

## AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 3222/2017. (IX. 25.) AB HATÁROZATA

### bírói kezdeményezés elutasításáról

Az Alkotmánybíróság tanácsa jogszabály alaptörvény-ellenességének, valamint nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítására irányuló bírói kezdeményezés tárgyában meghozta a következő

#### h a t á r o z a t o t:

Az Alkotmánybíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 83. § (1) bekezdés *d*) pontja és a 294. § (1) bekezdés *e*) pontja alaptörvény-ellenességének, valamint nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítására, és a támadott rendelkezések megsemmisítésére irányuló bírói kezdeményezést elutasítja.

#### I n d o k o l á s

##### I.

- [1] 1. Az alkotmánybírói eljárást kezdeményező bíró – az eljárás felfüggesztése mellett – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 83. § (1) bekezdés *d*) pontja és a 294. § (1) bekezdés *e*) pontja alaptörvény-ellenességének, valamint nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását, és a támadott rendelkezések megsemmisítését kérte az Alkotmánybíróságtól.
- [2] A bíróság előtt folyamatban lévő ügyben a felperes munkaviszonyát az alperesi munkáltató azonnali hatályú felmondással megszüntette. A felperes keresetében kérte az azonnali hatályú felmondás jogellenességének megállapítását és munkaviszonya helyreállítását. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató eljárása rendeltetésellenes volt, mivel munkaviszonyát szakszervezeti tisztsége miatt szüntették meg.
- [3] Az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményező bíró mindenekelőtt arra utalt, hogy a magyarországi irányadó jogszabályok megosztják a munkavállalók képviselőit a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között. Munkahelyi szinten az üzemi tanácsok képviselik a munkavállalókat, széles együttdöntési, konzultációs és információs jogok illetik meg őket. Ezt egészíti ki a munkaügyi kapcsolatok második csatornája, az ágazati illetve helyi kollektív szerződések rendszere. A két szint eszerint összefonódik, annak ellenére, hogy az Mt. – a korábbiaktól eltérően – a kollektív szerződés megkötésének lehetőségét már nem az üzemi tanácsi választásokon elért eredményekhez, hanem a szakszervezeti taglétszámhoz köti.
- [4] 2. A bíró a jogszabályi háttér áttekintését és ismertetését követően kifejti, hogy indokolatlan a megkülönböztetés az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője, mint munkavállalói képviselő és a szakszervezeti tisztségviselő között a jogellenes felmondás esetén a munkaviszony helyreállításának lehetőségét illetően, mert az üzemi tanács és a szakszervezet egyaránt a munkavállalók munkahelyi érdekképviselői szervének minősülnek.
- [5] Indokolatlannak látja továbbá azt a különbségtételt is, ami abban nyilvánul meg, hogy eltérő a szabályozás az Mt.-ben és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (a továbbiakban: Kttv.). Ez utóbbi 193. § (1) bekezdés *a*) pontja [konkrétan: az *a*) pont első fordulata] ugyanis – szemben az Mt.-vel – lehetővé teszi a rendeltetésellenes joggyakorlás esetén is a kormánytisztviselő eredeti munkakörében történő továbbfoglalkoztatását.
- [6] A kifejtett szabályozásbeli – a törvényen belüli, illetve két törvény közötti – különbségek a bíró szerint az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése szerinti tiltott diszkriminációt valósítanak meg.
- [7] 3. A nemzetközi szerződésbe ütközést a bíró azzal indokolja, hogy a támadott rendelkezések nem biztosítják a nemzetközi jog és a magyar jog összhangját, mert a szakszervezeti tisztségviselőt indokolatlanul kirekesztik a munkavállalói képviselők sorából. A 2000. évi LXVII. törvénnyel kihirdetett, a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és kedvezményeiről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1971. évi 56. ülészakán elfogadott 135. számú Egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény) 1. Cikke értelmében „[a] munkavállalók üzemi képviselőit hatékony védelemben kell részesíteni minden hátrányos intézkedés ellen, beleértve a felmondást is,

amelynek indoka az érintett munkavállaló üzemi képviselői minősége vagy ilyen jellegű tevékenysége, szakszervezeti tagsága vagy részvétele a szakszervezet tevékenységében, feltéve, hogy tevékenységük összhangban van a hatályos jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy egyéb, együttesen kialakított megállapodásokkal." A 3. Cikk pedig úgy rendelkezik, hogy „[a] jelen Egyezmény szempontjából »munkavállalók üzemi képviselői«-nek minősülnek az adott ország jogszabályai, vagy gyakorlata szerint ilyennek elismert személyek, akik

a) szakszervezeti képviselők, azaz a szakszervezetek vagy a szakszervezeti tagok által kinevezett vagy megválasztott képviselők; illetve

b) választott képviselők, azaz az üzem munkavállalói által a nemzeti jogalkotás vagy kollektív szerződések rendelkezéseinek megfelelően szabadon választott olyan képviselők, akiknek tevékenysége nem terjed ki olyan ténykedésekre, amelyeket az adott országban a szakszervezetek kizárólagos előjogának tekintenek."

- [8] Az eljárást kezdeményező bíró, figyelemmel az Egyezmény idézett cikkeiben foglaltakra, megállapítja, hogy nincs meg az a jogi eszköz, amely a jogsérelmet szenvedett szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló számára hatékony jogvédelmet nyújtana. Ugyan az Mt. 271. § (3) bekezdése kifejezetten tiltja a munkaviszony megszüntetését szakszervezeti hovatartozás miatt, de a támadott rendelkezések alapján a munkáltató a munkaviszony helyreállítási kötelezettség nélkül szüntetheti meg a szakszervezeti tisztséget betöltő, illetőleg ilyen tevékenységet ellátó munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással.

- [9] 4. Az Ügyrend 36. § (3) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság megkereső végzés kibocsátásával beszerezte az igazságügyi miniszter véleményét az indítványról és a támadott jogszabályi rendelkezésekről.

## II.

- [10] Az Alkotmánybíróság eljárása során a következő jogszabályi rendelkezéseket vette figyelembe:

- [11] 1. Az Alaptörvény hivatkozott rendelkezése:

„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."

- [12] 2. Az Mt. támadott rendelkezései:

„83. § (1) A munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállítja, ha [...] d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,"

„294. § (1) E törvény alkalmazásában

e) munkavállalói képviselő: az üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállalói képviselője,"

## III.

- [13] Az indítvány nem megalapozott.

- [14] 1. Az Alkotmánybíróság mindenekelőtt azt vizsgálta meg, hogy a bírói kezdeményezés megfelel-e a törvényben előírt feltételeknek. Az Abtv. 25. §-a szerint a bíró – a bírósági eljárás felfüggesztése mellett – abban az esetben kezdeményezi a jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességének megállapítását, ha az előtte folyamatban levő egyedi ügy elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmazni, amelynek alaptörvény-ellenességét észleli, vagy alaptörvény-ellenességét az Alkotmánybíróság már megállapította. Az Abtv. 32. § (2) bekezdése pedig arra jogosítja fel a bírót, hogy olyan esetben is kezdeményezheti az Alkotmánybíróság eljárását, ha az alkalmazandó jogszabály nemzetközi szerződésbe ütközését észleli.

- [15] Az Alkotmánybíróság a jelen ügyben megállapította, hogy a bírói kezdeményezés megfelel az Abtv. 51. § (1) bekezdésében foglalt előírásnak, tehát jogosult nyújtotta be. Miután az alapul fekvő ügy felperese kifejezetten kérte munkaviszonya helyreállítását az Mt. 83. § (1) bekezdés d) pontja alapján, a bírónak ezt és a hozzá

szorosan kapcsolódó másik támadott rendelkezést az ügy elbírálása során alkalmaznia kell, annak ellenére, hogy a hatályos szabályozás szerint a szakszervezeti tisztségviselő nem minősül munkavállalói képviselőnek, de a bíró számára éppen ez okoz alkotmányossági aggályt.

- [16] Az Abtv. 52. § (1) és (1b) bekezdéseiben előírt, a határozott kérelemmel szemben támasztott feltételeknek ugyancsak megfelel az indítvány. Tartalmazza az Abtv. 52. § (1b) bekezdés a) pontja szerinti megjelöléseket (az Alkotmánybíróság hatáskörét és az indítványozó jogosultságát megalapozó rendelkezéseket), továbbá az általa alaptörvény-ellenesnek és nemzetközi szerződésbe ütközőnek tartott rendelkezéseket, és azok megsemmisítésének indítványozását. Kifejti az eljárás megindításának indokait, megjelöli a támadott jogszabályi rendelkezéseket, amelyekhez az alaptörvényi rendelkezést és az Egyezmény vonatkozó cikkeit indokolással kapcsolja.
- [17] 2. Az Alkotmánybíróság az indítvány tartalmi vizsgálata során elsőként az alaptörvény-ellenesség megállapítására irányuló kérelmet vizsgálta, vagyis azt, hogy hátrányos megkülönböztetést eredményeznek-e a bíró által támadott Mt.-beli rendelkezések.
- [18] A diszkrimináció-tilalomra vonatkozó megállapításokat legutóbb összefoglalóan és részletesen az ún. Quaestor-határozatban fejtette ki az Alkotmánybíróság. E szerint: „[a]z Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, az indítványozók által hivatkozott (2) bekezdés szerint pedig Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. Az Alaptörvény XV. cikke tehát »egyaránt tartalmazza az általános egyenlőségi szabályt [(1) bekezdés] és az alapjogok egyenlőségét, illetve a diszkrimináció tilalmát [(2) bekezdés]« {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [22]}]. A magánszemély indítványozók kérelmüket az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésére alapították, amely rendelkezés az abban említett tulajdonságok alapján történő különbségtételt tiltja (a felsorolás nem taxatív, hanem nyitott, mivel az úgynevezett »egyéb helyzet« szerinti különbségtétel is tiltott). A felsorolt tulajdonságok első sorban az »egyen tulajdonságai« {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [41]}]. A Tv. hatályának meghatározása által teremtett differenciálás azonban nem köthető egyetlen, az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése szerinti tulajdonsághoz sem. Ebből következően a támadott jogszabályi rendelkezés alkotmányosságát nem az Alaptörvény XV. cikk (2), hanem az (1) bekezdése alapján kell megítélni, amely az általános jogegyenlőségi szabály alapján a »jogrend valamennyi szabálya tekintetében azért biztosítja az egyenlő kezelés követelményét, mert az egyenlőség végső alapja az egyenlő méltóság« {8/2015. (IV. 17.) AB határozat, Indokolás [41]}]. A megkülönböztetés alkotmányosságának a vizsgálatakor alapvetően abból kell kiindulni, hogy »a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden különbségtétel tilos, hanem azt az elvárást fogalmazza meg, hogy a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyként kell kezelnie« {3024/2015. (II. 9.) AB határozat, Indokolás [47]}]. Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésének sérelme miatti alaptörvény-ellenesség akkor állapítható meg, ha a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos – homogén – csoportba tartozó (egymással összehasonlítható helyzetben lévő) jogalanyok között tesz különbséget, és a különbségtétel nem igazolható: az eltérő szabályozásnak nincs ésszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka, vagyis önkényes {lásd különösen: 3009/2012. (VI. 21.) AB határozat, Indokolás [54], 43/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [41], 14/2014. (V. 13.) AB határozat, Indokolás [32]}” {32/2015. (XI. 19.) AB határozat, Indokolás [78]–[80]}].
- [19] Az Mt. vizsgálattal érintett szabályozásában sem köthetők a jogalanyok, illetve azok minősége az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése szerinti tulajdonságokhoz (ide értve az egyéb helyzet szerinti megkülönböztetést is), ezért a vizsgálat az általános jogegyenlőségi kritérium alapján folytatható le. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság azt vizsgálta, hogy az egyes jogalanyokra vonatkozó szabályozásbeli eltérésnek van-e alkotmányos indoka.
- [20] 2.1. Mivel az egyes foglalkoztatási jogviszonyokról szóló törvények *sui generis* szabályozást tartalmaznak, az Alkotmánybíróság kialakult gyakorlata szerint önmagában a törvények közötti szabályozásbeli eltérés nem alapozhatja meg a jogegyenlőségi követelmény megsértését vagy a hátrányos megkülönböztetést. A különböző jogviszonyok eltérő jellegét és ebből fakadóan az alkotmányossági mérce sajátosságait jól mutatja az 1/2016. (I. 29.) AB határozat indokolásának elemző része: „1992 előtt minden foglalkoztatási jogviszony, – így az állam feladatait ellátó köztisztviselők szolgálati viszonyai is – egységesen a Munka Törvénykönyve rendelkezéseinek hatálya alá tartoztak. 1992-ben – tekintettel a rendszerváltozás folyamatában végbemenő társadalmi változásokra – az Országgyűlés alapjaiban átalakította a foglalkoztatási jogviszonyok törvényi szabályozását.

A korábbi egységes munkajogi szabályozást egy differenciált szabályozás váltotta fel. A differenciálás lényege a versenyszférában, illetőleg a közszférában létrejövő foglalkoztatási jogviszonyokra vonatkozó szabályozás elválasztása volt. Az elválasztás eredményeként a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) a munka világában a korábbi szabályozáshoz képest jelentősen növelte a szerződési szabadságot, magánjogi jellegű szabályozást alakított ki. A közszférában, ahol mind a munkáltató, mind az alkalmazott jogi helyzetét az állami költségvetéstől való függőség határozza meg, alapvetően a zárt közszolgálati rendszer sajátosságainak megfelelő közjogi szabályozás jött létre, a Ktv. és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) közel két évtizedig tartó párhuzamos szabályozásával. A közszolgálati jogviszonyokat szabályozó harmadik pilléreként jelent meg a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.), mely ugyan csak szűk két évig volt hatályban, mégis számos alkotmánybírósági vizsgálat tárgyát képezte.

Az Alaptörvény hatálybalépését követően a munkajogi szabályozás átalakult. A 2012. március elsejétől hatályos Kttv. váltotta fel a Ktv. és Ktjv. kettős rendszerét, egy jogszabályn belül szabályozva a kormányzati szolgálati jogviszonyban (kormánytisztviselők és kormányzati ügykezelők), valamint a közszolgálati jogviszonyban állókat (köztisztviselők és közszolgálati ügykezelők), mely azonban továbbra is differenciál az állam szolgálatában munkát végzők között az ellátott tevékenység sajátosságai szerint. 2012. július elsejétől pedig a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény váltotta fel a régi Mt.-t, azzal, hogy a Kjt. jelen határozat meghozatalakor is hatályos.

[...] A versenyszféra és a közszféra foglalkoztatási jogviszonyaira vonatkozó különböző és párhuzamos szabályozás ellenére ezek az alapvetően munkavégzésre irányuló jogviszonyok – a kettős munkajogi szempontú elválasztását illetően mind elméleti szinten mind a hatályos szabályozásból adódóan – számos közös jellemzővel rendelkeznek, azonban szignifikáns különbségek is megtalálhatóak. Ezeknek a munkavégzésre irányuló jogviszonyoknak a fundamentuma – vonatkozzon rá a hatályos törvények közül az Mt., a Kttv. vagy éppen a Kjt. – az, amit a fentiekben kiindulópontként idézett fel az Alkotmánybíróság: a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása, mely gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára.

Azonban a köztisztviselői, kormánytisztviselői jogviszonyok kettős arculatú jogviszonyok. Egyrészt mivel munkavégzésre irányuló jogviszonyok, sok vonatkozásban a munkajogi jogviszonyok sajátosságaival rendelkeznek. Másrészt e jogviszonyok sajátosságait meghatározza az is, hogy e munkavégzés közhatalommal rendelkező állami szervezetben történik, és a tisztviselők közhivatalt viselnek, állami feladatokat látnak el, állami, közhatalmi döntéseket hoznak, készítenek elő, ezért alapvetően közjogi jellegű jogviszonyok [8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011, 49, 77.]. A zárt közszolgálati rendszer alapvető jellemzője, hogy a közszolgálati jogviszony tartalmát, a jogviszony alanyainak jogait és kötelezettségeit nem a felek megállapodása, hanem jogszabály, törvény határozza meg. A jogviszonyt nem mellérendelt felek szerződése, hanem az állam egyoldalú aktusa hozza létre, amelyben kinevezi a köztisztviselőt, megbízva meghatározott feladatkör, munkakör vagy tisztség ellátásával. A köztisztviselőnek nincs aktív szerepe a jogviszony tartalmának alakításában, csak arról dönthet, hogy elfogadja a törvényben meghatározott feltételek mellett a kinevezést vagy sem [5/2013. (II. 21.) AB határozat, Indokolás [23]].

A versenyszféra és a közszféra különbözősége az Alkotmánybíróság gyakorlatában is nyomon követhető. Az Alkotmánybíróság eddigi határozataiban eltérő alkotmányossági megközelítést alkalmazott a régi Mt. által szabályozott munkaviszonyok megszüntetésére vonatkozó és a közszolgálati jogviszonyok megszüntetését szabályozó rendelkezések megítélése során. Előbbi tekintetében a szerződési szabadság volt a kiindulópont, míg utóbbi, a közszolgálati jogviszonyok tekintetében a felmentés feltételeit szabályozó törvényi szabályok alkotmányosságának a megítélése során már az egyik első ilyen tárgyban született döntésében, a 44/B/1993. AB határozatában rámutatott arra, hogy a közszolgálati jogviszonyokban a felmentési okok törvényi szabályozása alkotmányossági kérdés, olyan garanciális követelmény, amely összefügg a közszolgálati jogviszonyok sajátosságaival (ABH 1994, 574, 576.)" {Indokolás [41]–[45]}.

- [21] A fenti alapvetést a jelen ügyre vonatkoztatva, megállapítható, hogy a Kttv.-nek a rendeltetésellenes joggyakorlással kapcsolatos szabályozása a közszolgálati jogviszony (kormányzati szolgálati jogviszony) eltérő jellegéből fakad; az Mt.-hez képest a jogviszony stabilitását fokozandó erőteljesebb védelmet biztosít a munkavállaló köztisztviselő (kormánytisztviselő) számára, mint az alapvetően a szerződéses szabadság világába tartozó hagyományos munkajog. A versenyszféra és a közszféra munkavállalói tehát e vonatkozásban nem alkotnak homogén csoportot, ezért a vizsgált szabályozásbeli eltérés nem alaptörvény-ellenes. Más tartalmú alkotmányossági kérdést vetne fel, ha a szakszervezeti tisztségviselő tekintetében az Mt. egyáltalán nem tartalmazna



speciális védelmi szabályozást, amely a jogorvoslati lehetőséget a munkáltatói döntéssel szemben erősíteni képes. Az Mt. azonban több rendelkezésében is védi a szakszervezeti tisztségviselőket, és a speciális tartalmú jogorvoslati lehetőséget is biztosítja, amin egyébként a konkrét ügy is alapul.

- [22] 2.2. Az indítványozó bíró azt is diszkriminatívnak tartja, hogy az Mt. különbséget tesz a munkaviszony helyreállítását tekintve egyrészt az üzemi tanács tagja, az üzemi megbízott és a gazdasági társaság felügyelő bizottságának munkavállaló képviselője mint munkavállalói képviselő, másrészt a szakszervezeti tisztségviselő között.
- [23] Az Mt. 235. § (1) bekezdése értelmében az üzemi tanács mint a munkavállaló kollektíva képviselője biztosítja a munkáltató és a munkavállalók közötti folyamatos együttműködést, további rendeltetése pedig a munkavállalók részvételének biztosítása a munkáltató döntéseiben. Az Mt. 269. §-a rendelkezik az üzemi megbízottról, funkciója megegyezik az üzemi tanácséval, azzal a különbséggel, hogy nem köthet üzemi megállapodást. A felügyelő bizottság munkavállaló képviselőjéről – a támadott értelmező rendelkezésén túl – további szabályozást az Mt. nem tartalmaz.
- [24] A szakszervezet az egyesülési jog alapján létrehozott, különös formában működő egyesület. A szakszervezet legfontosabb megkülönböztető ismérve az egyesület általános fogalmával szemben, hogy elsődleges célja a munkavállalók munkaviszonnyal kapcsolatos érdekeinek előmozdítása és védelme. Szakszervezetként csak a munkavállalói érdekvédelmet megvalósító szervezet vehető nyilvántartásba, s ezt rögzíti az Mt. 270. § (2) bekezdés a) pontja. Az Mt.-ben újdonságot jelent, hogy a szakszervezeti jogok nem általában a „szakszervezet”, hanem a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezetet illetik meg az Mt. 270. § (1) bekezdése értelmében. Fontos, csak a szakszervezetekhez köthető jogosítvány az Mt. 272. § (1) bekezdése szerinti kollektív szerződés kötési jog. Ezen túlmenően jogosult tájékoztatást adni és más tekintetben kérni, véleményét a munkáltatóval közölni, konzultációt kezdeményezni, tagjait képviselni. Mindezekből következően látható, hogy a szakszervezetek jogi és funkcionális értelemben is különböznek az üzemi tanácsoktól.
- [25] A szakszervezetek vonatkozásában az Mt. tartalmazza az egyéni koalíciós szabadság védelmét szolgáló hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek lényege, hogy szakszervezeti tagsága, tevékenysége vagy éppenséggel ennek hiánya miatt senkit ne érhesen jogtalan hátrány. A munkaviszony megszüntetése kapcsán az Mt. 271. § (3) bekezdése tiltja a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését szakszervezethez tartozás vagy szakszervezeti tevékenység miatt. Más jellegű, de szakszervezethez köthető különös védelmet biztosít az Mt. 273. § (1) bekezdése, amely csak akkor teszi lehetővé a választott szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállaló munkaviszonyának munkáltató által felmondással történő megszüntetését, ha azzal a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetért. Amennyiben a szakszervezet megtagadja az egyetértést, akkor a munkáltató semmiképpen nem élhet jogszerűen a felmondás jogával, ilyenkor pert indíthat a jognyilatkozat pótlása iránt.
- [26] A jelen alkotmánybíróági eljárás alapjául szolgáló ügyben az a meghatározó különbség, hogy a munkáltató nem rendes felmondással, hanem azonnali hatályú felmondással szüntette meg a felperes munkavállaló (aki szakszervezeti tisztségviselő) munkaviszonyát. A bíró ezzel kapcsolatban azt kifogásolja, hogy ilyen esetben, még ha megáll is a felmondás jogellenessége, a munkaviszony helyreállítása bírói úton nem lehetséges.
- [27] Az Mt. 83. § (1) bekezdése öt olyan jogellenességi okot sorol fel az adott jogellenességi okra hivatkozással, amikor a munkaviszony helyreállítható. Ezek a következők:
- a) A munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött (12. §).
  - b) A munkaviszony megszüntetése felmondási tilalomba ütközött [65. § (3) bekezdés].
  - c) A szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyának felmondása a felettes szerv előzetes egyetértése hiányában történt [273. § (1) bekezdés].
  - d) A munkavállaló a munkaviszony jogellenes megszűnésekor munkavállalói képviselő (üzemi tanács tagja, üzemi megbízott, gazdasági társaság felügyelőbizottságának munkavállalói képviselője) volt [294. § (1) bekezdés e) pontja].
  - e) A munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját egyoldalú jognyilatkozatát sikerrel támadta meg és ezért a munkaviszony megszüntetése érvénytelen volt.
- [28] Kollektív szerződés az Mt. 85. § (2) bekezdés f) pontjában adott felhatalmazás alapján az esetcsoportokat bővítheti, azaz a kollektív szerződés a munkavállaló javára eltérhet. Ilyen többlétszabály a 83. § (1) bekezdésben felsoroltakkal azonos megítélés alá esik, tehát a munkavállaló a munkaügyi perben a kollektív szerződés rendelkezése alapján ugyanúgy kérheti a munkaviszonya helyreállítását, mint az Mt. 83. §-ának előírásai szerint.

- [29] Felvethető – és más összefüggésben ezt a kezdeményező bíró is megteszi – hogy miért nem lehetséges valamennyi jogellenes munkaviszony megszüntetési esetkörben a munkaviszony helyreállítása. Miközben az Mt.-ben 13 olyan törvényi tényállás van, ami jogellenes megszüntetési jogcímnek minősül, ezeknek csak töredékét tartalmazza az Mt. 83. § (1) bekezdése. Ebből az is következik, hogy nincs az Mt. rendszerében olyan automatizmus, ami szerint a két jogkövetkezményt (jogellenes megszüntetés, illetve jogviszony-helyreállítás) szükségképpen együtt kellene alkalmazni. Így például általában a joggal való visszaélés sem képezi alapját a munkaviszony helyreállításának. Vagyis nem állapítható meg, hogy a szakszervezeti tisztségviselő felmondáson kívüli jogcímen történő munkaviszony-megszüntetése lenne az egyedüli és kizárólagos olyan jogcím, ami nem élvez a helyreállítási jog védelmét. Alkotmányossági szempontból ez azért lényeges körülmény, mert az Mt. csak kivételes esetekben biztosítja a munkaviszony helyreállítási jogot; nyilvánvalóan más lenne az alapul fekvő ügyben felvetett alkotmányossági probléma súlya, ha csak a szakszervezeti tisztségviselő volna elzárva attól, hogy a vele szemben gyakorolt jogellenes megszüntetés esetén kérhesse a munkaviszony helyreállítását.
- [30] A fentiekhez mérten vizsgálta az Alkotmánybíróság a szakszervezeti tisztségviselő és a munkavállalói képviselő között a munkaviszony helyreállíthatósága tekintetében meglévő, a támadott rendelkezéseken alapuló különbségtételt. Az Alkotmánybíróság miután rögzítette a két külön csoportba tartozó személy mögötti szervezet jogi és funkcionális különbségét, a szabályozásbeli eltérés indokát észszerűnek minősítette. A kellő súlyú alkotmányos indok körében az Mt. fentebb ismertetett rendszerét tekinti az Alkotmánybíróság relevánsnak, vagyis azt, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése nem eredményezi azt a jogosultságot, hogy a sérelmet szenvedett automatikusan kérhesse a munkaviszony helyreállítását. Erre csak bizonyos – az Mt. 83. § (1) bekezdésében felsorolt – esetekben van lehetőség.
- [31] 2.3. A kifejtettekből következően a jogegyenlőség sérelmét az Alkotmánybíróság a támadott szabályozással összefüggésben nem állapította meg.
- [32] 3. Az Alkotmánybíróság úgyszintén nem állapította meg a támadott Mt. rendelkezések nemzetközi szerződésbe ütközését az alábbiak miatt.
- [33] Az Egyezmény 4. Cikke ugyanis a következő rendelkezést tartalmazza: „[a] nemzeti jogalkotás, a kollektív szerződések, választott bírói ítéletek vagy bírósági határozatok határozhatják meg a munkavállalók képviselőinek azt a típusát vagy azon típusait, akik jogosultak a jelen Egyezményben előírányzott védelemre és kedvezményekre.”
- [34] Az Mt. bíró által támadott 294. § (1) bekezdés e) pontja mint a nemzeti jogalkotás idevonatkozó rendelkezése határozza meg a munkavállalók képviselőinek azt a személyi körét, amely az Egyezményben előírányzott védelemre és kedvezményekre jogosult.
- [35] 4. Az Alkotmánybíróság – az Abtv. 47. § (1) bekezdése és 65. §-a, valamint az Ügyrend 5. § (1) bekezdése alapján eljárva – az Mt. 83. § (1) bekezdés d) pontja és a 294. § (1) bekezdés e) pontja alaptörvény-ellenessége megállapítására és nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítására, és a támadott rendelkezések megsemmisítésére irányuló bírói kezdeményezést a fentiekben foglaltak szerint elutasította.

Budapest, 2017. szeptember 19.

*Dr. Salamon László s. k.,*  
tanácsvezető alkotmánybíró

*Dr. Dienes-Oehm Egon s. k.,*  
alkotmánybíró

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

*Dr. Szabó Marcel s. k.,*  
előadó alkotmánybíró

*Dr. Szalay Péter s. k.,*  
alkotmánybíró

Alkotmánybírósági ügyszám: III/58/2017.

