

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

III/3704/2024.

Az Alkotmánybíróság teljes ülése jogszabály alaptörvény-ellenességének megállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghozta a következő

határozatot:

1. Az Alkotmánybíróság megállapítja, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulata („ , vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”) az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése alapján alaptörvényellenes és azt megsemmisíti.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 146. § (2) bekezdése a következő szöveggel marad hatályban:

„Az (1) bekezdés *d*) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.”

2. Az Alkotmánybíróság megállapítja: a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése *a*) pontjának alkalmazásánál az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdéséből eredő alkotmányos követelmény, hogy a munkavállalónak az adott munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége változatlanul fennáll.

3. Az Alkotmánybíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése *a*) pontjának második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”) alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasítja.

4. A megsemmisített rendelkezés az Alkotmánybíróság megsemmisítésről szóló határozatának a hivatalos lapban való közzétételét követő napon hatályát veszti.

5. A megsemmisített rendelkezés a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt 23.M.70.286/2024. szám alatt folyamatban lévő ügyben, továbbá valamennyi, bármely bíróság előtt folyamatban lévő ugyanilyen tárgyú ügyben nem alkalmazható.

6. Az Alkotmánybíróság ezt a határozatát a Magyar Közlönyben közzéteszi.

Indokolás

I.

- [1] 1. A Fővárosi Törvényszék 23.M.70.286/2024/17. számú végzésével az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.). 25. § (1) bekezdése szerinti bírói kezdeményezéssel fordult az Alkotmánybírósághoz, melyben a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”), valamint 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”) szövegrészei alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését, valamint a konkrét ügyben történő alkalmazásának kizárását kérte.
- [2] 2. Az indítványozó bíróság előtt folyamatban lévő ügyben a felfüggesztő végzés szerint a felperes állásidőre járó díjazás és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [3] Az eddig az általános hatáskörű bíróság által megállapított tényállás az, hogy az ügy alperese a főtevékenységét tekintve „Egyéb légi szállítást segítő tevékenység”-et folytató gazdasági társaság. A felek 2009. november 9. napján kötöttek egymással munkaszerződést, ami alapján a felperes „fedélzeti karbantartó” munkakörben dolgozott. A munkaköri leírás szerint a „fedélzeti karbantartó” munkakör célja az alperes alap- és vállalkozási tevékenységének megvalósítása érdekében a repülőgépek és egyéb szolgálati- és irodahelyiségek előírás szerinti tisztántartása. A felek egyezően adták elő, hogy bár a munkaköri leírás tartalmazza a szolgálati- és irodahelyiségek takarítására vonatkozó feladatokat is, a valóságban a felperesnek ilyen feladatai - a koronavírus világjárvány időszakát kivéve- csak nagyon ritkán, eseti jelleggel voltak, a gyakorlatban szinte kizárólag a repülőgépek fedélzeti takarítását végezte. A felperesnél 2020. augusztus 26.-án gerinckopás, majd 2020. október 9-én gerincsérv megbetegedést diagnosztizáltak. A felperes 2022. augusztus 31-től 2023. február 21-ig keresőképtelen volt. A keresőképtelenség megszűnését követően az alperes beutalta őt soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatra a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet (a továbbiakban: R.) 7. § (1) bekezdésének d) pontjának megfelelően. A vizsgálat alapján a 2023. március 1.

napján kelt elsőfokú munkaköri alkalmassági vélemény megállapította, hogy a felperes a munkaköre betöltésére „nem alkalmas”, mivel folyamatos kényszertesthelyzetben (görnyedés, guggolás) nem dolgozhat, és 10 kg feletti kézi anyagmozgatást nem végezhet. Az elsőfokú munkaköri alkalmassági vélemény rögzítette azt is, hogy: „emelés, hajolás kerülése javasolt”. A felperes a szakmai alkalmasság elsőfokú véleményével nem értett egyet, ezért kérte a másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat lefolytatását. A másodfokú véleményt adó Nemzeti Népegészségi Központ a 2023. március 14. napján kelt véleményében megerősítette, hogy a felperes a „fedélzeti karbantartó” munkakör betöltésére „nem alkalmas”. Az alperes a keresőképtelenség megszűnésétől, 2023. február 22-étől a felperest nem osztotta be munkavégzésre, más munkakört nem ajánlott fel neki, és munkabért vagy egyéb juttatást (bónusz, cafeteria) sem fizetett részére, azonban a munkaviszonyt nem szüntette meg.

- [4] A felperes a keresetében a 2023. március 1-je és 2024. február 29-e közötti 12 hónapra állásidőre járó juttatás és végkielégítés jogcímén kérte fizetésre kötelezni az alperest mivel, miután a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan lett, az alperes nem mondott fel neki, és a munkaviszonyát egyéb módon sem szüntette meg. Az alperes más munkakört sem ajánlott fel neki, hanem fenntartja a munkaviszonyt, de nem fizet neki munkabért, és nem fizet neki végkielégítést sem. A felperes többször megkereste ezzel kapcsolatban az alperest, aki azt válaszolta, hogy a felperes, mint munkavállaló mondjon fel, azonban ebben az esetben a felperes nem lenne jogosult végkielégítésre. A felperes méltánytalannak tartja az alperes eljárását és hivatkozott arra is, hogy a megélhetése az alperesi magatartással összefüggésben veszélybe került: álláskeresőként nem veszik nyilvántartásba, hiszen fennáll a munkaviszonya, így álláskeresési járadékra nem jogosult. Továbbá a munkabérhez kapcsolódó, de a munkáltató által ki nem fizetett járulékok hiánya is hátrányt jelent a számára.
- [5] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, hivatkozva a hatályos jogszabályokra, mely szerint a munkavállaló egészségi alkalmatlansága esetén sem foglalkoztatási, sem pedig munkakör felajánlási kötelezettsége nincs. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában pedig nem jár juttatás a munkavállaló részére, így munkabért vagy állásidőre járó juttatást nem kell fizetnie. A hatályos munkajogi szabályok alapján a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kötelezettsége sincs, ennek hiányában pedig a felperes végkielégítésre sem jogosult.
- [6] 3. Az általános hatáskörű bíróság a jogszabályi rendelkezések alaptörvényellenességét az indítvány tartalma szerint az alábbiakra alapozza.
- [7] 3.1. Az indítvány meghatározza, hogy a perben a bíróságnak milyen jogi kérdésekről kell döntenie.

- [8] A kezdeményezés szerint abban kell döntenie, hogy egyrészt a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló esetén a munkáltatót terheli-e foglalkoztatási kötelezettség; másrészt az alkalmatlan munkavállaló számára kell-e más munkakört felajánlania; harmadrészt, hogy a munkavállalója megváltozott egészségi állapotához kell-e, és ha igen, akkor milyen mértékben alkalmazkodnia; negyedrész pedig, hogy ilyen esetben a munkáltatónak van-e jogviszony megszüntetési kötelezettsége, ami a végkielégítésre való jogot megalapozza.
- [9] A kezdeményezés részletesen foglalkozik azzal, hogy a foglalkoztatási kötelezettséggel kapcsolatban a Kúria az Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú precedensértékű határozatában (BH2024.16.) rögzítette, hogy az Mt. 51. § (1) bekezdése alapján a munkáltatót az eredeti munkakörben nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, ha a munkavállaló a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlanná válik. A Kúria szerint az egészségi alkalmatlanság megállapítása után a munkáltatót munkakör felajánlási kötelezettség sem terheli, hanem az Mt. 51. § (3) bekezdése alapján csak a munkafeltételeket és a munkaidő-beosztást kell megfelelően módosítania.
- [10] Az indítványozó bíróság szerint azonban az indítvánnyal érintett ügyben – a munkakör jellegéből adódóan – a munkafeltételek nem módosíthatóak úgy, hogy a fedélzeti takarítást ne folyamatos kényszertesthelyzetben (görnyedés, guggolás, hajolás) kelljen végeznie a felperesnek, hiszen annak része a repülőgép ülések, ülés előtti asztalok és az ülés alatti terek tisztítása is. Ugyanígy nem kerülhető el 10 kg feletti súly kézi anyagmozgatása; a takarítóeszközök és a megtelt szemeteszákok emelése, cipelése, és azok fedélzetről történő eltávolítása sem. Ugyanakkor a munkaköri alkalmassági vélemények szerint ezeket munkafolyamatokat a felperes nem végezheti.
- [11] Az indítvány szerint a munkavállaló megváltozott egészségi állapotához való észszerű alkalmazkodással kapcsolatban a Kúria a fenti döntésében kimondta azt is, hogy az Mt. 51. § (5) bekezdése szerinti észszerű alkalmazkodás csak a fogyatékossgal élő munkavállaló vonatkozásában terheli a munkáltatót, azonban az indítvány alapjául szolgáló ügy felperese nem minősül fogyatékossgal élő személynek.
- [12] Az indítvány azzal érvel, hogy a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban a szabályozás évek óta változatlan és egyértelmű: az Mt. 64. § (1) bekezdésének b) pontja, és az Mt. 66. § (2) bekezdése alapján a munkáltató megszüntetheti a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyát, a felmondást a munkavállaló képességével indokolva, azonban ez csak lehetőség, a munkáltatónak ilyen kötelezettsége nincs. Amennyiben viszont a munkavállaló él felmondással, abban az esetben nem lesz jogosult a végkielégítésre és a felmentési időre. Az Mt. 55. § (1) bekezdésének a) pontja 2022. december 31. napjáig csak a keresőképtelen munkavállalót mentesítette a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól.

- [13] Azonban – a bírói kezdeményezés szerint – az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény (Módtv.) 116. § (1) bekezdésével megállapított, 2023. január 1. napjától hatályos Mt. 55. § (1) bekezdésének a) pontja a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan, de egyébként keresőképes munkavállalót is mentesíti a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségei, a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól. Az Mt. 146. § (1) bekezdése azokat az eseteket sorolja fel, amikor a munkavállaló annak ellenére részesül díjazásban, hogy nem végez munkát. Ez a szakasz nagyrészt az Mt. 55. §-ára utal vissza, azonban annak első pontjára nem, mely a keresőképtelenséget és az egészségi okból való alkalmatlanságot szabályozza. Az Mt. 146. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkavállalót a munkaszüneti napra nem illeti meg távolléti díj, ha egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Így tehát az Mt. 146. §-a alapján nem jár távolléti díj a munkavállalónak, amennyiben a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Az Mt. 147. §-a szerint a felperes nem jogosult állásidőre járó díjazásra sem, mert az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata szerint a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót nem terheli rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség. A felperes, bár keresőképes és a munkaviszonya fennáll, ezen szabályok alapján állásidőre járó juttatásra sem jogosult az indítványozó szerint.
- [14] A bíróságnak az indítvány megállapítása szerint az ügy elbírálása során az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata, valamint az Mt. 146. § (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata kell alkalmaznia ahhoz, hogy a felperes állásidőre járó juttatás iránti igényéről döntsön.
- [15] Ugyanakkor az általános hatáskörű bíróság álláspontja szerint az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának 2023. január 1. napjától hatályos második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”), valamin az ehhez szorosan kapcsolódó, ezzel együtt hatályba lépett Mt. 146. § (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”) az Alaptörvénybe ütközik. Az indítvány abból indul ki, hogy amennyiben az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezéseket az Alkotmánybíróság megsemmisíti, akkor a kezdeményező bíróság az állásidőre járó díjazás iránti igényről a korábbi precedensértékű kúriai határozatnak megfelelően dönthet.
- [16] 3.2. A kezdeményezés egyrészt arról szól, hogy a fentiek szerint értelmezett szabályozási környezetben a támadott, az egészségügyi alkalmatlanságra utaló szövegrészek törvénybe iktatásával az Alaptörvény XV. cikke (1) bekezdése szerinti törvény előtti egyenlőség, és ugyanezen cikk (2) bekezdése szerinti diszkrimináció-tilalom sérül.
- [17] A bíróság álláspontja szerint a támadott jogszabályhelyben szereplő „keresőképtelen”, és az „egészségi okból a munkakör ellátására alkalmatlan”

lényegesen különböző helyzetű munkavállalói csoportokat jelöl, és a két csoport lényegesen eltérő helyzetét a 2023. január 1. napjától hatályos szabályozás nem veszi figyelembe.

- [18] A bírói kezdeményezés az érvelése alátámasztása körében részletesen foglalkozik a keresőképtelenség fogalmával a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) 44. §-a és 55. § (2) bekezdése alapján. A bíróság szerint a keresőképtelenség egy állapot, ami az általános élettapasztalat szerint rövidebb vagy hosszabb-, de mégis belátható időn belül megszűnik, és a munkavállaló újra képes lesz a munkaköri feladatai ellátására.
- [19] Az indítvány foglalkozik azzal is, hogy a keresőképes munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmasságának megítélése orvosi szakkérdés, és ennek a vizsgálata és a véleményezése szabályait az R. miként tartalmazza. Eszerint a „nem alkalmas” véleményezésnél nem kerül sor újabb vizsgálatra, a munkavállaló egészségi állapota kialakultnak tekinthető, és nem várható az, hogy a munkaköre ellátására belátható időn belül újra alkalmassá válik.
- [20] Az indítványozó bíróság álláspontja az, hogy a „keresőképtelenség” és a „munkakör ellátására való egészségi alkalmatlanság” nem ugyanolyan állapotot jelöl. Míg a keresőképtelen munkavállaló a munkaköri feladatai ellátására átmenetileg alkalmatlan, addig a keresőképes, de egészségi okból „nem alkalmas” munkavállaló alkalmatlansága belátható időn belül nem fog változni, azaz ő nem ideiglenesen, hanem tartósan - és sokszor véglegesen- alkalmatlan a munkaköre betöltésére. Az Mt. 55. § (1) bekezdésének a) pontja a mentesülést a keresőképtelenség, illetve az egészségi okból való alkalmatlanság „időtartamára” biztosítja. Az időtartam kifejezés meghatározott hosszúságú időt jelent. Az Ebtv. rendelkezései szerint a keresőképtelenség olyan állapot, amelynek időtartama meghatározható hosszúságú. Az egészségi okból való alkalmatlanság esetén ez nem így van, mert belátható időn belül nem lesz javulás, tehát az alkalmatlanság időtartamának hosszúsága itt nem meghatározható.
- [21] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulata mindezek ellenére azonosan kezeli a fentiek szerint lényegesen eltérő helyzetben lévő munkavállalói csoportokat, és úgy mentesíti mindkét csoportot (a keresőképtelen munkavállalókat, illetve a keresőképes, de a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat) a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, hogy nem veszi figyelembe az eltérő helyzetüket, vagyis azt, hogy az előbbieknél alkalmatlansága átmeneti, az utóbbiaknál azonban az alkalmatlanság tartós vagy végleges.
- [22] Az indítvánnyal támadott szabályozás a kezdeményezés szerint a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók számára hátrányosabb, mint a keresőképtelen munkavállalók számára, hiszen míg a keresőképtelenség alatt a munkavállalónak főszabály szerint táppénz jár, az egészségi okból alkalmatlan

munkavállaló ilyen juttatásra nem jogosult, mert ő már keresőképes. Emellett az alkalmatlansága megállapítását követően a munkavállaló biztosítási jogviszonya is szünetel [a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (Tbj.) 16. § c) pont], ami további hátrányt jelent számára, szemben a keresőképtelen munkavállalókkal, akiknek a biztosítási jogviszonya továbbra is fennáll. Az, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulója a keresőképtelenség mellé az egészségi okból való alkalmatlanságot is beemelte, azt eredményezi, hogy a munkáltatónak nem kell foglalkoztatnia az alkalmatlan munkavállalót, és emiatt sem munkabért, sem állásidőre járó juttatást nem kell fizetnie neki. További hátrányt jelent, hogy a munkaviszony fennállása miatt az alkalmatlan munkavállaló elesik azoktól a szociális juttatásoktól is, amelyek ebben a nehéz időszakban a megélhetését segítenék.

- [23] Az indítvány utal a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt M.70.813/2022. számon folyamatban lévő munkaügyi perre és a hasonló tényállása mellett keletkezett, Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú precedensértékű kúriai határozatra (BH2024.16.) is, ahol a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót a munkáltató nem foglalkoztatta, munkabért vagy állásidőre járó juttatást nem fizetett részére, de a munkaviszonyt fenntartotta. Emiatt a munkavállaló megváltozott munkaképességű személyek ellátása iránti kérelmét a kormányhivatal elutasította, arra hivatkozással, hogy keresőtevékenységre irányuló jogviszonyban áll.
- [24] Az indítvány szerint az Mt. korábbi szabályozása alapján, ha a munkavállaló a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlanná vált, akkor a munkáltatónak meg kellett vizsgálnia, hogy van-e lehetősége őt más munkakörben foglalkoztatnia, és ha igen, akkor felajánlotta ezt a másik munkakört számára. Ha a más munkakörben történő foglalkoztatásra nem volt lehetőség, akkor a Kúria precedensértékű határozata alapján a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonyát meg kellett szüntetnie, vagy ha a munkaviszonyt fenntartotta, akkor az állásidőre járó távolléti díjat meg kellett fizetnie részére (EBH2017. M.16.).
- [25] Ez azonban – a kezdeményezés szerint – 2023. január 1. napjával megváltozott, amikor a jogalkotó az Mt. 55. § (1) bekezdésének a) pontjába a keresőképtelenség mellé beemelte az egészségi okból való alkalmatlanságot is.
- [26] A kezdeményezés szerint az Alkotmánybíróság gyakorlatából az következik, hogy a „[n]emcsak az azonos helyzetű személyek közötti különbségtétel, hanem a különböző helyzetű személyek azonos kezelése kapcsán is megállapítható a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása. Az Alkotmánybíróság rögzítette: az állam joga - s egyben bizonyos körben kötelezettsége is -, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. Ez a megállapítás további alkotmányos követelményt is magában foglal. A jogalkotónak az eltérő élethelyzetek azon mozzanataira figyelemmel kell szabályoznia, amelyek figyelmen kívül hagyása az emberi méltósághoz való jogot sértő -tehát alaptörvény-ellenes -

megkülönböztetésre vezetne. Hátrányos megkülönböztetést jelent az, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, vagyis e körülményt figyelmen kívül hagyja. Alaptörvény-ellenes, ha az ilyen hátrányokozásnak nem ismerhető fel a tárgyilagos mérlegelés szerint való észszerű indoka {8/2023. (VI. 20.) AB határozata indokolásának [35] pontja, 17/2014. (V. 30.) AB határozat}." A kezdeményezés szerint ugyanennek a határozatnak a [34] pontjában az Alkotmánybíróság „emlékeztet arra, hogy az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése jellemzően olyan tulajdonságokat nevesít, amelyek a társadalom sérülékeny, személyben rejlő tulajdonság mentén elkülöníthető csoportjait öleli át {lásd például: 9/2019. (III. 22.) AB határozat, Indokolás [61]}. Az Alkotmánybíróság korábban már azt is rögzítette, hogy az egyén megváltoztathatatlan (saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott) tulajdonságain alapuló megkülönböztetés általában tilos, mely csak kivételesen, rendkívül szigorú vizsgálat eredményeként igazolható {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [41]}." [39] A bíróság álláspontja szerint a 2023. január 1-jétől hatályos Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulata, valamint az Mt. 146. § (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdését sértő, a XV. cikk (2) bekezdése szerinti „egyéb helyzettel” (egészségi okból való alkalmatlansággal) összefüggő hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

[27] A kezdeményezés utal az új szabályt megállapító, az „egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról” szóló 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (1) bekezdéséhez fűzött miniszteri indoklásra.

[28] Eszerint „[a] módosítás kiegészíti a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés eseteit. A bírói jogalkalmazói gyakorlatra tekintettel a módosítás rögzíti az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában a keresőképtelenségen kívül azt az esetkört is, amikor a munkavállaló egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Az alkalmasság orvosi vizsgálata és véleményezése tekintetében különösen a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet szabályait kell figyelembe venni. [Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja]”

[29] A kezdeményezés rögzíti, hogy az indokolásban foglaltak nem tekinthetők tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoknak, hiszen a Kúria EBH2017.M.16. számú döntése kimondta, hogy ha a keresőképes munkavállaló más munkakörben történő foglalkoztatásra nincs lehetőség, akkor a munkáltatónak a munkaviszonyt meg kell szüntetnie, vagy ha a munkaviszonyt fenntartja, akkor az állásidőre járó távolléti díjat meg kell fizetnie a munkavállaló részére. A Kúria szerint tehát a keresőképes, de egészségi okból alkalmatlan munkavállalónak továbbra is a munkáltatója rendelkezésére kellett állnia, a munkáltatót pedig foglalkoztatási kötelezettség terhelte, bár nem az eredeti munkakörben.

- [30] Mivel a kezdeményezés szerint az új szabály miniszteri indokolása a bírói jogalkalmazói gyakorlat mellett más okot nem jelölt meg, így a 2023. január 1-jétől hatályos szabályozásnak nem állapítható meg a tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoka a bírói kezdeményezés szerint, ezért az önkényes.
- [31] A kezdeményezés idézi az Alaptörvény XV. cikk (4) és (5) bekezdését is.
- [32] 3.3. Az indítvány, a fenti érvelésen túl, másrészt felhívja az Alaptörvény XIX. cikk (1) és (2) bekezdését is (vagyis Magyarország törekvését a szociális biztonság nyújtására, és a szociális biztonság intézkedések rendszerével megvalósításáról szóló szabályt).
- [33] Az indítvány szerint a 2022. december 31-éig hatályos szabályozás alapján a jelen kezdeményezés alapjául szolgáló ügy tényállásához hasonló ügyben (a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt) született precedensértékű határozat (EBH2017. M.16.) szerint a munkáltató vagy másik munkakörben foglalkoztatta az egészségi okból alkalmatlan munkavállalóját, vagy ha nem, akkor állásidőre járó juttatást fizetett részére, vagy pedig felmondással megszüntette a munkaviszonyt a felmondási időre járó munkabér és egyéb anyagi juttatások, az időarányos szabadság megváltása és a végkielégítés megfizetése mellett. Ez összhangban volt az Alaptörvény XV. cikk (4)-(5) bekezdésében rögzített, az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkóztatás védelmére vonatkozó államcélokkal, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése szerinti szociális biztonság megteremtésére vonatkozó államcélal. A 2023. január 1-jétől hatályos szabályozás azonban nem teljesíti ezeket az alkotmányos államcélokat, hanem azzal éppen ellentétes hatású, mivel az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második, és az Mt. 146. § (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata oda vezet, hogy a munkáltató sem távolléti díjat, sem munkabért, sem pedig társadalombiztosítási járulékot nem fizet a munkavállaló után, így számára sokkal kedvezőbb a munkaviszony fenntartása, mint a munkaviszony megszüntetése, amikor végkielégítést kellene fizetnie. A keresőképes munkavállaló sem munkaviszonyból származó jövedelmet, sem táppénzt nem kap, továbbá a társadalombiztosítási jogviszonya is szünetel. Az indítvány utal arra, hogy a munkajogi irodalom a végkielégítés jogi természetét illetően annak ideiglenes jövedelempótló, „szociális” jellegét hangsúlyozza, aminek egyik célja a munkáját elvesztett munkavállaló megélhetésének átmeneti biztosítása. Azonban a felmondás a hatályos szabályok szerint csupán joga, és nem kötelezettsége a munkáltatónak, és mivel az új szabályozás alapján már nem jelent terhet az alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyának a fenntartása, így az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második mondata alkalmas a végkielégítés szabályainak a megkerülésére is. A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól mentesített munkavállaló saját maga ugyan dönthet a munkaviszony megszüntetése mellett, azonban ekkor elesik a végkielégítéstől és felmentési idő sem jár neki. Így tehát bár a támadott szabályozás a

végkielégítéshez és felmondási időhöz való jogot nem szünteti meg, de valójában megakadályozza annak realizálását. Sérül továbbá az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló szociális biztonsága azáltal is, hogy a keresete elvesztése mellett el van zárva az olyan szociális juttatások igénybevétele (pl. álláskeresők számára járó juttatás, rokkantsági ellátás, megváltozott munkaképességű személyek ellátása), amelyeknél a fennálló munkaviszony kizáró okot jelent. Az alaptörvény-ellenes szabályozás oda vezet, hogy a munkaviszonyban bekövetkező változásnak, a munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmassága megszűnésének kockázatát egyedül a gyengébb fél, a munkavállaló viseli anélkül, hogy ennek észszerű indoka megállapítható lenne.

- [34] Az indítványozó utalt az osztrák munkajogra és az egyes jogállási törvények szabályozási megoldásaira hazánkban. Utóbbiak között idézte a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvényt, a közsolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCI. törvényt, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényt, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvényt, a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 1992. évi CLXIV. törvényt, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvényt, a Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvényt. Ezek közös jellemzője, hogy kifejezetten rendelkeznek a más munkakör felajánlási kötelezettségről, illetve a munkáltatói felmentés kötelezettségéről a foglalkoztatott egészségi alkalmatlanságának esetére.
- [35] Az indítvány összefoglalása szerint a támadott szabályok védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósítanak meg, mivel alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkoznak, és a hátrányokozásnak nem azonosítható a tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoka. A bírói kezdeményezéssel érintett szabályozás továbbá ellentétes az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkóztatás védelmére, illetve a szociális biztonság megteremtésére irányuló államcélokkal is.
- [36] 3.4. Az Alkotmánybíróság az indítványt a tartalma szerint bírálta el.

II.

- [37] 1. Az Alaptörvénynek az indítványban hivatkozott és más érintett rendelkezései:

„XV. cikk (1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény,

nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

[...]

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

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

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

„XIX. cikk (1) Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegység, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.

(2) Magyarország a szociális biztonságot az (1) bekezdés szerinti és más rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.”

[38] 2. Az Mt. indítvánnyal támadott és egyes más rendelkezései:

„51. § (1) A munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni.

(2) A munkáltató köteles a munkavállaló részére

a) a munkaviszony teljesítésével felmerült szükséges és indokolt költséget megtéríteni,

b) a munkavégzéshez szükséges feltételeket – eltérő megállapodás hiányában – biztosítani.

(3) A munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.

(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Jogszabályban meghatározott esetben, illetve ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.

(5) A fogyatékosággal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.”

„52. § (1) A munkavállaló köteles

a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,

b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, [...]”

55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól

a) keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára, [...]”

„146. § (1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

[...]

b) az 55. § (1) bekezdés *c)–g), j)* és *m)* pontjában meghatározott esetben,

[...]

(2) Az (1) bekezdés *d)* pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.”

„147. § (1) A munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.”

III.

[39] Az Alkotmánybíróság először azt vizsgálta, hogy a bírói indítvány megfelel-e az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésében, valamint az Abtv. 25. §-ában, 51. §-ában, 52. § (1) bekezdésében, 52. § (1b) bekezdés *a)–f)* pontjában, továbbá az 52. § (4)–(6) bekezdésében foglaltakból következő formai és tartalmi követelményeknek.

[40] 1. Az indítványozó bíróság az Abtv. 25. § (1) bekezdésére alapította kérelmét, amely az Mt. két rendelkezése alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányult. Az Alkotmánybíróság erre figyelemmel vizsgálta, hogy az indítvány a határozott kérelem feltételeinek [Abtv. 52. § (1b) bekezdés *a)–f)* pont] eleget tesz-e.

[41] Az indítványozó bíróság megjelölte azt a törvényi rendelkezést [Abtv. 25. § (1) bekezdés], amely megállapítja az Alkotmánybíróság hatáskörét az indítvány elbírálására [Abtv. 52. § (1b) bekezdés *a)* pont]. Előadta az eljárás megindításának indokait [Abtv. 52. § (1b) bekezdés *b)* pont], valamint az indítványozó bíróság megjelölte az Alkotmánybíróság által vizsgálandó jogszabályi rendelkezést [Abtv. 52. § (1b) bekezdés *c)* pont] és az Alaptörvény sérülni vélt rendelkezéseit: az Alaptörvény

XV. cikk (1), (2), (4) és (5) bekezdése, a XIX. cikk (1) és (2) bekezdése [Abtv. 52. § (1b) bekezdés d) pont].

- [42] Az Alkotmánybíróság azt is megállapította, hogy a bírói indítvány kifejezett kérelmet tartalmaz az Alkotmánybíróság döntésének tartalmára [Abtv. 52. § (1b) bekezdés f) pont], az ugyanis az Abtv. 41. § (1) bekezdésében a kifogásolt jogszabályi rendelkezések alaptörvény-ellenességének a megállapítására és megsemmisítésére irányul.
- [43] 2. Az Abtv. 25. § (1) bekezdése értelmében az egyedi normakontroll eljárásnak további két – egymással összefüggő – feltétele, hogy a bírói kezdeményezés ténybeli alapja a bíró előtt folyamatban lévő egyedi ügy legyen, és a kezdeményezésnek ebben az ügyben alkalmazandó jogszabály vizsgálatára kell irányulnia {3112/2014. (IV. 17.) AB végzés, Indokolás [3]; 3058/2015. (III. 31.) AB végzés, Indokolás [22]}. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata értelmében ugyanis a bírói kezdeményezés, mint normakontroll egyedi vagy konkrét jellege az absztrakt utólagos normakontrollhoz képest annyiban szűkebb, hogy az indítványozó bíró csak az ügyben alkalmazott jogszabályt támadhatja meg, és részletesen meg kell indokolnia, hogy az adott ügyben valóban szükséges alkalmaznia a támadott jogi normát. Csak ezzel biztosítható ugyanis a kezdeményezés egyedi – konkrét – normakontroll jellege. Amennyiben a bírói kezdeményezés olyan jogszabályt vagy jogszabályi rendelkezést támad meg az Alkotmánybíróság előtt, mely az előtte folyamatban lévő (az Alkotmánybírósághoz fordulás miatt felfüggesztésre került) ügygel nem áll összefüggésben, annak elbírálása során nyilvánvalóan nem kerül alkalmazásra, akkor érdemi alkotmányossági vizsgálatnak nincs helye [...]” {3058/2015. (III. 31.) AB végzés, Indokolás [22]}
- [44] Az Alkotmánybíróság a fentiekre figyelemmel a bírói indítvánnyal összefüggésben megállapítja, hogy a bírói kezdeményezés alapját képező per tárgyához tartozó, idevágó, lényeges jogkérdés a perben érvényesített igénnyel kapcsolatban az Mt. támadott rendelkezéseinek értelmezése és alkalmazása.
- [45] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítványozó bíróság előtt olyan egyedi ügy van folyamatban, amelyben az általa támadott rendelkezéseket az ügy elbírálásához alkalmaznia, értelmeznie kell, az ügy ezekkel szoros kapcsolatban áll.
- [46] 3. Az Abtv. 52. § (1b) bekezdés e) pontja értelmében az indítványnak indokolást kell tartalmaznia arra nézve, hogy a sérelmezett jogszabályi rendelkezések miért ellentétesek az Alaptörvény megjelölt rendelkezéseivel.
- [47] Az indítvány az Alaptörvény több rendelkezésére is hivatkozik, mint amelyeknek a sérelme megvalósul. Ezek közül az Alaptörvény XV. cikk (4) és (5) bekezdését illetően azonban önálló, és alkotmányossági szempontból értékelhető indokolást nem adott elő az indítvány, vagyis nem fejtette ki, hogy az adott alaptörvényi rendelkezések (az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulása külön intézkedésekkel

segítése, valamint a családok, a gyermekek, a nők, az idősek és a fogyatékkal élők védelme) miatt és mennyiben van közvetlen kapcsolatban az Mt. két támadott szövegrészével, ezeket mennyiben sértik a törvényi rendelkezések. Ezen hiányosság miatt az Alkotmánybíróság nem foglalkozhatott érdemben a XV. cikk (4) és (5) bekezdésére vonatkozó indítványi elemekkel.

[48] Fentiekből következően az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdésének és XIX. cikke (1)-(2) bekezdései állított sérelmét vizsgálhatta érdemben. Az indítvány azt az alkotmányjogi jelentőségű kérdést veti fel, hogy ha a támadott rendelkezések különböző csoportba tartozó személyeket azonos módon kezelnek, ezzel az egy adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlanná vált munkavállalók hátrányos helyzetbe kerülnek-e, s ennek a megkülönböztetésnek van-e ésszerű indoka, illetve ezáltal sérül-e az érintett munkavállalók valamely alapjoga.

IV.

[49] A bírói kezdeményezés az alábbiak szerint részben megalapozott.

[50] Az Alkotmánybíróságnak azt a kérdést kellett megválaszolnia, hogy az Mt. 55.§ (1) bekezdés a) pontjának és a 146.§ (2) bekezdése támadott szövegrészei sértik-e az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdését, illetve a XIX. cikk (1) és (2) bekezdését. Az Alkotmánybíróság ehhez elsőként az Mt. szabályozási rendszerét és alkotmányos összefüggéseit, majd az Alaptörvény XV. cikkével és XIX. cikkével összefüggő alkotmánybírósági gyakorlatot vette számba, és végül ezeknek az adott ügyben való alkalmazhatóságát vizsgálta.

[51] 1. Az Alkotmánybíróság elsőként áttekintette az Mt. bírói indítvánnyal támadott, jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezését, illetve a vonatkozó rendelkezések jogszabályi környezetét. Ez elengedhetetlen bírói kezdeményezésnél, egyedi normakontroll eljárásban.

[52] 1.1. A munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségek körében rögzíteni kell, hogy a munkaviszony tartalmát az abból származó jogok és köteleességek alkotják. Ahhoz, hogy a munkaviszony betöltse a rendeltetését, a jogok és a kötelezettségek folyamatos és zavarmentes teljesítése szükséges. A munkaviszonynál a jogviszony alapvető sajátosságai – a jogviszony tartós, bizalmi jellege, a felek alá-fölérendeltsége, a munkaviszony szociális rendeltetése, valamint a felek személyhez fűződő jogainak védelme – következtében a munkáltató oldalán általánosságban többletkötelezettségek jelentkeznek.

[53] A munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tételes felsorolása nem lehetséges, az Mt. VIII. fejezete 29. címe az alapvető kötelezettségeket nevesíti. A kötelezettségekkel szemben a másik fél oldalán jellemzően jogosultságok jelennek

meg (vagyis, ami az egyik félnek kötelezettség, az egyben a másik oldalon a jogosult által kikényszeríthető jogot jelent).

- [54] A munkaviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket nem csupán az Mt. VIII. fejezete szabályozza a munkaszerződés teljesítése körében, hanem lehetnek jogok és kötelezettségek az általános magatartási követelmények között is, I. fejezet, 4. cím, vagy az Mt. más fejezeteiben (pl. a munka díjazásának kötelezettségére vonatkozó szabályok külön, a XII. fejezetben találhatóak, ezek között szerepel az Mt. 147. § (1) bekezdése, amely 2023. január 1-jétől módosult).
- [55] Ezen kívül az Mt. mellett munkaviszonyra vonatkozó más szabályok, munkáltatói szabályzatok, a felek megállapodása, munkáltatói utasítások, valamint az adott munkakörhöz kapcsolódó írott vagy íratlan szakmai, hivatásrendi normák is meghatározhatnak jogokat és kötelezettségeket. Rendszerint megkülönböztethetők a munkaviszonyból származó fő- és mellékkötelezettségek, e felosztás azonban viszonylagos, hiszen egy adott munkaviszony tekintetében bármely kötelezettség minősülhet lényegesnek.
- [56] Különös jelentősége van továbbá az általános magatartási szabályoknak – így pl. az adott helyzetben általában elvárható magatartás, a jóhiszemű és a tisztességes eljárás elvének, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének, valamint az együttműködési kötelezettségnek –, melyek egyéb, külön nevesített kötelezettség hiányában is iránymutatót adhatnak a felek számára a munkaviszony teljesítése során tanúsítandó magatartás tekintetében.
- [57] Az Mt. 1. §-a a következőképpen nyilvánítja ki a törvényi szabályozás célját: „E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeire. A munkavállalók szociális érdekeinek megjelenítése a törvény számos rendelkezésében közvetlenül is megjelenik pl.: munkaidő szabályok, szülői szabadság, keresőképtelenség alatti felmondási védelem. Az Mt. rendelkezéseihez is kapcsolódóan, azokhoz illeszkedve kerültek meghatározásra más törvényekben és egyéb jogszabályokban a munkavédelem, a társadalombiztosítás szabályai. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (továbbiakban Mvtv.) azért alkotta meg az Országgyűlés, hogy „az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeit a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása és a munkakörülmények humanizálása érdekében” meghatározza az állam, a munkáltatók és a munkavállalók feladatait, jogait és kötelességeit. Az Mvtv. alapján került kiadásra a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet, amely biztosítja a munkába állás előtti, a foglalkoztatás ideje alatti rendszeres, és soron kívüli orvosi vizsgálatokat egy-egy adott munkakör betöltésére való egészségi alkalmasságot illetően. A Tbj.-t azért alkotta meg az Országgyűlés, hogy „az egyéni felelősség és a társadalmi

szolidaritás elveinek megfelelően szabályozza a társadalombiztosítás keretében létrejövő jogviszonyokat, meghatározza a foglalkoztatók és a biztosítottak biztosítási jogviszonnyal kapcsolatos kötelezettségét, a foglalkoztatók és biztosítottak fizetési kötelezettségét és ennek közteherviselésnek megfelelő teljesítését, valamint a társadalombiztosítási ellátások körét." A Tbj. a társadalombiztosítási ellátások között nevesíti az egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási ellátásokat. Ezek részletes szabályait (jogosultságok feltételek) további törvények határozzák meg, ugyanakkor a Tbj. az, amely a biztosítási jogviszony lényegi szabályait tartalmazza. Utóbbiak szerint a munkaviszonyban álló személyek biztosítottak minősülnek. Ugyanakkor arról is rendelkezik, hogy az Mt. által is szabályozott bizonyos élethelyzetekben (fizetés nélküli szabadság; munkavégzési kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár stb.) a biztosítás szünetel. Ez a szünetelés azzal járhat, hogy az érintett munkavállaló elesik egyes társadalombiztosítási ellátásoktól.

- [58] 1.2. Magyarország jogrendszerének az alapja az Alaptörvény [Alaptörvény R) cikk]. Már a Nemzeti Hitvallás kinyilvánítja a munka jelentőségét: „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” Az Alaptörvény további részeiben a „munka” több helyen is megjelenik. Ezek közül kiemelhető az ALAPVETÉS M) cikk (1) bekezdése, mely szerint „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik.” A SZABADSÁG ÉS FELELŐSSÉG XII. cikk a következőket rendeli: „(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.” Ugyanitt a XVII. cikk négy bekezdésben foglalkozik a munkavállalókkal és munkáltatókkal. A XVII. cikk (3) bekezdése a következőképpen deklarálja a munkavállalói alapjogot: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.
- [59] Az egyes törvényekben meghatározott magatartási szabályok (jogok és kötelezettségek) mögött nem feltétlenül, és nem is közvetlenül jelennek meg alaptörvényi rendelkezések. Az Alaptörvény védelme körében, az egyes jogszabályi rendelkezések értelmezésekor azonban jelentősége van annak, hogy jogszabály nem lehet ellentétes az Alaptörvénnyel [Alaptörvény T) cikk (3) bekezdés], továbbá annak, hogy a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik [Alaptörvény 28. cikk].
- [60] 1.3. Az Mt. két támadott rendelkezése közül az egyik az Mt. VIII. fejezete „A munkaszerződés teljesítése” cím alatt, a „Mentesülés a munkavégzési kötelezettség

alól” szabályai között szerepel, a másik az Mt. XII. fejezete „A munka díjazása” cím alatt, a „Díjazás munkavégzés hiányában” szabályai között.

- [61] A Mt. korábban hatályos rendelkezései hasonló tartalommal rendelkeztek, de kizárólag a keresőképtelen munkavállalókra. A munkavégzési kötelezettség alóli mentesülésről rendelkező korábbi 55. § (1) bekezdés, valamint a munkavégzés hiányában történő díjazásról rendelkező 146. § nem is említette a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót. Ebben az időben az ítélezési gyakorlatot a Kúria azon döntése (EBH2017.M.16.) határozta meg, amely a rendeltetésszerű joggyakorlás általános követelményére is hivatkozva vezette le a munkáltató munkadíjfizetési kötelezettségét, illetve a munkaviszony rendezésének (más munkakör felajánlása, illetve felmondás) a kötelezettségét, és ebből volt levezethető – a foglalkoztatás rendezetlenségére alapított - munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogszerűsége.
- [62] Az indítvánnyal támadott rendelkezéseket a Módtv. 116. §-a és 136. §-a vezette be 2023. január 1-jei hatállyal. A Módtv. 136. §-ához fűzött indokolás szerint, az Mt. 146. § (2) bekezdése „egyértelművé teszi az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának módosításával összefüggésben azt, hogy nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha egyébként a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan”. Ezt követően fordult meg a Kúria ítélezési gyakorlata. Az indítványban hivatkozott új döntések lényege, hogy az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkavégzési kötelezettség alóli mentesülését úgy is kell érteni, hogy a munkáltató mentesül a foglalkoztatási kötelezettségei alól. Másrészt – az Mt. 146. § (2) bekezdés második fordulata alapján – rögzítették azt, hogy nem illeti meg távolléti díj a munkavállalót, ha munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.
- [63] Kiemelendő, hogy a fenti módosulások mellett, nem változtak a munkáltatót terhelő általános foglalkoztatási szabályok, ideértve az Mt. 1. §-át, az általános magatartási követelményeket [Mt. 6-9. §-ai], valamint a munkáltatót terhelő általános foglalkoztatási kötelezettséget is [Mt. 51. § (1) bekezdése]. Mindezek mellett a hatályos Mt. 147. § (1) bekezdése is rendelkezik arról, hogy a munkavállalót alpbér illeti meg, amennyiben a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget.
- [64] 2. Az Alkotmánybíróság az indítványban megfogalmazott alkotmányjogi jelentőségű kérdés alapján számba vette a XV. cikk (1) és (2) bekezdéséhez kapcsolódó alkotmánybírósági gyakorlatot a törvény előtti egyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tekintetében, valamint az ehhez kapcsolódóan kialakított vizsgálati módokat.
- [65] 2.1. Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése szerint a törvény előtt mindenki egyenlő, és a (2) bekezdés szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés nélkül biztosítja. A hátrányos megkülönböztetés tilalma az

Alkotmánybíróság gyakorlatában nem jelenti minden megkülönböztetés tilalmát, a tilalom elsősorban az alapjogok terén tett megkülönböztetésre terjed ki. Személyek közötti, alkotmányosértő hátrányos megkülönböztetés akkor állapítható meg, ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos helyzetben lévő személyekkel vagy csoporttal történt összehasonlításban kezelnek hátrányosabb módon. A megkülönböztetés pedig akkor alkotmányellenes, ha végső soron összefügg az emberi méltósághoz való joggal, és a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos csoportba tartozó (egymással összehasonlítható) jogalanyok között tesz különbséget anélkül, hogy annak tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indoka lenne, vagyis önkényes {9/2016. (IV. 6.) AB határozat, Indokolás [22]}.

- [66] E körben az Alkotmánybíróság emlékeztet arra, hogy az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése jellemzően olyan tulajdonságokat nevesít, amelyek a társadalom sérülékeny, személyben rejlő tulajdonság mentén elkülöníthető csoportjait öleli át {lásd például: 9/2019. (III. 22.) AB határozat, Indokolás [61]}. Az Alkotmánybíróság korábban már azt is rögzítette, hogy az egyén megváltoztathatatlan (saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott) tulajdonságain alapuló megkülönböztetés általában tilos, mely csak kivételesen, rendkívül szigorú vizsgálat eredményeként igazolható {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [41]}.
- [67] Nemcsak az azonos helyzetű személyek közötti különbségtétel, hanem a különböző helyzetű személyek azonos kezelése kapcsán is megállapítható a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása. Az Alkotmánybíróság rögzítette: az állam joga – s egyben bizonyos körben kötelezettsége is –, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. Ez a megállapítás további alkotmányos követelményt is magában foglal. A jogalkotónak az eltérő élethelyzetek azon mozzanataira figyelemmel kell szabályoznia, amelyek figyelmen kívül hagyása az emberi méltósághoz való jogot sértő – tehát alaptörvény-ellenes – megkülönböztetésre vezetne. Hátrányos megkülönböztetést jelent az, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, vagyis e körülményt figyelmen kívül hagyja. Alaptörvény-ellenes, ha az ilyen hátrányokozásnak nem ismerhető fel a tárgyilagos mérlegelés szerint való észszerű indoka {lásd: 17/2014. (V. 30.) AB határozat, Indokolás [44]}.
- [68] A fenti megállapításokat legutóbb az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontját megsemmisítő 8/2023. (VI.20.) AB határozat összegezte {Indokolás [33]-[35]}.
- [69] 2.2. Az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdése kapcsán az Alkotmánybíróság három kérdést vizsgál: „1. fennáll-e az indítványozó hátrányára eltérő elbánás, és mivel a diszkrimináció szükségképpen valamely viszonyrendszerben érvényesül, ezért azt a kérdést is vizsgálni kell, hogy az indítványozó összehasonlítható helyzetben van-e azon személyekkel szemben, akikhez képest a hátrányt állítja; 2. vizsgálni kell, hogy az indítványozó a XV. cikk alapján milyen tartalmú sérelmet állít: a törvény előtti

egyenlőség megsértésére hivatkozik vagy arra, hogy valamelyik védett tulajdonságára tekintettel valamely alapjogát szükségtelenül vagy aránytalanul korlátozták; 3. végül a 2. pontbeli sérelem azonosítása határozza meg, hogy milyen módon igazolható, illetve igazolható-e a hátrányos megkülönböztetés [...]” {12/2021. (IV.14.) AB határozat, Indokolás [60]}. A bírói kezdeményezés alapján is ennek megfelelő sorrendben vizsgálendő az, hogy a támadott jogszabályi rendelkezések által sérült-e az Alaptörvény XV. cikk (1), illetve (2) bekezdése.

[70] Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése két alkalmazási feltételt határoz meg: a különbségtétel alapvető jog tekintetében történt, és a különbségtétel alapja, oka faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet (összefoglaló néven: védett tulajdonság). A XV. cikk (2) bekezdése: „olyan élethelyzeteket ölel át, amelyekben az emberek önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságuk miatt előítéllettel, vagy társadalmi kirekesztéssel néznek szembe. Vagyis a diszkriminációttilalom alkotmányos klauzulája elsődlegesen a társadalom személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonság mentén elkülönülő csoportjainak a védelmét szolgálja.” {3166/2019. (VII.10.) AB határozat, Indokolás [22]} A védett tulajdonságok „az egyén megváltoztathatatlan tulajdonságai, amelyeket nem tud befolyásolni”, illetve amelyek „nem változtathatók tetszőlegesen” [4/2021. (I.22.) AB határozat, Indokolás [102]}. A védett tulajdonság mellett beazonosíthatónak kell lennie, azon alapjognak is, amely végső soron a hátrányos megkülönböztetés által szenvedett sérelmet. A XV. cikk (2) bekezdés szerinti sérelem esetén az I. cikk (3) bekezdése szerinti vizsgálat alapján ítélt meg, hogy az adott intézkedés (bírói döntés vagy jogszabály) érint-e valamely alapjogot, ezt az azonosított alapjogot korlátozza-e, a korlátozás más alapjog vagy alkotmányos érték védelme érdekében történt-e, a korlátozás szükséges és arányos volt-e, s hogy mindez a korlátozás az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával történt-e. Ettől eltérően, a XV. cikk (1) bekezdésének állított sérelme esetén az ún. ésszerűségi vizsgálatot végzi el az Alkotmánybíróság.

[71] 3. Az indítvány egyszerre hivatkozott a XV. cikk (1) és (2) bekezdés sérelmére. Érveket hozott fel amellet, hogy a keresőképtelen munkavállaló és az adott munkakörre egészségi okból alkalmatlan munkavállaló az egészségi állapotukból levezethető személyes jellemzőjük, a szociális helyzetük alapján eltérő csoportokba tartoznak. Érvelt amellet, hogy az eltérő tulajdonságaik ellenére a támadott jogszabályok egyenlőként kezelik őket, s hogy ebből eredően az utóbbi csoport tagjai hátrányt szenvednek el az egészségüket, biztonságukat és méltóságukat biztosító munkafeltételeket illetően. Az indítvány hivatkozott arra is, hogy az eltérő helyzetű munkavállalók azonos módon való kezelése, az ebből eredő hátrányok ésszerű okkal nem magyarázhatók.

- [72] 3.1. Az Alkotmánybíróság – az indítvánnyal egyezően - megállapította, hogy támadott jogszabályok egyenlően kezelik a keresőképtelen és az adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat. Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja mindkét csoportot mentesíti a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Az Mt. 146. § (2) bekezdésének második fordulata mindkét csoport tekintetében úgy rendelkezik, hogy őket távolléti díj nem illeti meg: „Nem illeti meg távolléti díj, ha keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.”
- [73] Az indítvány helyesen mutatja be azt, hogy eme két munkavállalói csoport az egészségi állapotának a jellege és az ehhez kapcsolódó szociális helyzete, valamint a munkajogi jogviszonyból eredő egyéb jogai és kötelezettségei tekintetében lényegesen különböznek egymástól. A 146. § (2) bekezdésének szövege is nyilvánvalóvá teszi, hogy a keresőképtelen munkavállaló azért nem részesülhet távolléti díjban, mert ő a betegállománya alatt társadalombiztosítási ellátásban részesül. Ezen munkavállalóval szemben az adott munkakör ellátására egészségi okból nem alkalmas munkavállaló semmilyen társadalombiztosítási ellátásra nem jogosult. Ezen túlmenően az ilyen munkavállaló - az Mt. 146. § (2) bekezdés utolsó fordulatára figyelemmel – a Tbj. 16. § c) pontja szerint már biztosítottnak sem minősül. Ez azt jelenti, hogy elveszti az egészségbiztosítási ellátásokra való jogosultságát is. Ugyanakkor – a munkaviszonya fennállására figyelemmel – az egyéb társadalombiztosítási ellátásokra, vagy szociális ellátásokra való jogosultsága sem nyílnak meg. Az indítvány részletesen bemutatja, hogy az adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló a társadalombiztosítási ellátások tekintetében, valamint a munkaviszonyból eredő általános jogosultságait illetően milyen hátrányokat szenved el. Utóbbiak közé tartozik az is, hogy a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultsága csak a munkaviszony megszűntetése esetén nyílnak meg. Amennyiben azonban a munkaviszony megszűntetését egy felmondással ő maga kezdeményezi, akkor elesik egy hosszabb munkaviszony alapján őt az Mt. szerint megillető végkielégítés összegétől. Nyilvánvaló az is, hogy a munkavállalónak az nem áll hatalmában, hogy a fennálló munkaviszonyát az ellátandó vagy ellátható munkakör tekintetében egyoldalúan módosítsa, vagy ezt érvényesítse a munkáltatóval szemben. Az Mt. ilyen jellegű jogosultságról kifejezetten nem rendelkezik. A Kúria által kialakított ítélkezési gyakorlatból az is következik, hogy az ilyen munkavállaló a - lényegében ellehetetlenült - munkaviszonya azonnali hatályú felmondásától sem remélheti azt, hogy egy tartósan fennálló munkaviszony alapján az őt megillető végkielégítéshez hozzájuthat.
- [74] Az Alkotmánybíróság a vizsgálata körébe vonta az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdését: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekre.” Ez olyan követelményt támaszt a

munkaviszony szabályozását illetően, hogy abban az emberi méltóság és a munka összekapcsoltságát is meg kell jeleníteni. Ahogyan a Nemzeti Hitvallás kinyilvánítja, hogy „minden ember becsületének alapja a munka”, úgy a törvényi rendelkezéseknek is a munkavállalói jog e lényegi tartalmát tiszteletben tartva kell rendelkeznie a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében. A munkajogviszony egy alá-fölé rendeltségi jogviszony. Olyan jogviszony, ahol a munkáltatónak hatalmában áll a munkaszervezet kialakítása, átalakítása, a munka olyan megszervezése, amely egyszerre biztosítja a vállalkozása szabadságát és a munkavállalói jogok tiszteletben tartását. Ez a munkáltatóra nagyobb felelősséget ró, amely nem csupán a jogszabályi rendelkezésekben, hanem egy adott munkaviszonyon belül is érvényesülést követel. Elég itt csupán az Mt. 6. § (3) bekezdésére utalni, amely szerint „[a] munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.”

[75] A fentiekből következően a jelen ügyben az Alkotmánybíróságnak az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése, valamint a XVII. cikk (3) bekezdése alapján kellett vizsgálnia azt, hogy a támadott jogszabályi rendelkezések összhangban állnak-e az Alaptörvénnyel.

[76] 3.2. Az Alkotmánybíróság a fentiek alapján vizsgálta az Mt. 55. § (1) bekezdését. Ennek a rendelkezésnek a lényege, hogy mentesíti „a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének a teljesítése alól” a keresőképtelen és az adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót. A két munkavállalói csoport azonos tulajdonsággal rendelkezik abban a tekintetben, hogy egészségi állapotuk miatt nem tudják ellátni a munkakörükből eredő munkafadataikat. Ebből következően a konkrét munkakörükhöz kapcsolt munkavégzési kötelezettségük, illetve annak lehetetlensége tekintetében azonos helyzetben vannak. Ebben a viszonylatban azonos a rájuk vonatkozó szabályozás. Önmagában ebből a rendelkezésből nem származik hátránya az adott munkakör ellátására alkalmatlanná nyilvánított munkavállalónak, sőt ez megerősíti abban, hogy a konkrét munkavégzés hiánya nem minősíthető kötelezettségzegésnek az ő részéről.

[77] Az Alkotmánybíróság ezen jogszabályi rendelkezés tekintetében nem állapíthatta meg az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésének a sérelmét. Ezért az indítványt ebben a körben elutasította.

[78] 3.3. Az Alkotmánybíróság vizsgálta az Mt. 146. § (2) bekezdés utolsó fordulatának az Alaptörvénnyel való összhangját is. Ennek a rendelkezésnek a lényege, hogy sem a keresőképtelen munkavállaló, sem a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló nem jogosult távolléti díjra. Ebben a tekintetben azonban a két munkavállalói csoport nem tekinthető azonosnak. A keresőképtelen munkavállaló ugyanis társadalombiztosítási ellátásban részesül, ezzel szemben az egészségi okból a munkaköre ellátására alkalmatlanná nyilvánított munkavállaló ilyen ellátásra nem

jogosult. Sőt éppen e rendelkezés idézi elő azt a hátrányt, hogy a biztosítási jogviszonyától is megfosztatik. Ezen túlmenően e rendelkezés zárja el attól, hogy az ő tekintetében alkalmazható legyen az Mt. 147. § (1) bekezdése. E szerint „[a] munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alapbér illeti meg.” A korábban kifejtettek szerint azonban – a munkáltató munkaszervezet alakítási hatalmából eredően – a munkavállaló adott munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanná válása önmagában nem jelenthet „elháríthatatlan külső okot”. A munkáltatónak ugyanis lehetőségében állna a munkavállaló olyan munkakörben való foglalkoztatása, amelynek ellátására orvosilag alkalmas, vagy ennek hiányában a munkáltatónak lehetőségében állna a munkaviszony felmondással való megszüntetése is.

- [79] Az Alkotmánybíróság a fentiek alapján megállapította, hogy az adott rendelkezés eltérő helyzetű munkavállalók jogosultságát azonos módon szabályozza, és ezáltal az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló többszörösen hátrányos helyzetbe kerül. Ez az ún. fordított megkülönböztetés végső soron az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerinti munkavállalói jog korlátozását eredményezi.
- [80] Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint vizsgálta azt, hogy a munkavállalói alapjog korlátozására milyen más alapjog, vagy alkotmányos érték védelme érdekében történt. Ilyen cél azonban nem jelent meg a törvénymódosítás indokolásában, de nem is tudott fellelni ilyen célt az Alkotmánybíróság. Éppen ellenkezőleg az 1.2. pontban kifejtettekre figyelemmel a változásnak alkotmányos indoka nem magyarázható. Ebből következően az Alkotmánybíróság már nem is vizsgálhatta a korlátozás szükségességét és arányosságát
- [81] Az Alkotmánybíróság az Mt. 146.§ (2) bekezdés utolsó fordulatát illetően azt állapította meg, hogy az sérti az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdését. Az Alkotmánybíróság ezért megállapította annak alaptörvény-ellenességét, és azt a rendelkező rész szerint – az Abtv. 41. § (1) bekezdése alapján - megsemmisítette.
- [82] 4. Az indítvány a támadott jogszabályi rendelkezések viszonylatában hivatkozott az Alaptörvény XIX. cikk (1) és (2) bekezdés sérelmére is. Az Alaptörvény hivatkozott rendelkezései nem hozhatók közvetlen összefüggésbe az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjával. Az Mt. 146. § (2) bekezdés utolsó fordulatát illetően az Alkotmánybíróság már megállapította az alaptörvény-ellenességet, ezért ezt - a következetes gyakorlatának megfelelően – már nem vizsgálta.

V.

- [83] 1. A jelen esetben kérdés az is, hogy az Mt-nek az 55. § (1) bekezdés a) pontja kizárólag olyan tartalommal értelmezhető-e, mint ahogyan azt az indítványozó teszi.

Ez azért kérdés, mert a módosítás egyike sem érintette azt az Mt. szabályt, amely a foglalkoztatási kötelezettségről szól. Amennyiben a vizsgált jogszabálynak több értelmezése is lehet, és egyben van olyan értelmezése, mely az Alaptörvénnyel összeegyeztethető, az Alkotmánybíróság alkotmányos követelményben állapítja meg a jogszabály Alaptörvénynek megfelelő alkalmazása alapjául szolgáló értelmezését. A jelen esetben azt lehet megállapítani, hogy az Mt. e szabálya a módosítása után is értelmezhető úgy, a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége – ezek között az is, hogy biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit – változatlanul fennáll.

- [84] Ez abból következik, hogy a bírói kezdeményezésben támadott, értelmezett módosítás kétségtelenül valamely konkrét munkakör és az abban végzett konkrét feladat ellátására egészségi okból alkalmatlansághoz tapad, amint azt a kezdeményezés is bemutatja, és nem általában a rendelkezésre állás kötelessége vagy az általános foglalkoztatási kötelezettség alól mentesítésről szól. Más munkakörre, vagy a munkakör ellátására más feltételek mellett ezek a módosított szabályok nem tartalmazznak mentesítést a munkavállaló számára, vagyis másik oldalról nem érintik a munkáltató általános kötelezettségeit.
- [85] Abból az általános elvből, hogy a kötelezettségekkel szemben a másik fél oldalán jellemzően jogosultságok jelennek meg (azaz, ami az egyik félnek kötelezettség, az egyben a másik oldalon a jogosult által kikényszeríthető jogot jelent), az következik, hogy valamely kötelezettség alól mentesülésről szóló szabály csak a mentesülés terjedelméhez illeszkedő módon, és ahhoz igazodó mértékben módosíthat jogosultságot. Vagyis az Mt. 55. § (1) bekezdése a munkavállaló jogát rögzíti, a munkavállaló számára ad mentesülést bizonyos kötelezettségei alól, de a munkáltatónak erre a szabályra hivatkozással közvetlenül nem lehet igénye, vagy joga, hogy kötelezettségei alól mentesüljön.
- [86] Egy jogszabály alaptörvény-ellenességének vizsgálatánál az Alkotmánybíróság értelmezi a jogszabályt is. Ez minden esetben szükségszerű, mert meg kell állapítani a jogszabály hatókörét. Új jogszabálynál, amelyhez nem tapad kialakult, állandó bírói gyakorlat, az Alkotmánybíróság támaszkodhat a saját értelmezésére. A jogszabály és valamely történeti tényállás egymásra vonatkoztatása, ezzel kapcsolatban a jogszabály értelmezése elsősorban az általános hatáskörű bíróságokra tartozik; az Alkotmánybíróság a jogszabály vizsgálatánál az Alaptörvény és a jogszabály egymásra vonatkoztatását, ezzel kapcsolatban a jogszabály értelmezését végzi el.
- [87] A Módtv.-hez fűzött indokolás nem ad egyértelmű eligazítást a módosítás által elérni kívánt célokról, vagy annak az értelmezési kereteiről. Nem derül ki az indokolásból, hogy az valamely bírói gyakorlat felülírását, vagy éppen ellenkezőleg, a megerősítését célozza-e.
- [88] Minden norma értelmezésre szorul, a jogszabályok egyre növekvő száma és bonyolultsága ezt az értelmezési igényt folyamatosan növeli. Valamely norma

megszövegezéséből, szabályozási környezetéből fakadhatnak értelmezési nehézségek. Valamely törvényszöveg normatartalma függ a szabályozási környezetétől, és így valamely konkrét rendelkezés alkotmánybírósági vizsgálata eredménye is függ a rendelkezés normakörnyezetétől.

- [89] Az Mt. általános és különös szabályaival, az Alaptörvény 28. cikkében írt értelmezési követelménnyel, a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgáló értelmezési követelménnyel, a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolása kötelező figyelembevételével a jelen esetben összeegyeztethetetlen lenne a kifogásolt rendelkezésnek az önmagában vett olyan értelmezése, amely szerint, ha a munkavállaló egészségügyi szempontból alkalmatlan valamely, konkrét munkakörhöz kapcsolódó, és konkrét feladatainak az ellátására, akkor a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek, ezek között a munkáltató foglalkoztatási, vagy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége, általánosságban, nemcsak a konkrét munkakört és konkrét feladatokat illetően megszűnnek. Természetes, hogy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége nem áll fenn olyan munkakör ellátására, amelyben – a konkrét feladatellátási körülményekre is tekintettel – „nem alkalmas” minősítést kapott. Nem érintette azonban a módosítás a jogviszony másik oldalát, az Mt. más, általános szabályait, vagyis a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége egyes elemeit, ezek között az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek a biztosítását.
- [90] 2. Az Alkotmánybíróság, a bírói kezdeményezés elutasítása mellett, az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése védelme érdekében, az Abtv. 46. § (3) bekezdésében írtak alapján, hivatalból eljárva szükségesnek látta az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának új szövegrészének az Mt. mondott bekezdésével összhangban álló értelmezésének a megerősítését alkotmányos követelmény formájában.
- [91] Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése feltétlen érvényesülése a rendelkező részben megfogalmazott alkotmányos követelménnyel biztosítható.
- [92] 3. A fentiekre tekintettel az Alkotmánybíróság az Mt. kifogásolt rendelkezései alaptörvény-ellenességének a megállapítására és megsemmisítésére irányuló bírói indítványt a rendelkező részben foglaltak szerint részben megalapozottnak ítélte, és részben elutasította. Az utóbbi döntéssel érintett jogszabályi rendelkezés tekintetében egyúttal alkotmányos követelményt állapított meg.
- [93] Az Alkotmánybíróság az Abtv. 45. § (2) bekezdése alapján rendelkezett arról, hogy a megsemmisített jogszabály az Alkotmánybíróság eljárására okot adó ügyben nem alkalmazható, a (4) bekezdés alapján pedig arról, hogy a megsemmisített jogszabály valamennyi, bármely bíróság előtt folyamatban lévő ugyanilyen tárgyú ügyben nem alkalmazható.

[94] 4. Az Alkotmánybíróság a határozat Magyar Közlönyben történő közzétételét az Abtv. 44. § (1) bekezdés második mondata alapján rendelte el.

Budapest, 2025. február 11.

Dr. Juhász Imre s. k.,
az Alkotmánybíróság elnöke

Dr. Czine Ágnes s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Handó Tünde s. k.,
előadó alkotmánybíró

Haszonicsné dr. Ádám Mária s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Horváth Attila s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Hörcherné dr. Marosi Ildikó s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Juhász Miklós s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Lomnici Zoltán s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Márki Zoltán s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Patyi András s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Salamon László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Schanda Balázs s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szabó Marcel s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Varga Réka s. k.,
alkotmánybíró