melgar asszony, ahelyett, hogy az ötödik határozott idejű részmunkaidős munkaszerződését aláírhatta volna, az Önkormányzat visszautasította az aláírását. Melgar asszony gyermeke 1999. szeptember 16-án megszületett. A Bíróság a hozzá intézett kérdés kapcsán azt vizsgálta, hogy a 92/85 irányelv 10. cikke tiltja-e a határozott idejű munkaszerződés meg nem hosszabbítását a várandósság okaira hivatkozva. A Bíróság megvizsgálta ezt az esetet a 92/85 irányelv 10. cikke értelmében, és jogellenesnek minősítette a munkáltató azon intézkedését, amely arra irányult, hogy a várandósság miatt nem hosszabbította meg a munkavállaló munkaszerződését. A felmondási védelem megilleti a munkavállalót, jelen esetben a határozott idejű munkaszerződés anyaság miatti meg nem hosszabbítása, hátrányos megkülönböztetésnek minősül.⁴⁶ Röviden összefoglalva, az Európai Bíróság ítéleteit elemezve megállapítható, hogy a várandósság ténye a felmondási védelem (rendszerint tilalom) jogalapjául szolgál, függetlenül attól, hogy mikor történt a munkáltató felé a bejelentése.

Összefoglalás

Összegzésként elmondható, hogy a jogállam keretei között a várandós nők munkajogi védelme – azon belül is a munkáltató által kezdeményezett, a terhesség tényére és az abból eredő hiányzásra alapozott jogviszony megszüntetés – régóta fontos emberi jogi és munkajogi kérdésnek tekinthető.

A tanulmány első részében röviden említést tettünk a 92/85/ EGK irányelvről, amely fokozott védelmet biztosít a várandós nőknek az elbocsátással szemben. Ezt követően számos – a vizsgált kérdéseket érintő – EUCJ esetet mutattam be. Az Európai bírósági ítéleteket megvizsgálva, arra a következtetésre jutottunk, hogy a Bíróság a bevezetőben már felvázolt több szegmensből védi a várandós nőket. A dolgozat második részében kitértünk az EUCJ ügyek vizsgálata kapcsán, hogy az elbocsátás milyen helyzetekben következett be: a terhességgel összefüggő betegség miatti távollét következtében történt a várandós munkavállaló elbocsátása (*Brown*),⁴⁷ a várandósság következtében folyamatos hiányzás miatti elbocsátás (*Hertz*).⁴⁸ A munkavállalót terhessége alatt indoklás nélkül elbocsátották (*Danosa*).⁴⁹ A várandós nő éjszakai munkavégzése (*Habermann-Beltermann*).⁵⁰ Az együttműködési kötelezettség (bejelentés) elmulasztása következtében bocsátották el, mivel az állásinterjún a munkáltatót nem tájékoztatta terhességéről

⁴⁶ C-438/99 Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios [2001] ECR I-6915.

⁴⁷ C-394/96 Mary Brown kontra Rentokil Initial UK Ltd (a korábbiakban Rentokil Ltd) [1998] ECR I-4185.

⁴⁸ C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979.

⁴⁹ C-232/09 Dita Danosa v LKB Lízings SIA [2010] ECR I-0000.

⁵⁰ C-421/92 Habermann-Beltermann v Arbeiterwohlfart [1994] ECR I-1657.

(*Tele Danmark*).⁵¹ A munkavállaló elbocsátásáról a felmondási védelem lejártá előt döntött a munkáltató (*Paquay*)⁵²

A helyettesítés (*Webb*),⁵³ a határozott (*Melgar*)⁵⁴ és határozatlan (*Mahlburg*)⁵⁵ idejű foglalkoztatás és a várandósság bejelentésének az elmulasztására (*Busch*)⁵⁶ ügyek vizsgálatával tértem ki.

Megállapítottuk, hogy a nemzetközi és Európai Unió jogszabályok mellett, az Európai Bíróságnak és vonatkozó ítéletei precedens jelleggel segítik az esetjog kialakulását, ezzel is erősítve a várandós nők munkáltatói elbocsátással szembeni jogi védelmet.

Végül arra a következtetésre jutottunk, hogy a várandós nők tájékoztatási (terhesség bejelentése a munkáltatóhoz) kötelezettség hiányában is felmondási védelemre jogosultak, ezen állítást az Európai Bíróság ítéleteivel támasztottam alá.

GABRIELLA MÉSZÁROS

PROTECTION OF PREGNANT WOMEN AGAINST DISMISSAL IN THE EU CASE LAW

(Summary)

In this paper the legislation regarding to pregnant employees and the main legal protections during the term of employment guaranteed by various measures will be examined. The article will highlight those relevant case law of the European Court of Justice where the employment was not terminated under the connected legal norms by the employer. EUCJ examined the circumstance of the pregnant women dismissal. Pregnancy-related illness was mentioned in (*Brown, Hertz*). The dismissal of pregnant employ without valid reason in (*Danosa*). Pregnant women night-working (*Habermann-Beltermann*). Pregnant women did not inform the employer about her pregnancy during the interview (*Tele Danmark*). Employment was terminated before the end of the protection against dismissal (*Paquay*). Replacement of pregnant women (*Webb*). Termination of the fixed term contract (*Melgar*) and the indefinite contract (*Mahlburg*). Pregnant woman did not inform the employer about her pregnancy although she was aware of it. (*Busch*). At this field the bona fide cooperation between the pregnant employee and her employer should be emphasized. This study will examine the legislation, and the nature of protections regarding to pregnant women against from dismissal. While discussing this topic, the obligation to provide information in proper time to the employer is one of the crucial issue. In addition, it is essential to take into account

⁵¹ C-109/00 *Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktionæremes Forbund i Danmark (HK)*, acting on behalf of *Marianne BrandtNielsen* [2001] ECR I-2785.

⁵² C-460/06 *Paquay v Societe d'architectes Hoet and Minne SPRL* [2007] ECR I-8511.

⁵³ C-32/93 *Webb v EMO Air Cargo* [1994] ECR I-3567.

⁵⁴ C-438/99 *Maria Luisa Jiménez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios* [2001] ECR I-6915.

⁵⁵ C-207/98 *Mahlburg v Land Mecklenburg-Vorpommern* [2000] ECR I-549.

⁵⁶ C-320/01 *Wiebke Busch v Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG* [2003] ECR I-2041.

the provisions of the Council Directive 92/85/EEC which is provide protection for pregnant women against dismissal. It will examine in one hand, the obligation of information sharing, and on the other hand the prohibition on dismissal interrelating issues. According to European Union Directive, the ECJ case law established the principle of labour protection of pregnant women which is very important. I would like to begin with emphasizing that pregnant women have a right to life, which is a fundamental human right and it means a double protections. Firstly this principle protects the foetus' right to life besides, protects the pregnant women's life, health, physical and mental health during the pregnancy. The other fundamental human right of the pregnant employee is non-discrimination. As visible pregnant women have constitutional and labour protection. Pregnant women are in a vulnerable and sensitive employee category group. In this study I will focus more on the labour law aspects including to protection against dismissal. My final conclusion is what I would like to highlight that pregnant women could get protection without informing the employer about their pregnancy, which was supported by European Court of Justice as well.