



GAZDASÁGFEJLESZTÉSI MINISZTERIUM

Iktatószám

Dr. Sulyok Tamás úr
az Alkotmánybíróság elnöke és

Dr. Bitskey Botond úr
az Alkotmánybíróság főtítkára
részére

Alkotmánybíróság

Budapest
Donáti utca 35-45.
1015

| ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG | | |
|------------------|----------------|----------------------------|
| Ügyszám: | IV/2415-5/2022 | |
| Érkezett: | 2023 FEBR 16. | |
| Erkezés módja | | |
| POSTÁN | @ | EGYÉB: <i>Készenléttel</i> |
| Példány: | Melléklet: | Kezelőiroda: |
| 1 | <i>Ø</i> | <i>du!</i> |

Tárgy: álláspont az Alkotmánybíróság részére benyújtott IV/2415-1/2022. számú alkotmányjogi panaszindítvány kapcsán a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalóra vonatkozó rendelkezések tárgyában

Tisztelt Elnök Úr! Tisztelt Főtítkár Úr!

Az Alkotmánybíróság honlapján közzétételre került a IV/2415-1/2022. számú alkotmányjogi panaszindítvány, amelyben az indítványozó kéri az Alkotmánybíróságot az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 26. § (1) bekezdése és 27. § (1) bekezdése alapján, hogy *állapítsa meg* a Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság 2Mf.31.096/2022/5. számú másodfokú ítéletében hivatkozott és alkalmazott

- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 294. § (1) bekezdés gg) pontja, 66. § (9) bekezdése, 77. § (5) bekezdés a) pontja, 82. § (2) bekezdése, 83. § (1) bekezdése,
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) bekezdés d) pontja, 30/A. § (1) bekezdésében a „- feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak -„ szövegrész, a 32. § (2) bekezdésében a 30. § (1) bekezdés d) pontjára hivatkozás, 37. § (2) bekezdés a) pontja,
- a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmtv.) 2. § (1) bekezdés b) és c) pontja

jogszabályok és a Fővárosi Ítéltábla ítélete *alaptörvény-ellenességét*, és kéri, hogy *azokat semmisítse meg*.

Az Abtv. 57. § (1b) bekezdése alapján, ha a jogszabály megalkotója, illetve a törvény kezdeményezője - figyelemmel arra is, hogy az ügy a személyek széles körét érinti-e - az ügygel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatni kívánja, véleményét az (1a) bekezdés szerinti közzétételtől számított 30 napon belül - soron kívüli eljárás esetén 15, illetve

az Alaptörvény 6. cikk (8) bekezdése szerinti eljárásban 5 napon belül - megküldi az Alkotmánybíróságnak.

Erre tekintettel a gazdaságfejlesztési miniszternek lehetősége van az üggyel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatnia. A Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet szerint a gazdaságfejlesztési miniszter a foglalkoztatáspolitikáért való felelőssége keretében előkészíti a munkaviszonyra, a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályokat [103. § (1) bekezdés 11. pont, 111/B. § (1) bekezdés a) pont].

Továbbá az indítványban megfogalmazott kifogások kapcsolódnak a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására és támogatására vonatkozó speciális szabályozáshoz, amely a belügyminiszter szociálpolitikáért való felelősségi körébe tartozik, ezért az Mmtv. rendelkezései kapcsán a Belügyminisztérium illetékes szakterülete álláspontját indokolt figyelembe venni [182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet szerint 66. § (1) bekezdés 30. pont, 93. § (1) bekezdés].

I. AZ ALKOTMÁNYJOGI PANASZINDÍTVÁNY TÁRGYA

Az indítványozó szerint az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontja és a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja sértik az Alaptörvény XV. cikk (2) és (5) bekezdését, továbbá az I. cikk (1) bekezdését, a XII. cikkében foglalt munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, és a vállalkozáshoz való jogot. Ennek indoka, hogy a rokkantsági ellátásban részesülők az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontjában a többi alpontjában felsorolt öregségi nyugdíjban részesülőkhöz képest munkajogi helyzetüket illetően hátrányos helyzetbe kerülnek.

Kifogásolja, hogy hátrányosak az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja szerinti nyugdíjasoknak minősülőkre az Mt. alábbi rendelkezései: Mt. 66. § (9) bekezdése, 77. § (5) bekezdés a) pontja, valamint a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja, a 30/A. § (1) bekezdésében foglalt feltétel, 32. § (2) bekezdésben a 30. § (1) bekezdés d) pontjára hivatkozás, és a 37. § (2) bekezdés a) pontja. Álláspontja szerint az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja gátolja a rehabilitációs ellátásban részesülők számára a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését, és megkönnyíti a munkáltatók számára a jogviszony megszüntetését. Az indítványozó szerint ez a hátrányos megkülönböztetés megszűnne, ha az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja nem sorolná a rokkantsági ellátásban részesülőket a nyugdíjas munkavállalók közé.

Ezen kívül az Mmtv. 2. § (1) bekezdés b) és c) pontjai vonatkozásában az indítványozó előadja, hogy azok ellentétesek az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésével, és XIX. cikk (1) és (2) bekezdéseivel.

Továbbá az indítvány szerint ellentétes az Mt. 82. § (2) bekezdése és a 83. § (1) bekezdése a munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményeiről az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésével és az I) cikk (1)-(3) bekezdéseivel, az M) cikk (2) bekezdésével, mert az Mt. 166. § (1) bekezdésében és a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:518. §, 6:519. §, 6:520. §, 6:521. §, 6:522. § (1)-(2) bekezdései szerinti teljes kártérítéshez való jogot az Mt. 82. § (2) bekezdése korlátozza. Ez a korlátozás, és jogellenes felmondás esetén a munkaviszony helyreállítására való kötelezés hiánya, fokozottan hátrányosan érintik a rokkantsági ellátásban részesülőket.

Az indítvány szerint továbbá a bírósági eljárásban nem érvényesült a fegyverek egyenlőségének elve, ezért az eljárás sérti az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésben foglalt tisztességes eljáráshoz való jogot. Ezen kívül a bíróság (a munkáltató) megsértette az Alaptörvény VI. cikk (3) bekezdésben foglalt személyes adatokhoz való jogot azzal, hogy jogszerű bizonyítékként értékelte az indítványozó egészségi állapotára vonatkozó különleges adatait tartalmazó hatósági határozatot, illetve a munkáltató a felmentését erre alapozta.

Végül az indítványozó szerint a munkáltató eljárása az orvosi alkalmassági vizsgálatra való kötelezéssel sértette az Alaptörvény II. cikke szerinti emberi méltósághoz való jogot.

II. AZ ALAPTÖRVÉNY INDÍTVÁNYBAN MEGJELÖLT RENDELKEZÉSEI

B) cikk

(1) Magyarország független, demokratikus jogállam.

M) cikk

(2) Magyarország biztosítja a tisztességes gazdasági verseny feltételeit. Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, és védi a fogyasztók jogait.

I. cikk

(1) AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

II. cikk

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

VI. cikk

(3) Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez.

XV. cikk

(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.

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

XII. cikk

(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.

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.

(3) Törvény a szociális intézkedések jellegét és mértékét a szociális intézkedést igénybe vevő személynek a közösség számára hasznos tevékenységéhez igazodóan is megállapíthatja.

(4) Magyarország az időskori megélhetés biztosítását a társadalmi szolidaritáson alapuló egységes állami nyugdíjrendszer fenntartásával és önkéntesen létrehozott társadalmi intézmények működésének lehetővé tételével segíti elő. Törvény az állami nyugdíjra való jogosultság feltételeit a nők fokozott védelmének követelményére tekintettel is megállapíthatja.

XXVIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

III. AZ INDÍTVÁNNYAL ÉRINTETT MT. ÉS KJT. RENDELKEZÉSEK

Az alapul szolgáló bírósági eljárásban értékelt tényállás szerint az indítványozó közalkalmazotti jogviszonyát a munkáltató 2017. március 20-án szüntette meg felmentéssel, mert az indítványozó a rokkantsági ellátás igénybevételére figyelemmel nyugdíjasként minősül.

Ennek megfelelően a **2017. március 20-án hatályos időállapot szerint** az Mt. és a Kjt. hivatkozott rendelkezései a következők szerint rendelkeztek:

66. § (9) A munkáltató a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasként minősül.

77. § (5) Nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha
a) a felmondás közlésének vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének időpontjában nyugdíjasként minősül, vagy
b) a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.

82. § (1) A munkáltató köteles megtéríteni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével összefüggésben okozott kárt.

(2) A munkaviszony körében elmaradt jövedelem címén igényelt kártérítés nem haladhatja meg a munkavállaló tizenkéthavi távolléti díjának összegét.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdésben foglaltakon túlmenően jogosult a végkielégítés összegére, ha munkaviszonya

a) jogellenesen nem felmondással szűnt meg, vagy
b) munkaviszonya megszűnésekor a 77. § (5) bekezdés b) pontja alapján nem részesült végkielégítésben.

(4) A munkavállaló az (1)-(2) bekezdésben foglaltak helyett követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget.

83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) a 65. § (3) bekezdésébe,
- c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,

e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

(2) A munkaviszony helyreállítását követően keletkezett, a munkaviszonyban töltött időhöz kapcsolódó jogosultság tekintetében a munkaviszony megszüntetése (megszűnése) és annak helyreállítása közötti tartamot munkaviszonyban töltött időnek kell tekinteni.

(3) Meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét, egyéb járandóságát és ezt meghaladó kárát. Elmaradt munkabérként a munkavállaló távolléti díját kell figyelembe venni.

(4) Az elmaradt munkabér és egyéb járandóság összegének számításánál le kell vonni,

a) amit a munkavállaló megkeresett, vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna, továbbá

b) a munkaviszony megszüntetésekor kifizetett végkielégítést.

294. § (1) E törvény alkalmazásában

g) nyugdíjas munkavállaló, aki

ga) az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte és az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati idővel rendelkezik (öregségi nyugdíjra való jogosultság),

gb) az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt öregségi nyugdíjban részesül,

gc) a Magyar Alkotóművészeti Közalapítvány által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban) részesül,

gd) egyházi jogi személytől egyházi, felekezeti nyugdíjban részesül,

ge) öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,

gf) növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül, vagy

gg) rokkantsági ellátásban részesül,

2. § (3) A közalkalmazotti jogviszonyra a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) szabályait az e törvényben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.

30. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a 30/A-30/D. §-ban és a 32. §-ban foglalt korlátozással - felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha

d) a közalkalmazott a felmentés közlésének, illetőleg legkésőbb a felmentési idő kezdetének napján nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont].

32. § (2) Ha a 30/A. § (1) bekezdése szerinti munkáltatónál van olyan munkakör, amelynek ellátására az (1) bekezdésben említett közalkalmazott alkalmas, a közalkalmazotti jogviszonyt mindaddig nem lehet felmentéssel megszüntetni, amíg a közalkalmazott ilyen munkahelyre áthelyezhető, feltéve, hogy ezt elvállalja. Nem terheli ez a kötelezettség a munkáltatót, ha a felmentés indoka - az egészségügyi alkalmatlanság esetét kivéve - a 30. § (1) bekezdés c)-d) pontján és (4) bekezdésén alapul. A munkáltató munkakör-felajánlásával kapcsolatban a 30/A. § és a 30/C. § szerint köteles eljárni.

37. § (2) Nem jogosult végkielégítésre a közalkalmazott, ha felmentésére - az egészségügyi okot kivéve - tartós alkalmatlansága vagy nem megfelelő munkavégzése miatt került sor. Nem jár továbbá végkielégítés a közalkalmazottnak, ha

a) legkésőbb a közalkalmazotti jogviszony megszűnésének időpontjában nyugdíjasnak minősül [Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont],

IV. AZ AB INDÍTVÁNYHOZ KAPCSOLÓDÓ MT., ÉS KJT. RENDELKEZÉSEK SZABÁLYOZÁSÁNAK CÉLJA

a) Az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja és azzal összefüggésben az Mt. 66. § (9) bekezdése, valamint a 77. § (5) bekezdés a) pontja kapcsán a **munkajogi szabályozás célját** tekintve az alábbiak emelhetők ki:

A nyugdíjas munkavállaló fogalmát az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pontja határozza meg azzal, hogy a nyugdíjas munkavállalóknak két csoportja van. Az egyikben pusztán a jogosultsági feltételek bekövetkezése alapozza meg a nyugdíjas minőséget, a másikban pedig valamilyen nyugellátás tényleges igénybevétele.

Az Mt. fogalma önálló és az szűkebb, mint a 2017. március 20-án hatályos jogállapot szerint a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) szerinti saját nyugdíjas fogalma, amely a következők szerint rendelkezett:

„4. § E törvény alkalmazásában:

f) *Saját jogú nyugdíjas*: az a természetes személy, aki

1. a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvény, illetve nemzetközi egyezmény alkalmazásával a 14. § (3) bekezdés a) és c) pontjában meghatározott saját jogú nyugellátásban, a Magyar Alkotmánybíróság által folyósított ellátásokról szóló kormányrendelet alapján folyósított öregségi, rokkantsági nyugdíjsegélyben (nyugdíjban), egyházi jogi személytől nyugdíjban vagy növelt összegű öregségi, munkaképtelenségi járadékban részesül,
2. a szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról és annak végrehajtásáról szóló uniós rendeletek, illetve az EGT-állam jogszabályai alkalmazásával saját jogú öregségi nyugdíjban részesül,
3. az egyéni vagy társas vállalkozó e) pont szerinti jogállását nem érinti, ha az 1-2. alpontokban említett nyugdíj folyósítása szünetel.”

Az Mt. rendszerében tehát a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalón kívül az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gb)-gf) pontjaiban foglalt jogalanyok is nyugdíjasnak minősülnek.

A munkajogi szabályozás keretében az Mt. kivételeket szabályoz egyes garanciák alól a nyugdíjas munkavállalók esetében. Így az Mt. **kivételt** ír elő a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetésekor az **indokolási kötelezettség**, illetve a **végkielégítésre való jogosultság** alól. A kivételek indoka, hogy az érintett megélhetése egyéb forrásból biztosított.

A munkáltató **a határozatlan tartamú munkaviszony felmondással történő megszüntetését nem köteles indokolni, ha a munkavállaló nyugdíjasnak minősül** [Mt. 66. § (9) bekezdés]. A határozott idejű munkaviszony felmondással történő megszüntetését azonban a munkáltató köteles indokolni nyugdíjas munkavállaló esetében is [Mt. 66. § (8) bekezdés]. Továbbá a munkaviszony megszüntetésének egyéb esetei is alkalmazandóak a nyugdíjas munkavállalóra.

Ezt a szabályt a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (korábbi Mt.) is tartalmazta, amely kapcsán az Alkotmánybíróság a 11/2001. (IV. 12.) AB határozatban a diszkriminációra hivatkozó indítványokat elutasította. Az indítványozók szerint a korábbi Mt. hivatkozott rendelkezése lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy az öregségi nyugdíjra jogosultságot szerzett munkavállaló, továbbá előrehozott öregségi nyugdíjban vagy szolgálati

nyugdíjban részesülő munkavállaló munkaviszonyát rendes felmondással **indokolás nélkül megszüntesse**, a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tesz.

Az Alkotmánybíróság döntése szerint „Az indítványozó által sérelmezett törvényi rendelkezés **összhangban áll a munkaviszony szabad felmondásán alapuló szabályozási koncepcióval**, ezért **nem diszkriminatív**.”

Továbbá a Kjt. szerint a végkielégítés alóli kivételt is vizsgálta az Alkotmánybíróság. A 600/B/2000. AB határozatban rámutatott arra, hogy „[...] a végkielégítéshez való jog **nem része az alapvető jogok katalógusának**, ezért a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót **széleskörű mérlegelési jog** illeti meg, alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg.” Rámutatott arra, hogy a végkielégítés funkciója egyrészt az **anyagi elismerés**, „az adott munkáltatónál viszonylag hosszabb ideje fennálló jogviszony felszámolásakor a teljesített munkavégzés honorálása”, másrészt „a létfenntartást szolgáló **rendszeres jövedelem elvesztésével járó hátrányok**” **kiküszöbölése**. Utóbbi a **nyugdíjasok esetén nem áll fenn**, hiszen megélhetésük a társadalombiztosítási nyugdíjrendszer keretében folyósított nyugellátások révén biztosított.

Az Mt. szabályainak megalkotásakor a jogalkotó a megváltozott munkaképességű személyek ellátásaira vonatkozó speciális szabályozásra tekintettel határozta meg az Mt.-ben a nyugdíjas munkavállaló fogalmát, és terjesztette ki a hatályát a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalóra.

Az Mt. rendszerében a nyugdíjas munkavállaló fogalmának hatálya alá tartozó jogalanyok különösen arra tekintettel kerültek rögzítésre, hogy **az érintett megélhetése egyéb forrásból biztosított**.

Kodifikációs szempont, hogy a munkajogi megszüntetési rendszer szabályozásakor figyelembe kell venni a felek eltérő pozícióját és biztosítani szükséges, hogy egyik fél se szenvedjen aránytalan sérelmet, valamint a rendeltetését veszített munkajogviszony megszüntetésének lehetőségét is biztosítani kell.

Figyelembe kell venni továbbá, hogy az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény 151. § e) pontja **2023. január 1-jei hatállyal hatályon kívül helyezte az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontját**.

Az Alapvető Jogok Biztosa, az AJB-2640/2022. számú ügyben a rokkantsági ellátásban részesülő személyekre vonatkozó munkajogi szabályozás tárgyában, Jelentésben foglalta össze az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontjának felülvizsgálatára vonatkozó javaslatát, amelynek végrehajtása érdekében módosításra került az Mt. kifogásolt rendelkezése.

A Jelentés rámutatott arra, hogy „a jogalkotó eltérő élethelyzetben lévő (öregségi korhatárt betöltött és nem betöltött) személyeket azonos módon kezel, vagyis mindkét személyi kör esetében csökkentett munkajogi garanciákat biztosít. Az öregségi nyugdíjasok esetében az általános szabályokhoz képest hátrányosabb munkajogi rendelkezéseket az Alkotmánybíróság alkotmányosnak találta. Nem adott azonban a jogalkotó kielégítő magyarázatot arra, hogy miért lenne alkotmányossági szempontból indokolható e rendelkezések alkalmazása a valójában eltérő helyzetben lévő rokkantsági ellátásban részesülő személyekre. Nem tért ki válaszában ugyanis arra, hogy mi indokolja a munkajogi garanciák az érintett két személyi körhöz tartozók (öregségi nyugdíjban, illetve rokkantási ellátásban részesülők) vonatkozásában az életkori határtól független, azonos jellegű és mértékű megvonását. Ilyen kimentés hiányában a jogi

szabályozás a rokkantsági ellátásban részesülő személyek tekintetében **felveti az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét.**”

Megállapította, hogy „az a szabályozás, miszerint a rokkantsági ellátásban részesülő, így az öregségi nyugdíjkorhatárt még be nem töltött személyek nyugdíjas munkavállalónak minősülnek, és ennek következtében munkaviszonyuk felmentéssel indokolás nélkül megszüntethető, valamint nem jár számukra végkielégítés, a minden embert egyenlő mértékben megillető emberi méltósághoz való joggal, az egyenlő bánásmód követelményével, a fogyatékossgal élő személyek kiemelt védelmének állami kötelezettségével összefüggésben visszásságot okoz, továbbá nem felel meg a CRPD 27. cikkéből eredeztethető nemzetközi kötelezettségeknek sem, **megsértve** az érintett személyeknek mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, **a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetés tilalmának követelményét.**”

Az Alapvető Jogok Biztosa a feltárt alapjogi visszásság elhárítása és a jövőbeni visszásság megelőzése érdekében felkérte „a technológiai és ipari minisztert, hogy a Kormány tagjainak feladat- és hatásköréről szóló 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet 174. § (1) bekezdés a) pontja alapján a foglalkoztatáspolitikáért, ezen belül a munkaviszonyra vonatkozó jogszabály előkészítésért való felelőssége körében – együttműködésben a Korm. rendelet 93. §-a alapján a szociálpolitikáért, ezen belül a fogyatékossgal élők és a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos állami feladatok ellátásáért felelős belügyminiszterrel – **készítse elő és kezdeményezze az Mt. vizsgált rendelkezéseinek módosítását** a jelentésben rögzített alapjogi-alkotmányossági szempontokra figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményének biztosításával.”

A módosítás következtében tehát **a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállaló nem minősül nyugdíjasnak** abból a célból, hogy biztosított legyen az esélyegyenlőségük a munkaerőpiacon. Így az általános szabályok szerint megilleti a végkielégítés és irányadó az indokolási kötelezettség.

Továbbá a módosítással a **közalkalmazotti jogviszonyban is érvényesülnek** a garanciák 2023. január 1-jétől. Azaz a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alkalmazásában nem tekinthető nyugdíjasnak a rokkantsági ellátásban részesülő közalkalmazott, ezért ezen a jogcímen a munkáltató felmentéssel nem szüntetheti meg a közalkalmazotti jogviszonyt. Ezen kívül a Kjt. 32. § (2) bekezdés alapján irányadó a munkakör-felajánlási kötelezettség és az áthelyezésre vonatkozó követelmény. A Kjt. 37. § (2) bekezdés a) pontja szerint pedig megilleti végkielégítés a közalkalmazottat, ha rokkantsági ellátásban részesül.

b) Az Mt. 82. § (2) bekezdése kapcsán kiemelhető, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei az Mt. 82-84. §-ai szerint a korábbi Mt. szabályozásától eltérően **új szabályozási elvek** szerint kerültek kialakításra.

Az Mt. hatálybalépésével a jogalkotó **újraszabályozta** a munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményeit. A Miniszteri Indokolás szerint erre azért volt szükség, mert a korábbi Mt. szabályai „a gyakorlatban nehézkesen voltak alkalmazhatók, és a munkaviszony megszüntetésével összefüggő munkaügyi peres eljárások indokolatlan elhúzódása a munkáltatókra aránytalan többlet terhet okozott.”

A jogellenes megszüntetés esetén a munkáltató köteles megtéríteni az általa okozott **kárt** [Mt. 82. § (1) bekezdés]. Az ún. **elmaradt jövedelem** címén igényelt kártérítés összege **limitált**, azaz **legfeljebb a munkavállaló 12 havi távolléti díjának összege** lehet [Mt. 82. § (2)

bekezdés]. Ezen túlmenően jogosult a végkielégítésre is az Mt. 82. § (3) bekezdésében meghatározott esetekben.

Továbbá akkor, ha a munkavállalónak nincs kára, helyette követelheti a munkáltatói felmondás esetén irányadó felmondási időre járó távolléti díjnak megfelelő összeget (**ún. kompenzációs átalány**).

A **munkaviszony a jognyilatkozat közlésekor megszűnik**, azaz jogellenes megszüntetés esetén nem az ítélet jogerőre emelkedés napja a munkaviszony utolsó napja, mint a korábbi Mt. szerint, ezért a hatályos szabályozás szerint például több évre esedékes elmaradt munkabér megfizetésére a munkáltató már nem kötelezhető.

Az elmaradt jövedelmen kívül a munkavállaló **egyéb, a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben okozott kár** megtérítése iránt is érvényesítheti igényét. A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelme tárgyában az Mt. 9. § (1) bekezdése alkalmazni rendeli a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) rendelkezéseit. Ennek megfelelően alkalmazandóak a Ptk. szabályai a sérelemdíjról azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.

Egyéb kárelemként érvényesíthető ennek megfelelően a sérelemdíj iránti igény, mely jogintézmény eszközével a munkavállaló a sérelmesnek tartott munkáltatói utasításokkal, intézkedésekkel szemben igényt érvényesíthet a bíróság előtt. Amennyiben a munkavállaló valamely személyiségi jogának sérelmét igazolja a bírósági eljárás során (pl. egészséghez való jog, emberi méltóság, becsület, jó hírnév megsértése) úgy a jogsértés tényén kívüli hátrány bekövetkeztének bizonyítása nem szükséges. Az igazolt sérelmek esetén a munkavállaló sérelemdíjra jogosult. Ennek mértékét a bíróság az eset körülményeire: különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a jogsértésnek a sértettre és környezetére gyakorolt hatására tekintettel állapítja meg (Ptk. 2:52. §).

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei tárgyában az idézett rendelkezések önálló szempontok szerint szabályozzák a munkáltató kötelezettségeit, ezért e szabályok eltérő szabályozási elven alapulnak a munkáltató kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokhoz (Mt. XIII. fejezet) képest.

c) A munkaviszony helyreállításának szabályozása kapcsán szintén koncepcionális változás következett be az Mt. hatálybalépésével. A jogalkotó azt tartotta szem előtt, hogy a munkavállaló eredeti munkakörében történő újrafoglalkoztatásának elrendelése kivételes esetkörökre korlátozódhat, és nem tekinthető általánosan alkalmazandó eszköznek a munkáltató általi jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetén. A Miniszteri Indokolás szerint „ennek indoka az, hogy az alaki okból előállott jogellenesség miatt ne legyen lehetőség a továbbfoglalkoztatás elrendelésére.”

Az Mt. 83. § (1) bekezdése szerint - a 2017. március 20-ai időállapotnak megfelelően - a munkaviszony helyreállításának esetei a következők:

- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) a 65. § (3) bekezdésébe,
- c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Ezek a legsúlyosabb jogsértések, ezért a jogalkotó céljára tekintettel ezekben az esetkörökben lehet helye a munkajogviszony helyreállításának.

V. ÖSSZEGZÉS

Az indítványban foglaltakhoz kapcsolódóan megállapítható, hogy a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalók vonatkozásában az Mt. és ezzel összefüggésben a Kjt. szabályozása megváltozott 2023. január 1-jei hatállyal.

Hatályon kívül helyezésre került az Mt. 294. § (1) bekezdés g) pont gg) alpontja, amely a nyugdíjas munkavállaló fogalmában nevesítette a rokkantsági ellátásban részesülő munkavállalót.

A bevezetett módosításra tekintettel az Mt. és a Kjt. idézett rendelkezései kapcsán az indítványban megfogalmazott kifogások a nyugdíjas munkavállaló fogalma tárgyában jogalkotással orvoslásra kerültek.

Mindezek alapján az indítvány értékelésekor az Mt. fentiekben bemutatott módosítását és az alapjául szolgáló jogalkotói célkitűzést is figyelembe venni szükséges.

Kérem tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2023. február „ 13 .”

Tisztelettel:

