



INNOVÁCIÓS ÉS TECHNOLÓGIAI  
MINISZTERIUM

HÓGAZDOK BALKAZNITASZÓD  
JÓGSAZGATÁSI FELMÉRŐK

Iktatószám: JEF/32616-4/2022-ITM

**Dr. Sulyok Tamás**  
elnök úr  
részére

**Alkotmánybíróság**

Budapest  
Donáti u. 35-45.  
1015

**Tárgy:** a IV/4119/2021. ügyszámú alkotmányjogi panasszal kapcsolatos álláspont

**Tisztelt Elnök Úr!**

A tárgybeli ügyben az indítványozó az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a és 26. § (1) bekezdése szerinti alkotmányjogi panaszában elsődlegesen a Kúria Mfv.II.10.065/2021/7. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését, másodlagosan a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 205. § (1) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte az Alkotmánybíróságtól.

Az indítvány által kifogásolt perben az alperes felmondással megszüntette a felperes munkaviszonyát, azonban az elszámolás során a kollektív szerződés számára kedvezőbb rendelkezéseit nem alkalmazta, így a hosszabb felmondási időhöz és a végkielégítéshez való jog sérült.

Az indítványozó szerint a Kúria az indokolásában a jogszabályokat nem a céljukkal és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezte, továbbá indokolása önmagával ellentétes, hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközik és sérti a munkavállalók alapvető jogait. Ezen felül a sérelmezett jogszabályi rendelkezés alkotmányos indok hiányában tesz különbséget a köztulajdonú és a magántulajdonú vállalkozók munkavállalói között. A megfelelő átmeneti szabályok elmaradása miatt lényegében visszaható hatályú jogalkalmazás valósul meg, mert a korábbi jogosultságok nem érvényesíthetők a munkáltató köztulajdonúvá válását követően, illetve a felkészülési idő sem biztosított, mely a jogállamiság követelmény.

A IV/4119/2021. ügyszámú alkotmányjogi panasz indítvány (a továbbiakban: indítvány) által támadott jogszabályhellyel összefüggésben a jogi véleményemről és a szabályozás szakpolitikai háttéréről az Abtv. 57. § (1b) bekezdésére tekintettel az alábbiak szerint tájékoztatom.

Előrebocsátom, hogy az elsődleges kérelem, nevezetesen a Kúria Mfv.II.10.065/2021/7. számú ítélete, és annak alapjogi vetületei vonatkozásában – a bíróságok függetlenségét szem előtt tartva – nem érzem tisztemnek ebbéli vélemény kialakítását. A befolyásolástól mentes ítélkezési tevékenység követelményét az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdése rögzíti, mely szerint a bírák csak a törvénynek vannak alárendelve, ítélkezési tevékenységükben nem utasíthatóak.

## **I. A szabályozás tartalma és szakpolitikai indoka**

Az Mt. a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony kapcsán speciális rendelkezéseket tartalmaz. Az Mt. szabályozásának célja, hogy a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkajogviszonyokra vonatkozó szabályokat és azokat az Mt.-ben rendezze a munkajogviszonynak az általánostól eltérő formái körében.

Az Mt. 204. § (1) bekezdése határozza meg, hogy mi minősül köztulajdonban álló munkáltatónak, e szerint ilyen munkáltató a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, nemzetiségi önkormányzat, önkormányzati társulás, térségi fejlesztési tanács, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. Az Mt. 204. § (2) bekezdése rögzíti, hogy a hivatkozott rendelkezések értelmében mi minősül többségi befolyásnak.

A köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony kapcsán az Mt. 205. §-a tartalmazza – az Mt.-ben foglalt szabályokhoz képest – az eltérési lehetőségeket. E szerint a kollektív szerződés vagy a felek megállapodása a felmondási idő Mt. 69. § (1) és (2) bekezdésében, illetve (4) és (5) bekezdésében, valamint a végkielégítés Mt. 77. §-ban meghatározott szabályaitól nem térhet el.

A felmondási idő általános mértéke az Mt. 69. §-a szerint harminc nap, amely időtartam a munkáltatói felmondás esetében a munkáltatónál munkaviszonyban töltött idő tartamától függően az Mt. 69. § (2) bekezdésében meghatározott időtartammal meghosszabbodik. A felek a törvényes mértékűnél hosszabb, ám legfeljebb hat havi felmondási időben is megállapodhatnak. E rendelkezéstől a köztulajdonban álló munkáltatók esetében sem kollektív szerződéssel, sem munkaszerződéssel eltérni nem lehet. Az Mt. 205. § (1) bekezdés *a)* pontja szerint ezért érvénytelen a feleknek az a megállapodása (is), amely a törvényesnél hosszabb felmondási időt állapít meg. Ez a korlátozás mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói felmondás tekintetében érvényesül. Eltérést nem engedő az a szabály is, amely a munkáltatóval munkaviszonyban töltött idő számítására vonatkozik, azaz a felek nem számíthatnak be a munkaviszonyban töltött idő tartamába olyan időszakot, amelyet az Mt. egyébként ebből a körből az Mt. 77. § (2) bekezdésére utalással kizár.

Az Mt. 77. §-a tartalmazza a végkielégítésre vonatkozó szabályokat, nevezetesen, hogy mely esetekben jár végkielégítés, az arra jogosító időbe beszámítható időtartamokat és meghatározza a végkielégítés mértékét. Az Mt. 205. § (1) bekezdés *b)* pontja szerint sem kollektív szerződéssel (üzemi megállapodással), sem munkaszerződéssel a végkielégítésre vonatkozó

általános rendelkezésektől eltérni nem lehet, így érvénytelen az a megállapodás, amely a munkaviszony megszűnésének/megszüntetésének olyan esetéhez kapcsol végkielégítés-fizetési kötelezettséget, amely az Mt. 77. § (1) bekezdésében nincs meghatározva (pl.: munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése). Továbbá érvénytelennek minősülnek azok az egyéni és kollektív megállapodások, amelyek a munkaviszonyban töltött idő számítása tekintetében térnek el az Mt. 77. § (2) bekezdésétől, illetve azok is, amelyek a végkielégítés mértékét a törvénytől eltérően állapítják meg. Az előzőekből következően érvénytelenek azok a megállapodások is, amelyek az Mt. 77. § (5) bekezdésétől eltérően nyugdíjas munkavállaló számára állapítanak meg végkielégítést, vagy olyan esetben, ha a (munkáltatói) felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása vagy a nem egészségügyi okkal összefüggő képessége.

A Mt. 205. §-ában foglalt korlátozás indokául az szolgál, hogy a köztulajdonú munkáltatók esetében „visszaélésszerűen” hosszú felmondási idő, és indokoltnál magasabb végkielégítés kikötése volt jellemző, az Mt. ennek kívánta elejét venni.

## **II. Az indítvány alkotmányjogi összefüggései**

Az indítvány másodlagos kérelemként az alkotmányjogi panaszt az alább részletezett alaptörvényi rendelkezések megsértésére alapozta, és kérte az Mt. 205. § (1) bekezdésének megsemmisítését.

Az alkotmányossági vizsgálat terjedelme tekintetében hangsúlyozandó, hogy az indítvány bevezető része mindkét kérelmi elem vonatkozásában nem kérelmezte a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Mth.) 11. § (1) bekezdésének alkotmányos felülvizsgálatát. Erre tekintettel a másodlagos kérelem megalapozottságát kizárólag az Mt. 205. § (1) bekezdésére szűkítve lehet vizsgálat alá vonni.

Az indítvány másodlagos kérelmének viszonya az érintett Alaptörvényi rendelkezésekkel:

### **1. Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése**

Az indítvány 2. pont b.1) alpontja szerint az Mt. 205. § (1) bekezdése azért alaptörvény-ellenes, mert hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, ugyanis a magántulajdon és köztulajdon elválasztása mentén engedi meg a jogalanyok közötti különbségtételt. Az indítvány szerint a magántulajdonú és köztulajdonú vállalkozások munkavállalói egymással összehasonlítható helyzetben vannak.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint személyek közötti, alaptörvény-ellenes, az egyenlő bánásmód követelményét sértő 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 alaptörvény-ellenes, ha a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos csoportba tartozó jogalanyok között tesz különbséget anélkül, hogy annak alkotmányosan ésszerű indoka lenne; azaz alaptörvény-ellenes megkülönböztetés csak összehasonlítható helyzetben levő jogosultak és kötelezettek között, azaz homogén csoporton belül vethető fel. Az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdésével összefüggő gyakorlatát Alkotmánybíróság a 3250/2019. (X. 30.) AB határozatban tekintette át. Itt egyebek között rögzítésre került, hogy „a

*homogén embercsoportok tagjai közötti diszkrimináció alkotmányellenes, amennyiben a különbségtételnek tárgyilagos mérlegelés szerint nincs észszerű indoka; nem homogén (heterogén) embercsoportok között azonban az alapjognak nem minősülő egyéb jogok esetében alkotmányos módon lehet különbséget tenni” {3250/2019. (X. 30.) AB határozat, Indokolás [32]}.*

Az Alkotmánybíróság több határozatában – közöttük 3048/2013. (II. 28.) AB határozatban {Indokolás [43]} – kimondta, hogy “[s]em a jogegyenlőség alkotmányos követelményéből, sem a diszkrimináció tilalmából nem következik, hogy az állam célszerűségi, gazdaságossági, jogtechnikai, méltányossági, az eltérő társadalmi helyzetekre figyelemmel levő stb. szempontok szerint a jogok és kötelezettségek jogalkotási úton való megállapítása során a személyek között ne különböztethetne, ha ezzel egyébként az alkotmányos követelményeket nem sérti.” [521/B/1991. AB határozat, ABH 1993, 555, 556.]”.

Az Alkotmánybíróság a 3313/2018. (X. 16.) AB határozatban megállapította, hogy „a jogegyenlőség elve nem bármifajta különbségtételt, hanem csupán az emberi méltóságot sértő megkülönböztetéseket tilalmazza. Alaptörvény-ellenes, vagyis emberi méltóságot sértő megkülönböztetés abban az esetben állapítható meg, ha a különbségtétel önkényes. A hátránnyal járó különbségtétel az általános mérce szerint akkor minősül önkényesnek, ha nincs észszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka. Ennek ellenőrzéséhez elsődlegesen az intézkedés legitim célját szükséges vizsgálni. Ezen kívül szükséges értékelni egyfelől azt, hogy az intézkedés alkalmas-e a legitim cél eléréséhez, másfelől pedig azt is, hogy az elérni kívánt, legitim cél által kijelölt személyek köre egybeesik-e az intézkedéssel érintett személyek körével. Mindezen szempontok nyújtanak lehetőséget annak eldöntéséhez, hogy egy különbségtétel önkényesnek, észszerű indokot nélkülözőnek tekinthető-e” {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [22], [24]–[27], [34]; megerősítette: 23/2013. (IX. 25.) AB határozat, Indokolás [87], 3313/2018. (X. 16.) AB határozat (Indokolás [27])}.

Mivel az indítvány a magántulajdonú és köztulajdonú vállalkozások munkavállalói vonatkozásában kifogásolta a hátrányos megkülönböztetést, tárgyi ügyben vizsgálni szükséges, hogy különbségtételnek van-e észszerű indoka. Az Mt. miniszteri indokolása szerint a „köztulajdonban álló munkáltatókkal létesített munkaviszonyokra vonatkozó különös szabályok létrehozására irányuló törekvések a kilencvenes évek közepétől jelentkeztek a magyar munkajogban. E törekvés hátterében a magyar munkajog tagozódásának az az 1992-ben kialakult sajátossága húzódik meg, amely elkülönült szabályokat hozott létre a magánszférára (versenyszférára) és a közszférára (a közszolgálati jogviszonyok formájában). [...] A felek szerződésai gyakran olyan munkafeltételek kialakulásához vezettek, amelyek nem biztosították a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a közösségi célokhoz kapcsolódó nyilvánosságot, sőt a jogalkalmazás számos visszaélésszerű (rendeltetésellenes) megállapodásra is rámutatott. A megállapodások nemcsak a munkaviszonyokat érintették, hanem a munkavállalók munkaviszony megszűnését követő időszakra fennálló versenytilalmi kötelességeit is.

E jelenségek nyomán a kilencvenes évek közepétől e munkáltatói körre vonatkozó különös szabályok jelentek meg rendeleti és törvényi szabályozási szinten egyaránt. E szabályok általános jellegzetessége az volt, hogy a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat tartalmaztak, korlátozták a felek szerződéses szabadságát (és a kollektív szerződéses megállapodások lehetőségét is), illetve közjogi elemeket iktattak a köztulajdonú vállalkozások foglalkoztatási szabályai körébe (például egyes adatok, információk nyilvánosságra hozatalának köteleességét). [...] A törvény célja, hogy a köztulajdonban álló vállalatokra vonatkozó szabályozásból kiemelje az azok által létesített munkaviszonyokra vonatkozó

szabályokat és azokat a Munka Törvénykönyvében rendezze, mégpedig a munkaviszonynak az általánostól eltérő formái körében. A köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabályozás az Európai Unió több tagállamában is ismert, sőt szokásos jogalkotási megoldás. [...] A 205. § rendelkezése arra utal, hogy – a munkajog általános szabályaitól és jogelveitől eltérően – a szóban lévő munkáltatói körrel munkaviszonyban állók díjazására törvény korlátozásokat állapíthat meg. Ilyen korlátozások jelenleg is hatályban vannak és fenntartásuk továbbra is indokolt azzal, hogy a munkabérek felső határának jogszabályban való rögzítése a magánszférában, illetve magánmunkáltatók esetében nem fér össze a munkajogban is (sajátosan) érvényesülő szerződési szabadság elvével.”

Az Alkotmánybíróság 29/2017. (X. 31.) AB határozatában kimondta, hogy nem tekinthető hátrányos megkülönböztetésnek, ha a szabályozás különböző tulajdonságokkal bíró alanyi körre eltérő rendelkezéseket állapít meg. {29/2017. (X. 31.) AB határozat (Indokolás [70])}. A határozat kimondta: nem igazolható, hogy a közszférában alkalmazott személy hasonló helyzetben van, mint a magángazdaságban foglalkoztatott személy. Az állam jellemzően állami feladatot, költségvetési szervek útján, haszonszerzésre törekvés nélkül lát el, a magángazdaság munkaadói más szervezeti és pénzügyi feltételek között tevékenykednek. Habár mind az állami, mind pedig a magánszektor alkalmazottai a kötelező társadalombiztosítási nyugdíjrendszerhez kapcsolódnak, amelyhez ugyanolyan mértékben járulnak hozzá, ez önmagában nem jelenti azt, hogy hasonló helyzetben vannak. Mindebből következően nem minősül diszkriminatívna, az eltérésnek pedig ésszerű alapja van, ezért azok sem sértik a diszkrimináció tilalmát. Az államháztartási forrásból, vagy a magángazdaságban való foglalkoztatás között jelentős jogi és ténybeli különbségek vannak. Az állam mint munkáltató helyzete nem azonos a magángazdaság munkáltatóival. {29/2017. (X. 31.) AB határozat (Indokolás [72])}.

A 3021/2017. (II. 17.) AB határozat megállapításával összhangban áll a miniszteri indokolással, mely szerint a köztulajdonban lévő vagyonnal való hatékony gazdálkodást, a közfunkciók teljesítését, a rendeltetésellenes megállapodások kiküszöbölését tekintette olyan ésszerű indoknak, amelyek miatt szükség van a magántulajdonú és köztulajdonú vállalkozások munkavállalói vonatkozásában eltérő feltételek kialakítására, melynek megfelelően „[a]z Alkotmánybíróság több határozatában vizsgálta a munkával kapcsolatos jogviszonyok egymáshoz való viszonyát. A 44/B/1993. AB határozatában kifejtette: „[a]z Országgyűlés 1992-ben – szinte egy időben – a munkával kapcsolatos viszonyok jogi rendezésére három törvényt alkotott. Az így megszülető törvények a munkaviszonyok jogi rendezése tekintetében a régi, egységes Munka Törvénykönyvéhez képest – figyelemmel a társadalomban zajló változásokra – jelentős differenciálódást eredményeztek. A differenciálódás lényege, hogy a magánszférában a munka világában növekedett a szerződéses szabadság mértéke. Elkülönült egyrészt a gazdaságban és az állami, önkormányzati szférában történő alkalmazás jogi rendezése. Másrészt további eltérés jött létre a jogi szabályozásban aszerint, hogy a munkatevékenység végzése során az alkalmazott közhatalmat gyakorló szervezet tagja vagy sem. A jogi rendezés különbözőségének egyik oka, hogy egészen más a munkáltató pozicionális helyzete a gazdasági versenyszférában és a költségvetési szférában, ahol mind a munkáltató, mind a köztisztviselő, mind a közalkalmazott (tehát munkáltató és munkavállaló) jogállását elsősorban a költségvetéstől való függés határozza meg. Ugyancsak a jogi szabályozás eltéréseiben mutatkoznak meg azok a különbségek is, amik az egyes jogviszonyokban végzett munkatevékenységek eltérő jellegéből és közegéből fakadnak.” (ABH 1994, 574, 574–575.)”. {3021/2017. (II. 17.) AB határozat (Indokolás [70])}.

Az Alkotmánybíróság a 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban megállapította, hogy az "Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése ennek megfelelően egy nyílt felsorolást tartalmaz, ám ez

*a nyílt felsorolás korlátlanul nem bővíthető. Nem nyújt védelmet olyan személyeknek, akiket valamely szabály ugyan éppen hátrányosan érint, de mégsem diszkriminál. Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében garantált diszkriminációttilalom ugyanis csupán olyan élethelyzeteket ölelhet 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 védelmét szolgálja.” {3206/2014. (VII. 21.) AB határozat (Indokolás [27])}*

Mivel az indítványban érintett Mt. 205. § (1) bekezdése esetében a magántulajdonú és köztulajdonú vállalkozások munkavállalói vonatkozásában kifogásolható a hátrányos megkülönböztetés, tárgyi ügyben vizsgálni szükséges azt is, hogy ez a különbségtétel a munkavállalók személyében rejlő vagy azon kívüli okokra vezethetőek vissza. Meg kell állapítani, hogy a magán- és köztulajdonú vállalkozások munkavállalói közötti különbségtétel nem a munkavállalók önazonosságát, identitását meghatározó lényegi tulajdonságuk miatt történik, hanem azon kívüli – a munkáltató tulajdonosi szerkezete által determinált – tényen. A munkáltató tulajdonosi szerkezetére visszavezethető megkülönböztetés „nem szerepel az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében felsorolt tulajdonságok között, és a korábban kibontott okfejtés alapján egy ilyen jellegű jogszabályi feltétel nem tartozik az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében felsorolt „egyéb helyzet” szerinti tulajdonságokhoz sem, mert az „egyéb helyzet” szerinti tulajdonságok elsősorban az ember önazonosságát, identitását testesíthetik meg, vagy személyben rejlő és tetszés szerint nem változtatható tulajdonságok közé számíthatnak.” {3206/2014. (VII. 21.) AB határozat (Indokolás [33])}

Mindezekre tekintettel alkotmányossági aggály az Mt. 205. § (1) bekezdése vonatkozásában az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésére visszavezethető okból nem állapítható meg, egyrészt, mert a korlátozásnak van észszerű indoka, másrészt az esetleges korlátozás nem hozható összefüggésbe az érintettek személyében rejlő tulajdonságaival, harmadrészt nem sorolhatók azonos, azaz homogén csoportba.

Nem helytálló, az indítvány azon állítása sem, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdése köztulajdonú vállalkozások egyes munkavállalói tekintetében hátrányos megkülönböztetést valósít meg, ugyanis az önmagában, a köztulajdonú munkáltatók, illetve munkavállalóik vonatkozásában világos, és erga omnes hatályú. A hátrányos megkülönböztetés lehetőségének vizsgálatát kizárólag az Mth. 11. § (1) bekezdésének és az Mt. 205. §-ának együttes alkalmazása veheti fel. Ez utóbbi vizsgálat gátját képezi ugyanakkor az a körülmény, hogy a tárgybéli alkotmányjogi panasz indítvány nem kezdeményezte az Mth. 11. § (1) bekezdését alkotmányossági elemzés tárgyává tenni.

## 2. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése és I. cikk (3) bekezdés

Az indítvány 2. pont b.2) alpontja szerint az Mt. 205. § (1) bekezdése a szükségesnél nagyobb mértékben, és az elérni kívánt célnál jobban korlátozza a köztulajdonú munkáltatók munkavállalóinak és szakszervezeteinek kollektív szerződéskötési lehetőségét a végkielégítés és a felmondási idő tekintetében.

Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése a tárgyalások folytatását, valamint a kollektív szerződés megkötését, illetve az érdekegyeztetési folyamatot is az alkotmányos jogvédelem körébe vonja. E jogosítványok gyakorlására ugyanakkor csak korlátok között van lehetőség, mivel az Alaptörvény úgy rendelkezik, hogy a „törvényben meghatározottak szerint”, azaz a

jogalkotót kifejezetten felhatalmazza arra, hogy megállapítsa azokat a jogszabályi előírásokat, feltételeket, amelyek keretein belül a felek ezekkel a jogosítványokkal élhetnek. E felhatalmazással összhangban alakítja az Mt. – alaptörvényi követelményeknek megfelelően törvényi szinten – a munkaügyi kapcsolatokat a köztulajdonú vállalatok tekintetében. Megjegyzendő, hogy az Mt. 205. §-a mellett hasonló, eltérést nem engedő szabályozást tartalmaz az Mt. 135. § (1) bekezdése, 165. § (1) bekezdése, 213. §-a, 222. § (1) bekezdése, 229/A. (1) bekezdése, 277. § (3) bekezdés a) pontja.

Az Alkotmánybíróság 3065/2022. (II. 25.) AB határozatában a kollektív szerződéskötési joggal egy felsorolásban szereplő – ezért azonos jogi megítélés alá tartozó sztrájkjoggal kapcsolatban – megállapította, hogy *„A XVII. cikk (2) bekezdése szerinti jogok – a munkavállalók és munkaadók tárgyalás folytatásához való joga, jog a kollektív szerződés kötésére, az együttes fellépésre érdekeik védelmében, ideértve a munkabeszüntetéshez való jogot is – „törvényben meghatározottak szerint” gyakorolhatók. A Sztrájk tv. vizsgálatánál az Alkotmánybíróság – értelve a XVII. cikk (2) bekezdését – utalva a 88/B/1999. AB határozatára (ABH 2006, 1188) arra a megállapításra jutott, hogy „a sztrájkjog egy sajátos, nem alanyi jogi természetű alapvető jog, amely nem áll alapjogi védelem alatt, ezért a szabályozása során a törvényhozó felhatalmazással rendelkezik a korlátozására is.”* {3065/2022. (II. 25.) AB határozat (Indokolás [31])}

Az Alkotmánybíróság fent hivatkozott döntésére tekintettel a XVII. cikk (2) bekezdésében megjelenő kollektív szerződéskötési jogosultság nem áll alapjogi védelem alatt, így nem sorolható azon alapjogok közé sem, ahol az esetleges jogkorlátozást az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti szükségességi és arányossági teszten keresztül kell megítélni.

Az Alkotmánybíróság továbbá a 3021/2017. (II. 17.) AB határozatban rámutatott, hogy *„az Alaptörvény VIII. cikk (2) és (5) bekezdésével, valamint a XVII. cikk (2) bekezdésével összefüggésben előadott indokolás tartalma szerint az indítványozó lényegében azt kifogásolja, hogy a Kúria ítélete által szakszervezeti tagként a kollektív szerződés megkötésében való részvétel joga, illetve a szakszervezet szerződéskötési szabadsága korlátozva van. A szakszervezet szabad tevékenységéhez való joga egyik elemének tekinthető kollektív szerződés megkötéséhez való jog azonban nem tekinthető egyéni alapjognak, hanem természetét tekintve kollektív jog: kizárólag valamely (egy vagy több) munkavállalói szervezet által gyakorolható mivoltának megfelelően az indítványozót (mint közalkalmazottat) önállóan nem illeti meg. Az indítványozó által állított alaptörvény-ellenesség tehát a szakszervezet érdekképviseleti tevékenységével kapcsolatos jogokra vonatkozik, így ezek sérelmére az indítványozó alappal nem hivatkozhat, ennek elfogadása esetén ugyanis az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panasz alapján indult eljárás – és a konkrét normakontroll – kereteit túllépné.”* {3021/2017. (II. 17.) AB határozat (Indokolás [58])}

Mindezekre tekintettel alkotmányossági aggály az Mt. 205. § (1) bekezdése kollektív szerződéskötés szabadságát érintő rendelkezései tekintetében nem állapítható meg. Egyrészt a kollektív szerződés kötéséhez való jog – mint kollektív jog – sérelme az alkotmányjogi panasz esetében nem értelmezhető, másrészt a jogalkotó megfelelő felhatalmazással rendelkezik a szerződéses megállapodás korlátozása tekintetében.

### 3. Alaptörvény Q) cikk (2) és (3) bekezdése, E) cikk (2) és (3) bekezdése

Az indítvány 2. pont b.3) alpontja szerint az Mt. 205. § (1) bekezdése azért is alkotmányellenes, mert sérti Magyarország nemzetközi kötelezettség vállalásait azzal, hogy az Emberi Jogok

Európai Egyezménye, illetve az Európai Unió Alapjogi Chartája által tiltott diszkriminációt valósít meg.

Az Alkotmánybíróság a 3206/2014. (VII. 21.) AB határozatban megállapította, hogy *”Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében elismerthez hasonló diszkriminációtilalmi mércét fogalmaz meg az 1993. évi XXXI. törvénnyel kihirdetett, az alapvető jogok és szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én aláírt Egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény) 14. Cikkében megfogalmazott rendelkezés is.”* {3206/2014. (VII. 21.) AB határozat (Indokolás [27])}


Tekintettel arra, hogy az indítvány által hivatkozott nemzetközi és uniós jogforrással lényegében egyező szabályozást biztosít az Alaptörvény XV. cikke, külön vizsgálat elvégzése nem tűnik szükségesnek a hátrányos megkülönböztetés tekintetében. Az 1. pontban kifejtett véleményemet az Alaptörvény Q) cikk (2) és (3) bekezdését, illetve E) cikk (2) és (3) bekezdését érintő kifogás esetében is fenntartom, azt megismételni vagy kiegészíteni nem kívánom. Eszerint az Mt. 205. § (1) bekezdése az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében biztosított jogegyenlőségi követelményt, és azon keresztül a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó nemzetközi jogi kötelezettségek érvényesülését nem sérti.

Az indítvány 2. pont b.3) alpontjában az Alaptörvény Q) cikk (2) és (3) bekezdése, E) cikk (2) és (3) bekezdésének sérelmére hivatkoztak. Az Alkotmánybíróság állandó joggyakorlata szerint az Alaptörvény E) cikk (2) és (3) bekezdése, Q) cikke és 28. cikke nem biztosítanak az indítványozók számára olyan, Alaptörvényben biztosított jogot, amelyre az Abtv. 27. §-a szerint alkotmányjogi panaszt lehetne alapozni. {vö. 3007/2015. (I. 12.) AB végzés, Indokolás [11]; 3171/2015. (VII. 24.) AB végzés, Indokolás [10]}. Előfeltétel szerint javasolt megvizsgálni, hogy az indítványozó részéről kezdeményezhető-e az Alaptörvény alapján ilyen típusú vizsgálat.

Kérem véleményem szíves elfogadását.

Budapest, 2022. április „8.”

Tisztelettel:

  
**Dr. Gáspár Balázs László**  
közigazgatási államtitkár

