

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

Alkotmánybíróság
Budapest 1535
Pf. 773.
Ügyszám: III/58-1/2018.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: III / 58 - 2 / 2018	
Érkezett: 2018 MÁRC 01.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: 1 db	<i>clm</i>

Tisztelt Alkotmánybíróság!

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a

alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és elmaradt munkabér megfizetése iránt indított perében a T. Alkotmánybíróság fenti ügyszámon 2018. január 22. napján kelt felhívására az alábbi

indítvány-kiegészítést

terjeszti elő.

I. Az egyedi normakontroll eljárás megindítására okot adó körülmények, az Alkotmánybíróság hatásköre az indítvány elbírálására

A felperes a 2006. július 17. napján kelt munkaszerződéssel munkaviszonyt létesített operatőr munkakörben az alperessel. Az alperes munkáltató a felperes munkavállaló munkaviszonyát a felperes által 2015. március 17. napján átvett felmondással – a munkáltató működésével összefüggő ok miatt – megszüntette.

A felperes a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt keresetet terjesztett elő. Keresetlevelében más egyéb követelése mellett túlmunka díj igénytel is. Követelése alapjaként előadta, hogy 2015. április 1. napjáig a munkaidő-beosztása készenléti jellegű volt, a munka díjazása tekintetében az Mt. és az alperes Kollektív Szerződésének szabályai voltak irányadóak. A munkáltató alperesnél alkalmazott Kollektív Szerződés rendelkezései szerint az alapheti 40 óra munkaidő után járt. Az ezt meghaladó, de átlag 240 órát el nem érő – beosztás szerinti – munkaidőre a Kollektív Szerződés rendelkezései szerint került munkabér elszámolásra. Ezt meghaladóan pedig az Mt. rendkívüli munkavégzésre vonatkozó szabályai szerint járt munkabér.

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

2015. január 1. napjával azonban hatályba lépett a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény (a továbbiakban: Mttv.) azon módosítása, amely a külön jogszabályban meghatározott munkavállalók (így az operatőrök) vonatkozásában a munkaidő-beosztásával kapcsolatosan az Mt. vonatkozó rendelkezéseitől eltérő szabályokat állapít meg. Az Mttv. 108/B. § (2) bekezdése szerint az (1) bekezdésben meghatározott jogszabály által érintett munkakörben foglalkoztatott személy kötetlen munkarend szerint kerül foglalkoztatásra. A munkarend jellegét nem érinti a munkakör sajátos jellegéből adódó kötelező rendelkezésre állás vagy a munkáltató által meghatározott időpontban vagy időszakban történő munkavégzés.

Az Mttv. 215/C. §-ában foglaltak szerint a közszolgálati médiaszolgáltató és az Alap érintett munkavállalóinak munkaszerződéseit módosítani kell annak érdekében, hogy megfeleljenek a 108/B. §-ban foglalt előírásoknak. A módosításra irányuló tárgyalásokat 2015. március 31-ig le kell zárni. Amennyiben a felek a munkaszerződések módosítása tárgyában ezen időpontig nem tudnak megállapodni, akkor a munkaszerződésekre 2015. április 1. napjától megfelelően alkalmazni kell a 108/B. §-ban foglaltakat.

A felperes a keresetében előadta, hogy az Mttv. 215/C. § szerinti munkaszerződés-módosítást nem írt alá, azonban a fenti jogszabályhely alapján 2015. április 1. napjától kezdődően munkaviszonyára az alperes az Mttv. 215/C. §-ban foglaltak megfelelően az Mttv. 108/B. §-ban foglaltakat alkalmazta.

A felperes kifejtette továbbá, hogy a kötetlen munkarend ellenére az alperesi munkáltató heti rendszerességgel e-mailben küldte meg számára a következő heti munkaidő-beosztást. Az így közölt beosztás szerinti heti munkaidő 2015. április 1. napját követően is rendszeresen meghaladta a heti 40 órát, azonban az alperes a korábbi időszakkal ellentétben a rendkívüli munkavégzésért pótlékot nem fizetett, arra hivatkozással, hogy a felperes munkarendje kötetlen. A felperes állítása szerint az alperes ezt a jövedelemcsökkenést úgy próbálta ellensúlyozni, hogy a kötetlen munkarendben foglalkoztatott dolgozóknak jutalmat adott, azonban a jutalom odaítélése egyrészt az alperes döntésétől függött, másfelől annak összege lényegesen elmaradt a korábban az Mt. és a Kollektív Szerződés alapján fizetett pótlékok összegétől.

A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest a túlórák után járó meg nem fizetett munkabér kifizetésére, figyelemmel arra, hogy a kötetlen munkarend egyrészt nem valósult meg, másfelől az Mttv. 108/B. § (2) bekezdése a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK irányelvbe ütközik.

A bíróság a felperes rendkívüli munkavégzés után járó díjazás iránti kérelmének elbírálása körében kezdeményezi az Alkotmánybíróság eljárását.

Az Alaptörvény 28. cikkében foglaltak szerint a bíróságok a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak. A bíróság a jogszabály szövegét az Alaptörvény fenti rendelkezéseinek megfelelően a jogszabály céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezi, majd alkalmazza az egyedi ügyben. Amennyiben a bíróság az adott egyedi ügyben alkalmazandó jogszabály

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

alaptörvény-ellenességét észleli, úgy az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 25. § (1) bekezdése alapján egyedi normakontroll eljárást kezdeményezhet az Alkotmánybíróság előtt, amely az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontjában kapott felhatalmazás alapján bírói kezdeményezésre soron kívül, de legkésőbb kilencven napon belül felülvizsgálja az egyedi ügyben alkalmazandó jogszabálynak az Alaptörvénnyel való összhangját.

Figyelemmel arra, hogy jelen munkaügyi perben a felperes túlmunka után járó díj iránti kérelmének elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmazni (Mttv. 108/B. §), amelynek az Alaptörvénnyel való összhangjához kétség fér, és amelynek alaposabb értelmezésekor nem feltételezhető, hogy a tárgybeli jogszabályi rendelkezés a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgál, a bíróság – hivatkozva az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésére – az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezi. Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése szerint Magyarország független, demokratikus jogállam. Az Alkotmánybíróság több határozatában rámutatott, hogy a jogállam nélkülözhetetlen eleme a jogbiztonság. Az Alkotmánybíróság a 9/1992. (I.30.) AB határozatában részletesen kifejtette, hogy a jogbiztonság az állam kötelességévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei, és az egyes jogszabályok is világosak, egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előre láthatóak legyenek a norma címzettjei számára. A jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is.

A bíróság álláspontja szerint a jogbiztonság alaptörvényi-szintű alapelve megköveteli, hogy a jogállamiság garanciáját biztosító legmagasabb szintű intézmény, az Alkotmánybíróság vizsgálja felül egy olyan jogszabályi rendelkezés Alaptörvénnyel való összhangját, amelynek alkalmazása a felperes, továbbá a külön jogszabályban meghatározott munkavállalói kör alapvető jogát jelentős mértékben befolyásolja.

A fentiekre tekintettel a T. Alkotmánybíróság hatásköre az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontján, valamint az Abtv. 25. § (1) bekezdésén alapul.

II. A sérelmezett jogszabályi rendelkezés

Az Mttv. 108/B. § (1) bekezdése szerint a közszolgálati médiaszolgáltatási, valamint a közszolgálati médiaszolgáltató hírügynökségi tevékenységben való részvételre irányuló munkaköröket külön jogszabály határozza meg.

Az Mttv. 108/B. § (2) bekezdésében foglaltak alapján az (1) bekezdésben meghatározott jogszabály által érintett munkakörben foglalkoztatott személy kötetlen munkarend szerint kerül foglalkoztatásra. A munkarend jellegét nem érinti a munkakör sajátos jellegéből adódó kötelező rendelkezésre állás vagy a munkáltató által meghatározott időpontban vagy időszakban történő munkavégzés.

Az Mttv. 108/B. § (3) bekezdése szerint a (2) bekezdésben meghatározott kötetlen munkarend alkalmazásától a felek munkaszerződésben térhetnek el, a jövőre nézve irányadó megállapodásukkal.

A 108/B. § (1) bekezdésében hivatkozott jogszabály a a közszolgálati médiaszolgáltatási, valamint a közszolgálati médiaszolgáltató hírügynökségi tevékenységben való részvételre irányuló munkakörök meghatározásáról szóló 7/2015. (III. 20.) NGM rendelet, amely az 1. § b) pontjában nevesíti a felperes operatőri munkakörét.

A bíróság álláspontja szerint az Mttv. 108/B. § (2) bekezdése – az alábbiakban kifejtett indokok alapján – Alaptörvény-ellenes.

A jogszabály Alaptörvény-ellenességét nem zárja ki az Mttv. 108/B. § (3) bekezdése sem, amely lehetőséget biztosít a munkaviszony alanyai számára, hogy a (2) bekezdésben meghatározott kötetlen munkarend alkalmazásától közös megállapodással eltérjenek.

III. Az Alaptörvény megsértett rendelkezései, a sérelmezett jogszabályi rendelkezés Alaptörvény-ellenessége

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerint mindenkinek joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szerint mindenkinek joga van a napi és a heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz.

Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése szerint Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése szerint a törvény előtt mindenki egyenlő. A (2) bekezdésben foglaltak alapján 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.

A munkához és a foglalkoztatáshoz való jog szociális jog, amelyet az állam nem csupán elismerni köteles, hanem megfelelő feltételek megteremtésével köteles elősegíteni annak érvényesülését. A munkához való jog olyan alapvető jog, amelynek érvényesítése során garanciális szabályok megalkotásától és alkalmazásától nem lehet eltekinteni.

E követelménynek megfelelően a jogalkotó a munkaidő-beosztás jogintézményének szabályozása során alapvető garanciális szabályokat állapított meg.

Az Mt.-ben főszabályként az általános munkarend érvényesül, ehhez képest kivételesen alkalmazásra kerülhet a munkaviszonyban az egyenlőtlen munkaidőbeosztás, továbbá a kötetlen munkarend.

A munkavállalók érdekeinek védelme a munkaidő-beosztás tekintetében az Európai Unió jogforrásaiban és az Európai Bíróság gyakorlatában is megjelenik.

2004. augusztus 1. napjáig a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 93/104/EK irányelv, majd ezt követően a 2003/88/EK irányelv tartalmaz a tagállamok számára iránymutatást a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelmények vonatkozásában a munkaidő megszervezése tekintetében. Az irányelv 3-6. cikkei minimális követelményeket fogalmaznak meg a napi pihenőidő, a szünetek, a heti pihenőidő, a maximális heti munkaidő, az éjszakai munka időtartama és a referencia-időszakok tekintetében.

A jogalkotó az EK irányelv iránymutatásaival összhangban alkotta meg a magyar munkajogi szabályokat, amikor az Mt. 96. § (2) bekezdését 2014. január 1. napjától kezdődő hatállyal akként módosította, hogy a munkáltató a munkaidő beosztásának jogát - a munkavégzés önálló

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

megszervezésére tekintettel - a munkavállaló számára írásban átengedheti (kötetlen munkarend). A munkarend kötetlen jellegét nem érinti, ha a munkavállaló a munkaköri feladatok egy részét sajátos jellegüknél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban teljesítheti.

A módosításra az Európai Bíróság C-484/04. (Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága) számú ítélete is alapot adott.

Az EK irányelv 17. cikk (1) bekezdése szerint a munkavállalók biztonság- és egészségvédelméről szóló általános elvekre tekintettel a tagállamok eltérhetnek a 3–6., 8. és 16. cikktől, ha az érintett tevékenység sajátos jellege miatt a munkaidő időtartamát nem mérik és/vagy nem határozzák meg előre, vagy azt a munkavállalók maguk sem tudják meghatározni.

Az Európai Bíróság az ítélet 20. pontjában megállapította, hogy *„ami a 93/104 irányelv 17. cikkének (1) bekezdésében szereplő eltérés alkalmazási körét illeti, magából e rendelkezés szövegéből kiderül - amint erre a Bizottság jogosan hivatkozott -, hogy csak azon munkavállalókra alkalmazandó, akiknek a munkaideje egészében nem mért, vagy nem előre meghatározott, vagy akik azt maguk határozhatják meg a végzett tevékenység sajátos természete miatt.”*

Fentiekre tekintettel tehát a 2014. január 1. napjától hatályos Mt. szabályozás szerint a kötetlen munkarend szabályai csak akkor alkalmazhatóak, ha a munkavállaló a munkaidő-beosztás jogát teljes egészében gyakorolhatja. Az Mt. alkalmazásában a kötetlen munkarendre vonatkozó szabályok alkalmazásának feltétele, hogy a munkáltató a munkaidő-beosztás jogát teljes egészében átengedje, és így a munkavállaló a napi munkaidejét maga oszthassa be. Ez azonban nem jelent teljes kötetlenséget a munkavállaló számára. A munkavállaló a munkáját a munkaköri feladatai sajátosságára, a munka természetére tekintettel köteles megszervezni. Ennek megfelelően megvalósul a kötetlen munkarend akkor is, ha a munkavállaló bizonyos feladatait csak a munkáltató vagy a munka természete által meghatározott időpontban teljesítheti. **A munkáltató ugyanakkor nem határozhatja meg a munkahelyen teljesítendő feladatok időpontját, illetve tartamát úgy, hogy ezzel ténylegesen elvonja a munkavállaló munkaidővel kapcsolatos rendelkezési jogát.**

Az Mt. tárgyi hatálya azoknak a jogviszonyoknak a körét jelöli ki, amelyekben azt alkalmazni kell. Az Mt. a hatályára vonatkozó rendelkezések körében nem tartalmaz külön szabályt e tekintetben, ám egyéb rendelkezései egyértelműen meghatározzák a jogviszonycsoportot. Az Mt. az önállóan munka jogviszonyait szabályozza általános jelleggel.

Az Mt. személyi hatálya kiterjed minden olyan munkavállalóra, aki a munkáltató irányítása alapján munkát végez.

Az Mt. 298. § (4) bekezdése azonban lehetővé teszi, hogy törvény – ágazati, szakmai sajátosságokra tekintettel – az Mt. rendelkezéseitől eltérjen.

Az Mttv. 2015. január 1. napjától hatályba lépő módosítását megelőzően az Mt. szabályai voltak alkalmazandóak a 7/2015. (III. 20.) NGM rendeletben nevesített munkaköröket betöltő munkavállalók (így az operatőri munkakörben foglalkoztatott felperes) tekintetében is, így rájuk a kötetlen munkarend vonatkozásában az Mt. 96. § (2)-(3) bekezdésében foglaltakat kellett alkalmazni, amely szabályok összhangban állnak az Alaptörvénnyel, az Európai Unió jogával (EK irányelv), továbbá az Európai Bíróság esetjogával is.

Az Mttv. 108/B. §-hoz fűzött indokolásában a jogalkotó kifejtette, hogy *„a közszolgálati médiatartalom előállítása, valamint a hírügynökségi tevékenység ellátása olyan alkotófolyamat, amely széleskörű tevékenységet foglal magába egyazon cél, a médiatartalom előállítása érdekében.*

A foglalkoztatotti minőséggel, így különösen a munkaviszonnyal bizonyos szabályok automatikusan alkalmazandók az alkotófolyamatokban résztvevőkre, azonban e szabályok nincsenek, és terjedelmüknél fogva nem is lehetnek figyelemmel a médiatartalom előállításának sajátosságaira. Mindezek alapján indokolt, hogy más alkotótevékenységhez hasonlóan a médiatartalom előállítására irányuló foglalkoztatásra is olyan szabályok legyenek alkalmazhatók, amelyek törvényi garanciák érvényesülése mellett is figyelemmel lehetnek a speciális munkafolyamatokra és az abban foglalkoztatottak tevékenységének tényleges jellemzőire, a terület sajátosságaira, a szakmai gyakorlatokra és a foglalkoztatottak terhelhetőségére. A közszolgálati médiaszolgáltatás társadalmi szükségletet kielégítő alapvető szolgáltatás, amellyel szemben támasztott legfontosabb társadalmi elvárások között fogalmazódik meg a tájékoztatás állandósága, folyamatossága és aktualitása. Ezen kritériumoknak való megfelelés állandó felkészültséget és azonnali reakcióképességet követel meg a tartalom előállítóitól, amely azonban az általános foglalkoztatási szabályok keretei között nem biztosítható. A tájékoztatás állandósága magában hordozza, hogy a foglalkoztatottak esetenként olyan időben dolgozzanak, amikor mások a szabadidejüket töltik, így különösen hétvégi programokról, sporteseményekről és nemzeti ünnepeinkről történő közvetítés és beszámolás során. A tájékoztatási kötelezettség folyamatosságából adódik, hogy a közszolgálati médiaszolgáltatásban résztvevő szervezeteknek megszakítás nélkül, folyamatos üzemben kell működniük, amely a foglalkoztatottak részéről is olykor rendkívüli igénybevétellel jár. (...) Méltányolható érdek fűződik tehát ezen „szellemi foglalkoztatottak” munkaidő beosztása relatív szabadságának megteremtése mögött, hiszen így a munkavállaló a leginkább produktív időszakait képes kihasználni. A munkarend kötetlensége mindamellett nem veszélyezteti a médiatartalom elkészülését és fogyasztókhoz történő eljuttatását, amennyiben a munkáltatónak lehetőségében áll meghatározni, hogy a munkaköri feladatok egy része azok sajátos jellegénél fogva meghatározott időpontban vagy időszakban kerüljön ellátásra anélkül, hogy az a munkarend kötetlen jellegét érintené.”

Az Mttv. módosítását tehát a jogalkotó szerint az indokolta, hogy a közszolgálati média, mint közérdekű szolgáltatás olyan elvárásokat támaszt mind a munkavállalók, mint a médiaszolgáltatók felé, amelyek teljesítése az általános munkajogi szabályok keretei között nem megoldható, ezek a specialitások az Mt. rendszerében nem kezelhetők, így szükséges volt a közszolgálati médiában dolgozók foglalkoztatásának garanciális tételeit megalkotni.

Az Mttv. 108/A. § (1) bekezdése szerint a közszolgálati médiaszolgáltató és az Alap által foglalkoztatottakra az Mt. szabályait az Mttv.-ben megállapított eltérésekkel kell alkalmazni. A vonatkozó rendelkezések szerint tehát az Mttv. munkajogi jellegű rendelkezései az Mt.-hez képest lex specialis jellegűek.

A két jogszabály viszonyából adódóan a kötetlen munkarend jogintézményének alkalmazása során az Mttv. rendelkezései irányadóak. Az Mttv. 108/B. § (2) bekezdése a munkáltató számára az Mt. 96. § (2) bekezdésében foglaltakhoz képest nagyobb rendelkezései jogosultságot biztosít a munkáltató részére ahhoz, hogy a munkavállaló számára a munkavégzés időpontját vagy időszakát meghatározza. Ennek megfelelően, **ha a munkavállaló által végzett tevékenység konkrétan meghatározott helyen és időben történő megjelenést követel meg, úgy azt a munkáltató anélkül rendelheti el, hogy ezzel a munkarend kötetlen jellege felbomlana, azaz az nem válik rendkívüli munkavégzéssé.**

Az ágazati szabályozás indokoltságát a bíróság nem vitatja, azonban a specifikus szabályok

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

kialakítása során a jogalkotó nem tekinthet el az alapvető garanciák fenntartásától, az Alaptörvény XVII. cikkében biztosított követelmények érvényesítésétől. Az Alaptörvény XVII. cikkében foglaltak azért lényegesek, mert alapvetően érintik a munkaviszony alanyainak pozícióját.

Az EK irányelv kötetlen munkarendre vonatkozó rendelkezéseihez kapcsolódó uniós bírósági gyakorlat alapján **a kötetlen munkarend szabályai azokra a munkavállalókra nem állapíthatók meg, akiknek a munkaideje csak részben mért vagy előre meghatározott, vagy azt a munkavállaló részben határozhatja meg saját maga.** Az irányelv szabályaival összhangban megalkotott Mt. 96. § (2) bekezdése szerinti kötetlen munkarend fogalmától a felek az Mt. 135. § (1) bekezdés a) pontja alapján sem megállapodással, sem kollektív szerződéssel **nem térhetnek el, az Mttv. azonban az ágazati sajátosságokra tekintettel eltérést enged.**

Az ágazati sajátosságokra való hivatkozás nem támasztja alá önmagában a kötetlen munkarend fogalmától való eltérés lehetőségét. Az Mttv. által minden korlátozás nélkül előírt kötelező rendelkezésre állás, valamint a munkáltató által meghatározott időpontban vagy időszakban való munkavégzés az EK irányelv alapján kizárja a munkakör kötetlen munkarendben történő ellátását.

A bíróság álláspontja szerint sérül az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében biztosított, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, továbbá az alaptörvényi szinten rögzített törvény előtti egyenlőség és hátrányos megkülönböztetés tilalma (XV. cikk (1)-(2) bekezdés) figyelemmel arra, hogy a 7/2015. (III. 20.) NGM rendeletben nevesített munkakörökben foglalkoztatottakra nézve az általános Mt.-beli szabályoknál lényegesen hátrányosabb szabályokat állapított meg a jogalkotó az Mttv. 108/B. § (2) bekezdésével, ami azt eredményezi, hogy a kijelölt munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók azonos foglalkoztatási körülmények mellett (a munkaidő gyakorlatilag teljes mértékben a munkáltató által történő beosztása, jóval kedvezőtlenebb javadalmazásban részesülnek, a rendkívüli munka, és az ünnepnapon, pihenőnapon végzett munka pótlékának elmaradása miatt. Az Mttv. tehát hátrányos megkülönböztetést alkalmaz a munkavállalók csoportjai között, amikor lehetővé teszi, hogy az egyébként az Mt. hatálya alá tartozó, önállóan jellegű jogviszonyban foglalkoztatott munkavállaló kötetlen munkarendben történő foglalkoztatásakor a munkáltató a munkavégzés időpontját úgy határozhassa meg, hogy az ilyen időpontban/időszakban végzett munka után pótlék a munkavállalót nem illeti meg, mivel az ilyen időpontban/időszakban való munkavégzése nem minősül rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésnek.

Az ágazati szabályozás a munkavégzés, a médiaszolgáltatás jellegére tekintettel indokolt ugyan, azonban a jogalkotó a médiaszolgáltatás területén dolgozó munkavállalókat védő garanciális szabályokat nem fektette le. A kötetlen munkarend Mttv.-beli fogalma sérti a munkavállalónak az Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4) bekezdésében biztosított jogait, és ellentétes az európai uniós szabályozással is.

A sérelmezett rendelkezés alaptörvény-ellenességét nem érinti az Mttv. 108/B. § (3) bekezdésében biztosított azon lehetőség sem, hogy a felek a kötetlen munkarend alkalmazásától a munkaszerződésben eltérhetnek, a jövőre nézve irányadó megállapodásukkal. A munkaviszony egyik alapvető jellemzője ugyanis a felek között egyensúlyi helyzet hiánya, a felek egymással általánosságban véve alá-fölérendeltségi pozícióban vannak, a munkáltató erőfölénye gyakran kizárja vagy legalábbis korlátozza a munkavállaló – egyébként jogszerű és méltányolható – érdekének érvényesítését.

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
23.M.1088/2016/33.

III. Kérelem

A bíróság kéri a T. Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény (Mttv.) 108/B. § (2) bekezdés második mondatának Alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 41. § (1) bekezdésében foglaltak alapján az Alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezés megsemmisítéséről rendelkezék.

Budapest, 2018. február 21.




Dr. Skornyyik Kinga s.k.
bíró