

Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.211/2024/11.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a

felperesnek a

alperes ellen

munkavállalói azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményei iránt indított perében a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.345/2023/30. sorszámú ítélete ellen a felperes által 32. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

v é g z é s t:

A Fővárosi Ítéltábla az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) és f) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CL. törvény 25. § (1) bekezdése és 32.§ (1)-(2) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezi és indítványozza a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés a) pontjának, továbbá 51. § (3) bekezdésének utolsó mondata („A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembe vételével – megfelelően módosítani”) alaptörvény-ellenességének és nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását és megsemmisítését.

A bíróság indítványozza az alaptörvény-ellenes és nemzetközi szerződésbe ütköző jogszabályi rendelkezéseknek a Fővárosi Ítéltábla előtt 1.Mf.31.211/2024. számú folyamatban lévő perben történő alkalmazásának kizárását.

A bíróság a peres eljárást az alkotmánybírósági eljárás befejezéséig felfüggeszti. 0 0 3 4 3 - 0 / 2025

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

I n d í t v á n y

A tényállás ismertetése

- [1] A felperes 1995. november 13-tól állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban segédmunkás munkakörben. A felperes 2020. április 20. napjától 2021. március 30-ig keresőképtelen beteg volt. Az illetékes kormányhivatal 2021. január 5. napján kelt határozatával a felperes megváltozott munkaképességű személyek ellátásának megállapítására irányuló kérelmét elutasította arra hivatkozással, hogy a felperes keresőtevékenységet végez és rendszeres pénzellátásban részesül. A határozat szerint a felperes egészségi állapota 2020. szeptember 25-től 58%-os, B2 minősítési csoportba tartozik. Egészségi állapota alapján foglalkoztathatósága a rehabilitációval helyreállítható, azonban a komplex minősítés szakmai szabályairól szóló rendeletben meghatározott egyéb körülményei miatt foglalkozási rehabilitációja nem javasolt. A komplex minősítést végző szakértői bizottság rögzítette, hogy az igénylő egészségi állapotát, személyes körülményeit, panaszait, egészségkárosodásának jellegét az ebből származó kizáró és korlátozó tényezőket és a munkaerőpiaci esélyeit figyelembe véve rehabilitációja jelenleg nem javasolt, de megmaradt egészségi állapota alapján foglalkoztatható, kereső tevékenységet végezhet. A rehabilitáció

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: 111 120. 121		
Érkezett: 2025 FEBR 05.		
Érkezés módja		
☐ POSTÁN	☐ @	☐ EGYÉB:
Példány: 1	Melléklet: 2	Kezelőiroda: 121

szempontjából figyelembe veendő kizáró tényezők a munkakörnyezetben és a munkavégzésben: ép hallást igénylő munkavégzése, fokozott pszichés megterhelés, nehéz fizikai megterhelés.

- [2] A 2021. április 6. napján kelt elsőfokon soron kívüli munkaköri alkalmassági vélemény szerint a felperes segédmunkás munkakör ellátására nem alkalmas. Az alperes 2021. május 5. napján kelt levelével tájékoztatta a felperest, hogy az orvosi alkalmassági vélemény alapján munkakörében nem alkalmas munkavégzésre, erre tekintettel a munkáltatót foglalkoztatási, illetve munkabér fizetési kötelezettség nem terheli. Tájékoztatta továbbá a felperest, hogy a végzettségének megfelelő, illetve a komplex minősítést végző szakértői bizottság által megadott orvosi rehabilitáció kizáró tényezői szerint másik munkakört nem tud felajánlani a felperesnek. A fentiekre tekintettel társadalombiztosítási jogviszonya szünetel.
- [3] Az alperes a felperes részére 2021. március 31. napjától munkabért nem fizetett és őt nem is foglalkoztatta. A felperes 2021. augusztus 19-én felszólította az alperest a foglalkoztatási és állásidő fizetési kötelezettség teljesítésére.
- [4] A felperes 2021. szeptember 23. napján azonnali hatályú felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A felmondás indokolása szerint a felperes 2021. március 31-től keresőképes, az üzemorvos azonban megállapította, hogy segédmunkás munkakörben munkavégzésre nem alkalmas. Ezt követően az alperes közölte, hogy másik munkakört felajánlani nem tud, azonban a munkaviszonyt egészségi alkalmatlanságra hivatkozással nem szüntette meg, sőt felszólította a felperest arra, hogy maga kezdeményezze a munkaviszonya megszüntetését. Miután a felperes nem volt hajlandó a munkaviszonyt felmondani, az alperes számára kérése ellenére sem biztosított munkát, pedig az Mt. 51. § (1) és (3) bekezdése alapján kötelessége lett volna a képzettségének és állapotának megfelelő másik munkakört felajánlani. Az alperes a munkaviszonyt továbbra is fenntartotta, de munkát nem biztosított, a felperest 2021. március 31. napjától állásidőre helyezte, de az alaphér fizetésére vonatkozó kötelezettségének – az Mt. 146. § (1) bekezdésében foglaltak ellenére – nem tett eleget. Az alperes ezzel a döntésével a felperest anyagilag ellehetetlenítette, mert így 2021. március 31. napja óta semmilyen jövedelme nincs, holott jelenleg is munkaviszonyban áll, egyúttal megakadályozta azt is, hogy rehabilitációs járulékból részesüljön. A felperes az alperest felszólította a jogsértő állapot rendezésére, azonban ez nem vezetett eredményre. Az alperes a munkaviszonyt azért nem szüntette meg egészségügyi alkalmatlanságra alapított rendes felmondással, hogy ne kelljen a felperes részére a munkáltatói felmondás alapján járó kilenc havi végkielégítést és a kilencven nap felmentési időre járó távolléti díjat megfizetni. Ezen magatartásával az alperes megsértette az Mt. 6. és 7. §-ában rögzített általános magatartási követelményeket, különösen a joggal való visszaélés tilalmát.

Kereset és ellenkérelem

- [5] A felperes keresetében 976.320.- forint felmentési időre járó távolléti díj, 2.147.904.- forint végkielégítés és ezen összegek után járó késedelmi kamatok, valamint 1.431.936.- forint állásidőre járó alaphér és késedelmi kamatai megfizetését kérte.
- [6] Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes súlyosan megsértette az Mt-ben előírt kötelezettségeit azzal, hogy a keresőképes felperessel kapcsolatban sem a foglalkoztatási, sem a munkabérfizetési kötelezettségének nem tett eleget. A foglalkozás-egészségügyi vizsgálat alkalmatlan eredményét követően az alperes másik munkakört nem ajánlott fel, hanem

folyamatosan valótlan tájékoztatást adott a felperesnek a munkajogi státuszáról annak érdekében, hogy megpróbálja a felperest rávenni arra, hogy maga kezdeményezze a munkaviszonya felmondással történő megszüntetését azért, mert az alperes foglalkoztatni nem tudta a felperest, felmondani pedig nem kívánt, mivel így a felperes jogosulttá vált volna végkielégítésre és felmondási időre. A felperes nem kívánta a munkaviszonyát megszüntetni, a nyugdíjig hátralévő kb. egy évet az alperesnél kívánta volna munkaviszonyban eltölteni és szeretett volna dolgozni.

- [7] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperest foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, melyre tekintettel az állásidőre járó alapbér iránti igény megalapozatlan. A felperes a táppénzre jogosultság lejártát követően is keresőképtelennek minősül, mivel a munkakörének ellátására foglalkozás-egészségügyi szempontból nem volt alkalmas. Az Mt. alapján az alperest nem terheli más munkakör felajánlására vonatkozó kötelezettség, és a jogviszony megszüntetésére sem volt köteles. Hangsúlyozta, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdésében írt munkáltatói kötelezettség – a felperes teljesítésre képes állapota esetén – kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakör keretei között értelmezhető, ám a felperes ezen szerződés szerinti munkakörében nem volt teljesítésre képes állapotban.

Korábbi eljárás

- [8] Az elsőfokú bíróság 33.M.70.395/2021/29. számú ítéletével marasztalta az alperest a végkielégítés, felmondási időre járó távolléti díj és állásidőre járó bér megfizetésében.
- [9] Az alperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.023/2023/7. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Megállapította, hogy az alperes a felperest eredeti segédmunkás munkakörében nem foglalkoztathatta alkalmatlanságára tekintettel, figyelemmel az Mt. 51.§ (3) bekezdésére. Ugyanakkor az Mt. 51. § (3) bekezdésének 2. fordulata a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel fogalmaz meg munkáltatói kötelezettséget, rögzítve, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani. A másodfokú bíróság a döntésben úgy értelmezte – figyelemmel a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: foglalkoztatási keretirányelv) 5. cikkére, valamint a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezményre (a továbbiakban: CRPD), melyet Magyarország a 2007. évi XCII. törvénnyel hirdetett ki, és az abban szabályozott ésszerű alkalmazkodás követelményére, valamint annak bírói gyakorlatára (EUB C-485/20. számú ügyben hozott döntése) – hogy levezethető a nem kizárólag az eredeti munkakörre szorító foglalkoztatási kötelezettség szélesebb körű értelmezése, tekintettel az Mt. 1. §-ában foglaltakra is. A foglalkoztatási kötelezettség a perbeli esetben nem értelmezhető szűken csak az adott munkakörre vonatkozóan. A másodfokú bíróság azt is megállapította, hogy az alperesnek semmilyen tényelőadása nem volt, hogy ténylegesen vizsgálta volna a felperes munkakörét, foglalkoztatási lehetőségeit az Mt. 51. § (3) bekezdése szempontjából, illetőleg a más munkakör felajánlásának lehetőségét, az alperes magatartása végig elzárkózó volt. Az alperes a perben nem állította, de nem is igazolta, hogy bármilyen intézkedést tett volna annak érdekében, hogy a felperest tovább tudja foglalkoztatni és megvizsgálta volna az ésszerű alkalmazkodás szem előtt tartásával a felperes foglalkoztatásának lehetőségeit és azt aránytalan tehernek minősítette volna. Az Mt. 51. § (3) bekezdése kifejezett utalást tartalmaz az Mt. 6. §-

ában rögzített alapvető magatartási követelményekre, ennek vizsgálata körében jelentősége van a felek magatartásának és kommunikációjának, az alperes elzárkózó magatartásának.

- [10] A Kúria mint felülvizsgálati bíróság Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú végzésével a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.023/2023/7. számú ítéletét a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.395/2021/29. számú ítéletére is kiterjedően hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot a perfelvételi tárgyalás megismétlésével új eljárás lefolytatására és új határozat meghozatalára utasította. A határozat indokolásában a Kúria – a bizonyítás eredményére utalva – megállapította, hogy a felperes a táppénz jogosultsága lejártát követően eredeti munkakörének ellátására alkalmatlan volt, amely egyúttal keresőképtelenséget is jelentett (BH2021.343. Mfv.X.10.038/2021/6). Ebből következően a másodfokú bíróság azt helytállóan állapította meg, hogy az alperes foglalkoztatási kötelezettsége a felperes munkaszerződésben foglalt segédmunkás munkakörében nem állt fenn. A keresőképeség és az egészségügyi alkalmassági vizsgálat során ugyanis az adott munkakör az irányadó, abban kell állást foglalni, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátására meglévő egészségi állapotában alkalmas-e. A jogerős ítélet arra is helytállóan következtetett, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja és az Mt. 51. § (3) bekezdés első fordulata alapján az alperes a felperest eredeti munkakörében nem is foglalkoztathatta. Ugyanakkor a Kúria megállapította, hogy a perben rendelkezésre álló adatok, nyilatkozatok és bizonyítékok alapján a felhívott európai jogszabályokból és az idézett Mt. rendelkezésekből sem lehet következtetést levonni a más munkakör felajánlásának kötelezettségére. Az Mt. 51. § (3) bekezdése egyértelművé teszi azt, hogy a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás megfelelő módosítását meghaladóan a munkáltatónak nincs további kötelezettsége, ha a munkavállalója egészségi állapota megváltozik. A jogszabály (az Mt. 51. § (3) bekezdése) a munkavállaló egészségi állapotának változása esetére ír elő a munkáltatói kötelezettséget, amely nem azonos a fogyatékos munkavállalókkal szemben fennálló a munkáltatóra többletkötelezettséget előíró Mt. 51. § (5) bekezdésével. A másodfokú bíróság azt is helytállóan állapította meg, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdése második mondatának szövegszerű rendelkezése az észszerű alkalmazkodás szabályrendszerén belül értelmezhető. A Kúria szerint a felperes fogyatékosná minősítése a rendelkezésre álló adatokból, a más munkakör felajánlásának kötelezettsége pedig a keret-irányelv rendelkezéséből nem vezethető le, az a fogyatékoság megállapításából sem következik.

- [11] Az új eljárásra nézve a Kúria előírta, hogy be kell szerezni a felperes munkaköri leírását és az orvosszakértői vélemény kiegészítésével avagy foglalkozás-egészségügyi szakértő kirendelésével kell állást foglalni abban, hogy a felperes foglalkoztatására korábbi munkakörében az Mt. 51. § (3) bekezdés második fordulata alapján volt-e lehetősége az alperesnek. Nyilatkoztatni kell az alperest arról, hogy a felperesnek a továbbfoglalkoztatásának elutasítást tartalmazó válasza során milyen körülményeket mérlegelt. Ezen adatok és nyilatkozatok beszerzését követően lehet állást foglalni abban a kérdésben, hogy az alperes az Mt. 51. § (3) bekezdésében foglalt kötelezettségét megsértette-e, volt-e arra lehetősége, hogy a felperes munkafeltételeinek avagy munkaidő-beosztásának módosításával foglalkoztatási kötelezettségét teljesítse és a felperes igényt tarthat-e az állásidőre járó díjazásra és az azonnali hatályú felmondás jogkövetkezményeinek megfizetésére.

Megismételt eljárás

- [12] A megismételt eljárás folytán a Budapest Környéki Törvényszék 33.M.70.345/2023/30. sorszámú ítéletével a keresetet elutasította. Az elsőfokú bíróság a határozat indokolásában megállapította, hogy a felperes a keresőképtelen állományának lejártát követően könnyű és

közepesen nehéz fizikai munka ellátására alkalmas volt, nehéz fizikai munkavégzésre azonban nem. A vízóra cseréknél való segédkezést kivéve a felperes munkakörének lényegét jelentő feladatok – a csőtörésekkel az ivóvíz bekötő vezetékkel kapcsolatos közműfeltárási munkafolyamatok, a tűzcsap tolózár cseréknél való kisegítő munka – nehéz fizikai munkának minősülnek, amelyek ellátására a felperes nem volt alkalmas. A felperes további könnyű vagy közepesen nehéz fizikai munkát jelentő munkaköri feladata pedig kiegészítő vagy szezonális munkák voltak, mellyel nem tölthető ki a segédmunkás munkakör teljes munkaidőben. A felperes alaptalanul hivatkozott arra is, hogy az alperesnek úgy kellett volna megszervezni a munkát, hogy azon munkafázisokat, amelyeket géppel is el lehet végezni, géppel végeztesse, nem pedig kézi erővel. Az alperesi munkáltatónak nem volt az Mt. és az Mvt. rendelkezései alapján kötelezettsége a kézi erővel történő munkavégzést gépi munkavégzésre felváltani. Sem egy adott feladat gépi erővel történő ellátása, sem a négy fős brigáddal való munkamegosztás, de a könnyű fizikai munkára redukálása a munkaköri feladatoknak sem értékelhető az Mt. 51. § (3) bekezdése alapján.

Alkalmazandó jogszabályi rendelkezések

Munkajogi rendelkezések

- [13] Az Mt. 1. §-a szerint e törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.
- [14] Az Mt. 5. § (1) bekezdése szerint e törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.
- [15] Az Mt. 42. § (2) bekezdése szerint a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.
- [16] A perbeli időben alkalmazandó Mt. 51. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.
- [17] Az Mt. 51.§ (3) bekezdés szerint a munkavállalót csak olyan munkára lehet alkalmazni, amely testi alkatára, fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat. A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást – a 6. §-ban foglaltak figyelembevételével – megfelelően módosítani.
- [18] Az Mt. 51.§ (5) bekezdése szerint a fogyatékkal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az ésszerű alkalmazkodás feltételeinek biztosításáról.
- [19] Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának a perbeli időben alkalmazandó rendelkezése szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége tartamára. A perbeli időben alkalmas jogszabályi rendelkezés nem tartalmazza az egészségügyi alkalmatlanságot, de azt a bírói gyakorlat és a Kúria precedensképes határozata (az Mfv.VIII.10.090/2023/7.) a keresőképtelenség körébe sorolja.

2023. január 1-től az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja módosításra került azzal, hogy a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségügyi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára.

- [20] Az Mt. 66. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkáltató felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.
- [21] Az Mt. 66. § (7) bekezdése szerint a munkáltató a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló az eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.
- [22] Az Mt. 69. § (1) bekezdése szerint a felmondási idő harminc nap.
A (2) bekezdés előírja, hogy a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött
a) három év után öt nappal,
b) öt év után tizenöt nappal,
c) nyolc év után húsz nappal,
d) tíz év után huszonöt nappal,
e) tizenöt év után harminc nappal,
f) tizennyolc év után negyven nappal,
g) húsz év után hatvan nappal
meghosszabbodik.
- [23] Az Mt. 77. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkavállalót végkielégítés illeti meg, ha a munkaviszonya a munkáltató felmondása alapján szűnik meg. Az (5) bekezdés b) pontja szerint nem jár végkielégítés a munkavállalónak, ha a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, vagy a nem egészségi okkal összefüggő képessége.
- [24] Az Mt. 146. § (1) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének a beosztás szerinti munkaidőben nem tesz eleget (állásidő) – az elháríthatatlan külső okot kivéve – alaphéj illeti meg.
- [25] Az Mt. 146. § (2) bekezdése a perbeli időben nem, de 2023. január 1-től tartalmazza, hogy az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére távolléti díj 70%-a jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségügyi okból alkalmatlan. Ezzel együtt az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja is módosításra került azzal, hogy a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségügyi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára.
- [26] A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § a) pontja szerint a rendelet alkalmazásában: munkaköri alkalmassági vizsgálat: annak megállapítása, hogy egy

meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni;

- [27] A rendelet 7.§ (1) bekezdés d) pontja szerint a 30 napos keresőképtelenséget követően soron kívüli munkaköri vagy szakmai alkalmassági vizsgálatot kell végezni.

Egyéb, társadalombiztosítási és szociális rendelkezések

- [28] A megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvény (a továbbiakban: Mmvt.) perbeli időben hatályos 2.§ (1) bekezdése d) pontja szerint a megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultság feltétele volt az is, hogy keresőtevékenységet nem végez a jogosult. Keresőtevékenységnek pedig az 1. § (1) bekezdés 4. pontja szerint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) szerinti kereső tevékenységet kellett tekinteni. Az Flt. 58.§ (5) bekezdés e) pontja szerint e törvény vonatkozásában kereső tevékenység: minden olyan munkavégzés, amelyért díjazás jár.
- [29] 2024. január 1-től az Mmvt. 2. § (1) bekezdés d) pontja hatályon kívül helyezésre került, a keresőtevékenység folytatása tehát kikerült a megváltozott munkaképességű személyek ellátására jogosultságot kizáró feltételek közül.
- [30] Emellett a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. § c) pontja szerint szünetel a biztosítás a munkavégzési (szolgálatteljesítési) kötelezettség alóli mentesítés ideje alatt, kivéve, ha a munkavégzés alóli mentesítés idejére a munkaviszonyra vonatkozó szabály szerint átlagkereset jár, vagy munkabér (illetmény), átlagkereset (távolléti díj), táppénzfizetés történt.
- [31] A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) 44. § a) pontja szerint keresőképtelen, aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni.
- [32] Az Ebtv. 45. § (1) bekezdés szerint a betegség okozta keresőképtelenség elbírálásánál az a foglalkozás, illetőleg az a munkakör az irányadó, amelyben a biztosított a keresőképtelenségét közvetlenül megelőzően dolgozott.
- [33] Az Ebtv. 46. § (1) bekezdése szerint táppénz a biztosítási jogviszony fennállásának időtartama alatt, a keresőképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban a táppénzre való jogosultság első napját közvetlenül megelőző – 48/A. § (1) bekezdése szerinti – folyamatos biztosítási időszak alatt a Tbj. 6. §-ában meghatározott biztosításban töltött napoknak megfelelő számú napra, de legfeljebb egy éven át.
- [34] A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-a szerint e törvény alkalmazásában:
a) fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja;
b) rehabilitáció: az egészségügyi, mentálhigiénés, oktatási, képzési, átképzési, foglalkoztatási, szociális rendszerekben megvalósuló folyamat, amelynek célja a fogyatékos személy

képességének fejlesztése, szinten tartása, a társadalmi életben való részvételének, valamint önálló életvitelének elősegítése;

- [35] A törvény 15. § (1)-(4) bekezdése szerint a fogyatékos személy lehetőség szerint integrált, ennek hiányában védett foglalkoztatásra jogosult. A foglalkoztatást biztosító munkáltató köteles biztosítani a munkavégzéshez szükséges mértékben a munkahelyi környezet, így különösen a munkaeszközök, berendezések megfelelő átalakítását. Az átalakítással kapcsolatos költségek fedezésére a központi költségvetésből támogatás igényelhető. A munkáltató a fogyatékos személy munkához jutásának elősegítése érdekében – a felvételi eljárás során – köteles biztosítani az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet. A munkáltatót a (3) bekezdésben foglalt kötelezettség abban az esetben terheli, amennyiben
- a) a megüresedett álláshelyet nyilvánosan meghirdette,
 - b) az álláshelyre a fogyatékos személy oly módon jelentkezett, hogy jelezte a meghallgatáshoz szükséges speciális igényeit, és
 - c) azok biztosítása a munkáltató számára nem jelent aránytalanul nagy terhet. Aránytalanul nagy tehernek minősül az, ha a kötelezettség teljesítése a munkáltató működését ellehetetleníti.
- [36] A 16. § szerint ha a fogyatékos személy foglalkoztatása az integrált foglalkoztatás keretében nem megvalósítható, úgy számára a munkához való jogát lehetőség szerint biztosítani kell. A megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató akkreditált munkáltatókat és a fejlesztő foglalkoztatást végző foglalkoztatókat a központi költségvetés – jogszabályban meghatározottak szerint – támogatásban részesíti.

Bírói gyakorlat

- [37] A másodfokú bíróság fontosnak tartja a bírói gyakorlat, mint élő jog alakulásának bemutatását is:
- [38] Korábban az **EBH2017.M.16., Mfv.10.214/2016/4. számú döntésben** a Kúria kimondta: amennyiben a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt, az Mt. 51. § (1) bekezdéséből következően a foglalkoztatási kötelezettsége, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettség és a munkaviszony egyik tartalmi eleme fennáll, egymagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság e kötelezettséget nem szünteti meg és nem is függeszti fel. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől. A munkáltató állásidő-fizetési kötelezettsége alóli mentesülésnek két feltétele közül az egyik (a külső ok) nem áll fenn abban az esetben, ha a munkáltató a foglalkoztatási kötelezettségét a munkavállalónak a munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága miatt nem tudja teljesíteni, de a munkaviszonyt fenntartja. A határozat indokolásában a Kúria utalt az Mt. 1. §-ában foglaltakra, az 51. § (1) bekezdésében foglaltakra, melyekből következően a foglalkoztatási kötelezettség nem korlátozódik a munkaszerződésben megállapodott munkakörben történő foglalkoztatásra. E kötelezettséghez munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott több jogintézmény kapcsolódik. E körbe tartoznak az Mt. 53. §-ában szabályozott munkáltatói jogosultságok, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás is. A munkáltatónak tehát az Mt-ben szabályozott többirányú jogosultsága áll fenn a munkaviszony tartalommal kitöltésére, ha a munkaviszonyt a munkavállalónak a munkaszerződése szerinti munkakörére való egészségügyi alkalmatlansága ellenére nem szünteti meg. Egemagában a munkakörre egészségügyi alkalmatlanság a foglalkoztatási

kötelezettséget, mint a munkaviszonyból eredő alapvető munkáltatói kötelezettséget nem szünteti meg és nem is függeszti fel.

- [39] Későbbi döntéseiben a Kúria következetesen elhatárolódott ettől a döntéstől, elsőként az Mfv.10.438/2018/4. számú döntésben, majd az Mfv.10.038/2021/6. számú ítéletben, de az Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú határozatában is. Az eltérés oka az a lényegi kérdésben eltérő tényállási elem volt, hogy az EBH2017.M.16. számú elvi határozatban a munkavállaló keresőképes volt, a perbeli esetekben a felperes keresőképtelen volt, illetve a keresőképeségét sem igazolta megfelelően. Az Mfv.10.438/2018/4., Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú határozatok azonban azt is rögzítették, hogy az egészségügyi alkalmatlanság egyben keresőképtelenséget is jelent, a keresőképtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás irányadó.
- [40] Az **Mfv.10.438/2018/4. számú ítéletben** a Kúria megállapította: ha a munkavállaló a rendelkezésre állási kötelezettségét – bármely okból – nem teljesíti, az állásidő szabályainak alkalmazása nem jöhet szóba. Az Mt. 146. § (1) bekezdéséhez fűzött kommentár alapján az állásidő fogalma mögött az a tényállási elem is meghúzódik, hogy a munkavállaló oldalán ebben az időszakban teljesítési hiba nem merül fel: a munkavállaló a munkaidőben kész és képes a rendelkezésre állási és a munkavégzési kötelezettségének teljesítésére, illetve a munkáltató által meghatározott időben a munkahelyen – megfelelő állapotban – rendelkezésre áll és kész a munkavégzési kötelezettség teljesítésére [59]. A munkavállalónak, amennyiben egyébként nincs teljesítési kötelezettsége (pl. Mt. 55. §), úgy állásidőről sem beszélhetünk, hiszen ez kizárja a foglalkoztatási kötelezettség fennálltát is [60]. Megállapította továbbá a Kúria, hogy a felperes a munkaköre betöltésére alkalmatlan, következésképpen keresőképtelen volt, a keresőképtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás irányadó [Ebtv. 44. § a) pont, 45. § (1) bekezdés] [61]. Így a Kúria azt állapította meg, figyelemmel az Ebtv. 44. § a) pontjára és 45. § (1) bekezdésére is, hogy a felperes keresőképtelen volt, tehát a munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség nem terhelte, melyből fakadóan foglalkoztatási kötelezettség hiányában kizárt az állásidőre járó díjazás is.
- [41] Ezt követően a **Kúria Mfv.10.038/2021/6. számú döntésében** rögzítette, hogy az ítéltábla az Ebtv. 43. §, 44. § és 55. § (2) bekezdése alapján helytállóan állapította meg, hogy a keresőképeség és a táppénzre jogosultság egymástól elkülönült, bár szoros kapcsolatban álló fogalmak és a keresőképtelenség abban az esetben is fennállhat, amennyiben a munkavállaló nem jogosult társadalombiztosítási ellátásra. A másodfokú bíróság e kérdés elbírálásánál helytállóan vonta értékelési körébe a keresőképtelenség megállapításáról és orvosi igazolásáról szóló 102/1995. (VIII. 25.) kormányrendelet 13. § (1) bekezdését is, amely szerint ha a biztosított a táppénzre való jogosultság időtartamát kimerítette, keresőképtelenség a naplóban tovább nyilvántartani nem kell, de ezt a ténytet a naplóban és a beteg kártonján is fel kell tüntetni. Amennyiben a biztosított továbbra is keresőképtelen, ezt kérésére igazolni kell [63]. A keresőképtelenség és a táppénzjogosultság időbeni elvárását a kormányrendelet előírásán túl az Ebtv. 46. § (1) bekezdése is alátámasztja annak rögzítésével, hogy a táppénzjogosultság feltételeként a keresőképtelenséget határozza meg, ugyanakkor a táppénzjogosultság maximális időtartamát a keresőképtelenséget közvetlenül megelőző biztosításban töltött napok számában határozza meg. A keresőképtelenség és a táppénz jogosultság nem azonos fogalmak. A Kúria megállapította, hogy a táppénzjogosultság megszűnését követően a felperes nem volt kész arra, hogy a munkaszerződésében meghatározott munkakörébe tartozó feladatait ellássa, vagyis nem volt munkára képes állapotban, ezért az alperesnek a táppénzjogosultság megszűnését követően is keresőképtelen felperessel szemben nem állt fenn a foglalkoztatási kötelezettsége, ezért a

munkáltató az állásidőre járó bérfizetési kötelezettségét sem szegte meg. Az ítélet [74] bekezdésében a Kúria azt is kimondta, hogy az alperes a felperes keresőképtelensége okán a munkaköri alkalmassági vizsgálat elvégzésére nem volt köteles, így annak eredménye alapján a munkaviszony megszüntetésére sem volt jogszerű lehetősége.

[42] Végül a Kúria a **BH2024.16., Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú döntésében** kimondta, hogy a felperes a táppénzjogosultsága lejártát követően eredeti munkakörének ellátására alkalmas volt, amely egyúttal keresőképtelenséget is jelentett. Ebből következően a munkáltatónak nem állt fenn a foglalkoztatási kötelezettsége a felperes munkakörében. A keresőképeség és az egészségügyi alkalmassági vizsgálat során ugyanis az adott munkakör az irányadó, abban kell állást foglalni, hogy a munkaköri feladatai ellátására meglévő egészségi állapotában alkalmas-e [41]. A Kúria úgy ítélte meg, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdéséből, a 66. § (7) bekezdéséből és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK tanácsi irányelvből (a továbbiakban: keret-irányelv) valamint a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény és az Európai Unió Bírósága által folytatott gyakorlatból sem lehet következtetést levonni a más munkakör felajánlásának kötelezettségére. Az Mt. 51. § (3) bekezdésének második mondata kizárja a foglalkoztatási kötelezettség tág értelmezését azzal, hogy egyértelművé teszi azt, hogy a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás megfelelő módosítását meghaladóan a munkáltatónak nincs további kötelezettsége, ha a munkavállalója egészségi állapota megváltozik. A Kúria szerint a más munkakör felajánlásának kötelezettsége a keret-irányelv rendelkezéséből nem vezethető le [50].

[43] Az EUB gyakorlatában a fogyatékossgal alatt olyan hosszú időtartamú korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamely testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet – egyéb akadállyal együtt – akadályozza a teljes hatékony és más munkavállalókkal történő egyenlő szerepvállalásban, a szakmai életben való részvételben. Az egészségi állapot csak akkor meríti ki a fogyatékossgal fogalmát, ha az tartós korlátozottsággal jár (C-335/11). A Kúria szerint kiemelést igényel továbbá az is, hogy a keret-irányelv (17) preambulumbekzdése szerint az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, tovább foglalkoztatását, vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes, vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására, vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül. Ebből következően a más munkakör felajánlásának kötelezettsége a fogyatékossgal megállapításából sem következik.

[44] **Összefoglalóan megállapítható, hogy a bírói gyakorlat és a Kúria precedensképes határozatai szerint, ha a munkavállaló egészségügyileg alkalmatlan a munkakör betöltésére, az egyúttal keresőképtelenséget is jelent, a keresőképtelenség elbírálásánál ugyanis az azt közvetlenül megelőző munkakör, illetve foglalkozás irányadó. Ha a munkavállaló keresőképtelen, egészségügyileg alkalmatlan, akkor nem képes a munkavégzési kötelezettség teljesítésére, vagyis a munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége és nem jár részére állásidőre járó díjazás sem.**

Az Európai Unió vonatkozó normái és bírósági gyakorlata

[45] Az Európai Unió Alapjogi Chartája 21. cikke szabályozza a megkülönböztetés tilalmát. Ennek (1) bekezdése szerint tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai

vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.

- [46] A Charta 26. cikke szerint az Unió elismeri és tiszteletben tartja a fogyatékkal élő személyek jogát az önállóságuk, társadalmi és foglalkozási beilleszkedésük, valamint a közösség életében való részvételük biztosítását célzó intézkedésekre.
- [47] A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról az 5. cikkben szabályozza a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodást. E szerint az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagyra tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatéktügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.
- [48] Az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) ítélezési gyakorlata a „fogyatékossgal élő munkavállaló” fogalmát szélesen, az ENSZ Fogyatékossgal Élő Személyek Jogairól szóló Egyezményének 1. cikkében szereplő fogalommal azonos terjedelemben értelmezi: a fogyatékossgal magában foglalja az orvosilag gyógyíthatónak, illetve gyógyíthatatlannak minősített betegség által okozott kóros állapotot, mivel ez a betegség olyan korlátozottsággal jár, amely különösen valamilyen testi, szellemi vagy lelki ártalmon alapul, amely számos egyéb akadállyal együtt korlátozhatja az adott személy teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben, és ez a korlátozottság hosszan tartó (C-335/11. és C-337/11. sz. HK Danmark egyesített ügyek).
- [49] Az EUB a C-485/20. számú ügyben (XXXX és HR Rail SA) úgy határozott, hogy a keret-irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az e cikk értelmében vett „a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” fogalma magában foglalja azt, hogy a munkavállalót, akit fogyatékossga miatt alkalmatlanná nyilvánítottak a munkaköre alapvető feladatainak ellátására, olyan másik munkakörbe kell áthelyezni, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt képzettséggel, képességgel és munkára készséggel, feltéve, hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra. Rögzítette továbbá, hogy az irányelv [20] preambulum bekezdésében szereplő, a „munkahely” kialakítására való hivatkozást úgy kell érteni, mint amely az ilyen alkalmazkodás elsődleges jellegét emeli ki a fogyatékkal élő személy munkakörnyezetének annak érdekében történő átalakítását lehetővé tevő egyéb intézkedésekhez képest, hogy lehetővé tegye számára a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását. Ezek az intézkedések így magukban foglalhatják, hogy a munkáltató intézkedéseket hajt végre annak érdekében, hogy a munkavállaló megtartsa az állását, így pl. a más munkakörbe való áthelyezést. Mindamellett megjegyezte, hogy az 5. cikk nem kötelezheti a munkáltatót olyan intézkedések meghozatalára, amelyek rá „aránytalanul nagy terhet” rónak. E tekintetben ezen irányelv (21) preambulum bekezdéséből az következik, hogy annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések aránytalan terhet jelentenek-e, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét. A határozat [48] bekezdése szerint a fogyatékkal élő személy más munkakörbe való áthelyezésének lehetősége csak akkor áll fenn,

ha legalább egy olyan üres álláshely van, amelyet az érintett munkavállaló valószínűleg be tud tölteni.

- [50] Az EUB 2024. január 18-án kihirdetett C-631/22. számú ügyben (J.M.A.R kontra Ca Na Negreta SA.) ugyancsak megállapította: a keret-irányelv 5. cikkét az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 26. cikkére, valamint az Egyesült Nemzetek Szervezete a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló, 2006. december 13-án New Yorkban aláírt és az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal jóváhagyott egyezményének 2. és 27. cikkére tekintettel úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a munkáltató megszüntetheti a munkaszerződést azzal az indokkal, hogy a munkavállaló az e szerződésből eredő feladatainak ellátása tekintetében tartósan munkaképtelen a munkaviszonya alatt bekövetkezett fogyatékkal következtében, anélkül, hogy a munkáltatónak előzetesen az e munkavállaló foglalkoztatásának folytonosságához szükséges észszerű alkalmazkodást kellene biztosítania vagy fenntartania, vagy hogy adott esetben bizonyítania kellene, hogy ezen alkalmazkodás túlzott terhet jelentene. Az ítélet [44] bekezdésében a bíróság ismét kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló valamely fogyatékkal bekövetkezése miatt végleg alkalmatlanná válik a munkájának ellátására, egy másik munkakörben történő áthelyezése az észszerű alkalmazkodás keretében az irányelv 5. cikke értelmében vett megfelelő intézkedésnek minősülhet, amennyiben az lehetővé teszi számára a szakmai életben való teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását azzal, hogy az irányelv 5. cikke nem kötelezheti a munkáltatót olyan intézkedések meghozatalára, amely rá aránytalanul nagy terhet rónának. Az észszerű alkalmazkodás fogalma magában foglalja azt, hogy a munkavállalót, akit fogyatékkal miatt alkalmatlannak nyilvánítottak a munkaköre alapvető feladatainak ellátására, olyan másik munkakörbe kell áthelyezni, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt képzettséggel, képességekkel és készségekkel, feltéve, hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra [46]. Az ilyen nemzeti szabályozás ugyanis, amelynek értelmében a fogyatékkal élő munkavállalót annak kockázata fenyegeti, hogy elveszíti munkahelyét, hogy szociális biztonsági ellátásban részesülhessen, sérti a 2000/78 irányelv – az ENSZ-egyezmény 27. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben értelmezett – 5. cikkének hatékony érvényesülését, amely szerint biztosítani kell és elő kell segíteni a munkához való jog gyakorlását, azok számára is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékkal, valamint a foglalkoztatás fenntartását. Ugyanis az említett nemzeti szabályozás, mivel a kizárólag a szokásos feladatkört érintő „tartós és teljes rokkantságot” azonosnak tekinti a munkavállaló halálával vagy a spanyol kormány írásbeli észrevételei szerint a munkavégzésre való alkalmatlanságot jelölő „tartós és abszolút rokkantsággal”, ellentétes a fogyatékkal élő személyek szakmai beilleszkedésének a Charta 26. cikkében foglalt céljával. Így egy szociális biztonságra vonatkozó nemzeti szabályozás nem lehet ellentétes többek között a 2000/78 irányelvnek a Charta 21. és 26. cikkével összefüggésben értelmezett 5. cikkével akként, hogy a munkavállaló fogyatékkal az elbocsátás okává emeli anélkül, hogy a munkáltatónak előzetesen a foglalkoztatás folytonosságához szükséges „észszerű alkalmazkodást” kellene biztosítania vagy fenntartania, vagy hogy adott esetben bizonyítania kellene, hogy ezen alkalmazkodás a jelen ítélet 45. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében vett túlzott terhet jelentene [52]

Nemzetközi jogszabályok

- [51] Magyarország az 1985. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdette ki a Genfben 1983. évi június 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló

egyezményt. Az 1. cikk (1) bekezdése szerint az Egyezmény alkalmazásában a „rokkant személy” kifejezés olyan egyént jelent, akinek alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra vonatkozó kilátásai valamely megfelelően megállapított testi vagy szellemi károsodás miatt lényegesen csökkentek. A (2) bekezdés előírja, hogy az Egyezmény alkalmazása során valamennyi tagállam figyelembe veszi, hogy a szakmai rehabilitáció célja az, hogy a rokkant személyeket képessé tegye alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra, ezáltal elősegítve e személyeknek a társadalomba való beilleszkedését, illetve visszailleszkedését. A (3) bekezdés szerint az Egyezmény előírásait a tagállamok olyan intézkedésekkel alkalmazzák, amelyeket a nemzeti feltételek lehetővé tesznek, és amelyek a nemzeti gyakorlattal összhangban vannak. A (4) bekezdés rendelkezése szerint az Egyezmény előírásait a rokkantak valamennyi kategóriájára alkalmazni kell.

- [52] A 2. cikk szerint valamennyi tagállam nemzeti feltételeivel, gyakorlatával és lehetőségeivel összhangban a szakmai rehabilitációra és a rokkant személyek foglalkoztatására nemzeti politikát alakít ki, alkalmaz és azt időnként felülvizsgálja. A 3. cikk szerint a jelzett politika segítséget nyújt annak biztosításához, hogy megfelelő szakmai rehabilitációs intézkedések terjedjenek ki a rokkant személyek valamennyi kategóriájára és segítsék elő a rokkant személyek elhelyezkedési lehetőségeit a nyílt munkaerő piacon. A 4. cikk szerint a jelzett politikának a rokkant és a többi dolgozó közötti egyenlő lehetőségek elvére kell épülnie, tiszteletben kell tartani a rokkant férfi és női dolgozók lehetőségeinek egyenlőségére és az egyenlő elbánásra vonatkozó követelményt. Külön pozitív intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy a rokkant és a többi dolgozó közötti ténylegesen egyenlő lehetőségeket és egyenlő elbánást ne lehessen a többi dolgozóval szembeni diszkriminációként értelmezni.
- [53] A 2009. évi VI. törvénnyel kihirdetett Módosított Európai Szociális Karta 15. cikke rendelkezik a fogyatékossgal élő személyek jogáról a függetlenséghez, a társadalmi beilleszkedéshez és a közösség életében való részvételhez. A (2) bekezdés szerint annak érdekében, hogy a Felek biztosítsák a fogyatékossgal élő személyeknek, tekintet nélkül a korukra és fogyatékossguk eredetére, illetve természetére, hogy hatékonyan gyakorolhassák a függetlenséghez, a társadalmi integrálódáshoz való jogot és azt, hogy részt vehessenek a közösség életében, vállalják különösen, hogy minden olyan intézkedéssel előmozdítják foglalkoztatásukat, amelyek arra bátorítják a munkáltatókat, hogy a mindennapos munkakörnyezetben alkalmazzanak és tartsanak meg fogyatékossgal élő személyeket és igazítsák a munkavégzési feltételeket szükségleteikhez, vagy pedig, ahol ez a fogyatékossg miatt nem lehetséges, rendezzenek be, vagy hozzanak létre a fogyatékossg szintjének megfelelő védett foglalkoztatást. Bizonyos esetekben ezek az intézkedések speciális elhelyezést és segítő szolgáltatásokat tehetnek szükségessé.
- [54] Magyarország a 2007. évi XCII. törvénnyel hirdette ki az Egyesült Nemzetek Szervezete a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló, 2006. december 13-án New Yorkban aláírt Egyezményét és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet (a továbbiakban: CRPD).
- [55] Az Európai Közösség nevében a 2009. november 26-i 2010/48/EK tanácsi határozattal került megkötésre és jóváhagyásra az egyezmény.
- [56] A 2. cikk szerint „fogyatékossg alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékossgon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a

gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását;

- [57] Az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását;
- [58] Az egyezmény 27. cikk rendelkezik a munkavállalásról és foglalkoztatásról. Az (1) bekezdés szerint:
- A részes államok elismerik a fogyatékossgal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékossgal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékosszá –, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:
- megtiltsanak mindennemű, a fogyatékossgal alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás, az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket (a) pont);
 - a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását (b) pont);
 - előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során (e) pont);
 - fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közszférában (g) pont);
 - megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések (h) pont);
 - támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat (k) pont).

Megsértett alaptörvényi rendelkezések és azok indokolása

- [59] A másodfokú bíróság utal arra, hogy tudomása van arról, hogy a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma 23.M.70.286/2024/17. számú végzésével jelen indítvánnyal részben azonos körben ugyancsak az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezte. A bíróság az indítvánnyal egyetért, de jelen ügyben az alkalmazandó jogszabályok eltérnek, és a bíróság az indítványban foglaltakon túl további alaptörvény-ellenesség és nemzetközi szerződésbe ütközés megállapítását is indítványozza.

Alaptörvényellenes diszkrimináció

- [60] Az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése előírja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.
- [61] A (2) bekezdés szerint 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.
- [62] A (4) bekezdés szerint Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.
- [63] Az (5) bekezdés rögzíti, hogy Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.
- [64] A XV. cikk (4)-(5) bekezdése elemi intézményvédelmi szabályozási intézkedési kötelezettségeket rögzít, államcélokat fogalmaznak meg.
- [65] Az Alkotmánybíróság gyakorlatában jogforrási jellege van a jogalkalmazói esetjognak, a megkülönböztetés jogalkotásban vagy jogalkalmazásban is megvalósulhat.
- [66] A jogegyenlőség klauzulája a közhatalmat gyakorlók számára azt az alkotmányos parancsot fogalmazza meg, hogy valamennyi személyt egyenlő méltóságuként kezeljenek, és egyéni szempontjaikat egyenlő mércével és méltányossággal vegyék figyelembe. Ez a követelmény az egész jogrendre kiterjed, a közhatalmat gyakorlók kötelesek egyenlő elbánást biztosítani a joghatóságuk alá tartozó minden személy számára. A jogegyenlőség elve ugyanakkor 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 ésszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka. Önkényes megkülönböztetés esetén a jogalkotó azáltal nem kezeli az érintetteket egyenlő méltóságú személyként, hogy egyéni szempontjaikat nem azonos körülményekkel és méltányossággal veszi figyelembe. Ennek ellenőrzéséhez elsődlegesen az intézkedés legitim célját szükséges vizsgálni. Ez alatt azt az alkotmányosan megengedett célt kell érteni, amely a jogalkotó szándékának megfelelően a vizsgált szabályt áthatja, azt az igazolást, amely a szabály mögött áll. Ezen kívül szükséges értékelni egyfelől azt, hogy az intézkedés alkalmas-e a legitim cél elérésére, másfelől pedig azt is, hogy az elérni kívánt, legitim cél által kijelölt személyek köre egybeesik-e az intézkedéssel érintett személyek körével. A szabályok fogalmi eleme ugyanis, hogy olyan általános előírásokat rögzítenek, amelyek címzettek és magatartások meghatározott körére vonatkoznak, ezáltal minden szabály létrehoz csoportokat. Valamennyi szabály kapcsán felvethető ezért az a kérdés, hogy mi a csoportképző ismérv, a jogalkotó milyen ismérvekkel határozta meg a csoportba tartozás szempontjait. A szabály akkor optimális, ha mindazokra és csakis azokra vonatkozik, akiket az intézkedés legitim célja kijelöl. Mindezen szempontok nyújtanak lehetőséget annak eldöntéséhez, hogy egy különbségtétel önkényesnek, ésszerű indokot nélkülözőnek tekinthető-e (8/2015. (IV. 17.) AB határozat [42-46]).
- [67] Az esélyegyenlőség körében a pozitív diszkrimináció alaptörvényre visszavezethető állami kötelezettség (40/2012. (XII. 6.) AB határozat [57]).

- [68] Az Alkotmánybíróság a 8/2023. (VI.20.) AB határozatban kimondta: „Nemcsak az azonos helyzetű személyek közötti különbségtétel, hanem a különböző helyzetű személyek azonos kezelése kapcsán is megállapítható a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása. Az Alkotmánybíróság rögzítette: az állam joga – s egyben bizonyos körben kötelezettsége is –, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. Ez a megállapítás további alkotmányos követelményt is magában foglal. A jogalkotónak az eltérő élethelyzetek azon mozzanataira figyelemmel kell szabályoznia, amelyek figyelmen kívül hagyása az emberi méltósághoz való jogot sértő – tehát alaptörvény-ellenes – megkülönböztetésre vezetne. Hátrányos megkülönböztetést jelent az, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, vagyis e körülményt figyelmen kívül hagyja [35]. Alaptörvény-ellenes, ha az ilyen hátrányokozásnak nem ismerhető fel a tárgyilagos mérlegelés szerint való észszerű indoka (17/2014. (V. 30.) AB határozat). Az Alkotmánybíróság a határozatban „emlékeztet arra, hogy az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése jellemzően olyan tulajdonságokat nevesít, amelyek a társadalom sérülékeny, személyben rejlő tulajdonság mentén elkülöníthető csoportjait öleli át (lásd 9/2019. (III. 22.) AB határozat) [61], [34]). Az Alkotmánybíróság korábban már azt is rögzítette, hogy az egyén megváltoztathatatlan (saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott) tulajdonságain alapuló megkülönböztetés általában tilos, mely csak kivételesen, rendkívül szigorú vizsgálat eredményeként igazolható (42/2012. (XII. 20.) AB határozat [41]).

Az egészségügyi alkalmatlanná vált munkavállalók és keresőképtelen munkavállalók alaptörvény-ellenes azonos kezelése

- [69] A perben alkalmazandó, később törvénymódosítással is megerősített azon munkajogi szabályozás, mely szerint egészségügyi alkalmatlanság esetén a munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége, ide tartozóan más munkakör felajánlási kötelezettsége és állásidőre járó bért sem kell fizetnie, sérti az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdését, diszkriminatív, mert az egészségügyi alkalmatlanná vált munkavállalók a jogalkalmazás alapján keresőképtelen munkavállalóknak minősülnek, és a foglalkoztatási és állásidőre járó bérfizetési kötelezettség szempontjából azonosan kezelik őket, holott a két csoport nem azonos. A megkülönböztetés hiánya fordított diszkriminációt eredményez. Az Alkotmánybíróság 20/2014. (VII. 3.) AB határozata szerint kivételes esetekben alkotmányellenes helyzet az eltérő ismérvek ellenére történő csoportképzéssel is megvalósulhat, ha az állam a különböző helyzetek között – azzal, hogy az azokban rejlő lényeges különbözőségeket figyelmen kívül hagyja – egyenlőtlen elbírálást, elbánást eredményező módon azonosságot állapít meg, mely a személyek közötti tilos megkülönböztetést eredményez és ezért alkotmányellenes. A kezelésnek ez a módja abban a sajátos értelemben megkülönböztetés, hogy a szabályozás eltérő csoportba tartozó személyeket kezel azonos módon és nem reflektál az elkülönülő csoport megkülönböztető jegyeire, jóllehet az Alaptörvényre visszavezethető, hogy figyelemmel kellene lennie azokra (12/2018. (VII. 18.) AB határozat [82.]) (20/2014. (VII. 3.) AB határozat [244]).
- [70] A betegállomány egy időszakos átmeneti helyzet, melyre a munkavállalónak betegszabadság idejére járó távolléti díj, illetve táppénz jár, míg az egészségügyi alkalmatlanság tartós állapot, és arra semmilyen díjazás nem járt, a perbeli időszakban még a megváltozott munkaképességek ellátása sem. Emellett az alkalmatlansága megállapítását követően a munkavállaló biztosítási jogviszonya is szünetel [a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. § c) pont], annak ellenére, hogy fennáll a munkaviszonyuk, ami további hátrányt jelent számára,

szemben a keresőképtelen munkavállalókkal, akiknek a biztosítási jogviszonya továbbra is fennáll. Emellett egyik esetben sincs a munkáltatónak foglalkoztatási kötelezettsége, holott egészségügyi alkalmatlanság esetében a munkavállaló adott esetben más munkaköri feladatok, illetve munkakör ellátására kész és képes lehet.

- [71] A szabályozás eltérő csoportba tartozó személyeket kezel azonos módon és nem reflektál az elkülönülő csoport megkülönböztető jegyeire, jóllehet az Alaptörvényre visszavezethető, hogy figyelemmel kell lenni azokra.
- [72] Az egészségügyi alkalmatlanság jellemzően idősebb életkorban lévő munkavállalókat érint. E vonatkozásban életkor szerinti és fogyatékoság szerinti közvetett diszkrimináció is megállapítható, lévén a keresőképtelenséghez képest az egészségügyi alkalmatlansággal érintett munkavállalói körbe tartozó homogén csoport az idősebb és a fogyatékos munkavállaló.

Alaptörvény-ellenes diszkrimináció a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő és egyéb, fogyatékosnak minősülő munkavállalók között

- [73] Jogellenes eltérő bánásmód valósul meg továbbá a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő és egyéb, fogyatékosnak minősülő munkavállalók között. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4.§ a) pontja szerint fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. Az EUB esetjoga szerint a fogyatékoság alatt olyan hosszú időtartamú korlátozottságot kell érteni, amely különösen valamely testi szellemi vagy lelki ártalmon alapul, és az érintettet - egyéb akadállyal együtt - akadályozza a teljes hatékony és más munkavállalókkal történő egyenlő szerepvállalásában, a szakmai életben való részvételben (C-337/11. HK Danmark). A CDPR egyezmény (2007. évi XCII. törvény) 2. cikke szerint „fogyatékoság alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékoságon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását. (C-824/19, EU:C:2021:862, 32. és 33. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az EUB korábban bemutatott esetjoga szerint „a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” fogalma magában foglalja azt, hogy a munkavállalót, akit fogyatékosága miatt alkalmatlannak nyilvánítottak a munkaköre alapvető feladatainak ellátására, olyan másik munkakörbe kell áthelyezni, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt képzettséggel, képességekkel és munkára készséggel, feltéve, hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra.
- [74] Magyarország az 1985. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdette ki a Genfben 1983. évi június 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló egyezményt. Az 1. cikk (1) bekezdése szerint az Egyezmény alkalmazásában a „rokkant személy” kifejezés olyan egyént jelent, akinek alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra vonatkozó kilátásai valamely megfelelően megállapított testi vagy

szellemi károsodás miatt lényegesen csökkentek. A (2) bekezdés előírja, hogy az Egyezmény alkalmazása során valamennyi tagállam figyelembe veszi, hogy a szakmai rehabilitáció célja az, hogy a rokkant személyeket képessé tegye alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra, ezáltal elősegítve e személyeknek a társadalomba való beilleszkedését, illetve visszailleszkedését. A (3) bekezdés szerint az Egyezmény előírásait a tagállamok olyan intézkedésekkel alkalmazzák, amelyeket a nemzeti feltételek lehetővé tesznek, és amelyek a nemzeti gyakorlattal összhangban vannak. A (4) bekezdés rendelkezése szerint az Egyezmény előírásait a rokkantak valamennyi kategóriájára alkalmazni kell.

- [75] Az Mt. 66.§ (7) bekezdése azonban csak a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló munkaviszonya esetében írja elő azt, hogy a munkáltató köteles, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört felajánlani. Ezzel alaptörvényellenes diszkrimináció valósul meg a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló és az egyéb, fogyatékosnak, illetve rokkantnak minősülő munkavállalók között, utóbbiak hátrányára, akik adott esetben a törvényben szabályozott biztosítási idő hiánya, vagy az egészségkárosodás alacsonyabb mértéke miatt szorulnak ki a fenti ellátásból. Emellett a perbeli időszakban a konkrét per felperese fennálló munkaviszonya, mint keresőtevékenység miatt nem vált jogosulttá a rehabilitációs ellátásra.

Alaptörvényellenes eltérő bánásmód a munkaviszonyban és egyéb, közszolgálati jogviszonyban egészségügyi alkalmatlannak nyilvánított személyek között

- [76] Alaptörvényellenes eltérő bánásmód valósul meg továbbá a munkaviszonyban és egyéb, közszolgálati jogviszonyban egészségügyi alkalmatlannak nyilvánított személyek között mind az egészségügyi alkalmatlanság esetén járó munkabér, ellátás, juttatás, mind a munkáltatót terhelő foglalkoztatási kötelezettségek, valamint a munkakör-felajánlás szempontjából: az egészségi okból alkalmatlanná vált rendvédelmi dolgozók egészségkárosodási ellátásra jogosultak (A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 50/A. fejezet). Az egészségi okból alkalmatlanná vált kormánytisztviselők és közszolgálati tisztviselők részére kötelező más munkakört felajánlani, vagy ha erre nincs lehetőség, akkor a jogviszonyt meg kell szüntetni a végkielégítés és egyéb időarányosan járó juttatások megfizetése mellett (A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 63.§ (2) bekezdés c) pont, és 63.§ (4) bekezdés, illetve a kormányzati igazgatásról szóló a 2018. évi CXXV. törvény 107.§ (2) bekezdésének d) pont, és 107.§ (9) bekezdés). Ugyanígy munkakör felajánlási, vagy ha erre nincs lehetőség, akkor megszüntetési és végkielégítés-fizetési kötelezettség terheli a munkáltatót akkor, ha a közalkalmazott válik a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlanná (A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 30.§ (1) bekezdés c) pont, és 30/A.§ (1) bekezdés), és ugyanez a szabályozás érvényesül az ügyészek és ügyészségi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában (A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 36.§ (1) bekezdés c) pont, 42.§ (1) bekezdés), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában (Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 22.§ (1) bekezdés b) pont, (3) bekezdés és 27.§ (1) bekezdés), valamint az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban is (A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 36.§ (4) bekezdés, és 71.§). Az egészségi okból alkalmatlan bírónak pedig a bírói tisztségéről le kell mondania azzal, hogy ilyen esetben a szolgálati viszonya tartamának függvényében

illetményének meghatározott számú többszörösére jogosult végkielégítésként (A bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 86-87.§).

- [77] A kockázattelepítés eltérő szabályozása nem indokolható a közszféra és a versenyszféra eltérő sajátosságaival, az eltérésnek nincs ésszerű indoka, különösen arra figyelemmel, hogy az egészségügyileg alkalmatlan munkavállaló jellemzően idősebb, a jogszabály szerinti fogyatékos munkavállalónak minősül, vagyis egy homogén csoportot képeznek. Azon intézményeknél, ahol egyszerre foglalkoztatnak munkaviszonyban és közszolgálati jogviszonyban állókat, további ésszerűtlen, önkényes megkülönböztetéshez vezet. A pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény 50§-a is munkakörfelajánlást szabályoz oly módon, hogy a nyugdíjasnak nem minősülő köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló a 49. § (1) bekezdés a) és b) pontjában foglalt esetben, valamint ha a 49. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt alkalmatlanság egészségügyi ok következménye, akkor menthető fel, ha eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább, és a munkáltatónál vagy a munkáltató fenntartója által fenntartott más, e törvény hatálya alá tartozó munkáltatónál nincs végzettségének, képzettségének, szakképesítésének és egészségi állapotának megfelelő munkakör, óradóként történő foglalkoztatási lehetőség nincs, vagy az ilyen foglalkoztatásához köznevelési foglalkoztatotti jogviszonyban álló nem járul hozzá. A törvény 132. §-a szerint azonban a nevelési-oktatási intézményben munkaviszonyban foglalkoztatott köznevelési dolgozókra az Mt. szabályait kell alkalmazni.
- [78] Az Alkotmánybíróság világossá tette, hogy a jogszabály személyi hatályát érintő indítványt nem lehet az érintettség hiánya miatt visszautasítani, mert ezáltal a diszkrimináció alaptörvényi tilalma kiüresíthetővé válna (32/2015. (XI. 19.) AB határozat [52].)
- [79] Minden munkáltató saját erőforrásaihoz mérten köteles eleget tenni a foglalkoztatási kötelezettségnek, ezt azonban a perben alkalmazandó munkajogi szabályozás alaptörvényellenesen nem biztosítja, az egyenlő eséllyel hozzáférhető környezetet nem nyújtja a már munkaviszonyban álló, a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban nem részesülő foglalkoztatottak számára. Az alaptörvény-ellenes szabályozás oda vezet, hogy a munkaviszonyban bekövetkező változásnak, a munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmassága megszűnésének kockázatát egyedül a gyengébb fél, a munkavállaló viseli anélkül, hogy ennek ésszerű indoka megállapítható lenne. Különösen, hogy az egészségi okból való alkalmatlanság gyakran a munkavégzéssel együtt járó fizikai és pszichés megterhelés, továbbá az életkorral együtt járó változások eredménye. A munkavállalók munkavégzéssel összefüggő képességei, azok változásai nem függetlenek a munkaviszonytól, a munkáltató működésétől, tevékenységétől, és azok adaptálhatóak is új körülményekre.
- [80] Az egészségügyi alkalmatlanság esetében halmozott diszkriminatív helyzet áll fenn: az egészségügyi alkalmatlanság tartós munkaképtelenséget jelent az adott munkakörben, a munkavállaló adott esetben fogyatékos munkavállalónak minősülhetnek, de jellemzően idősebb munkavállalók is, hiszen az egészségügyi alkalmatlanság jellemzően idősebb életkorban fordul elő. Ezen munkavállalók esetében sokszor már csak pár év van hátra ahhoz, hogy a nyugdíjkorhatárt betöltsék. Munkaviszonyuk megszűnése esetén hátrányos a helyzetük a munkaerő-piacon életkoruk miatt is.

Munkához való jog, egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek, szociális biztonsághoz való jog sérelme

- [81] Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.
- [82] A (2) bekezdés szerint Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.
- [83] Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése szerint a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.
- [84] A XVII. cikk (3) bekezdése előírja, hogy minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.
- [85] Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése rögzíti: Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.
- [86] Az Alaptörvény a munkának sajátos értéktartalmat ad: a Nemzeti Hitvallás megfogalmazza, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye. Az alapvetések között az M) cikk (1) bekezdése szerint Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságon alapszik. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint az Alaptörvény M cikk (1) bekezdésében foglalt alkotmányos alapelv erősíti és támogatja az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében elismert vállalkozáshoz fűződő jogot, valamint a foglalkozás szabad megválasztását. E rendelkezések nyújtanak lehetőséget üzleti hasznot hajtó tevékenységek meghatározott szakmai, hivatásbéli, gazdasági és egyéb más feltételek mellett való gyakorlásához (3076/2017. (IV. 28.) AB határozat [56.]).
- [87] Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése intézményvédelmi rendelkezést tartalmaz, amely értelmében a jogalkotó olyan jogi környezet kialakítására köteles, amelyben a munkához való jog gyakorolható, a munkavégzési kötelezettség teljesíthető. Az Alaptörvény indokolása is amellet érvel, hogy a (2) bekezdés államcélként tűzi ki, hogy a munkalehetőségek hiánya minél kevésbé képezhesse gátját az (1) bekezdésben írtak megvalósulásának.
- [88] A munkavégzéshez történő hozzáférésnek két lényeges területe van: az egyik tárgya a foglalkozás szabad megválasztása, amely klasszikus alapjogként kikényszeríthető, míg a másik a munkához való jogot, mint szociális jogot jelenti. A munkához való jog – mint szociális jog – az állam kötelezettségét foglalja magában a jog érvényesüléséhez szükséges feltételrendszer megteremtésére. A munkához való alanyi jog a munka, a foglalkozás szabad megválasztásának és a gyakorlásának jogára szűkül le (21/1994. (IV. 16.) AB határozat). Több döntésében rámutatott arra az Alkotmánybíróság, hogy valamely foglalkozás megválasztásának a joga akkor teljes, ha magában foglalja a foglalkozás gyakorlásának lehetőségét is (20/2013. AB határozat [30], 3208/2013. (XI. 18.) AB határozat [7]), e jog átfogja a belépést követő fázist is, a foglalkozás gyakorlását. A foglalkozás szabad gyakorlása az Alkotmánybíróság döntése szerint – beleértve annak kezdetét és fenntartását egyaránt – a törvényhozó által kijelölt keretek

között lehetséges. A munkához való jog jelenti a munka megszerzésének és megtartásának a jogát.

- [89] A jelenlegi munkajogi szabályozás alapján azonban a munkáltatónak az egészségügyi alkmatlan munkavállalót nem kell foglalkoztatnia, részére nem kell állásidőre járó bért fizetnie, nincs más munkakör felajánlási kötelezettsége, és ugyan a jogszabály előírja, hogy a munkáltató élhet felmondással egészségügyi alkmatlanság esetén, melyre nézve végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj fizetési kötelezettsége van, ugyanakkor az sem kötelező. Az egészségügyileg alkmatlan munkavállaló munkához való joga és szociális biztonsága is sérül. Az egészségügyileg alkmatlan munkavállaló ugyanis más munkát, munkakört nem láthat el, fennálló munkaviszonya ellenére nem foglalkoztatják, nem kap munkabért, szünetel a biztosítása, mivel állásidőre járó díjazásban sem részesül, valamint a perbeli esetben fennálló munkaviszonya miatt egyéb, a megváltozott munkaképességre vonatkozó ellátásra sem vált jogosulttá. Mindez a helyzet azzal a jogkövetkezménnyel jár, hogy – miként a perben is – a hosszabb ideje fennálló sérelmes helyzet folytán (nincs foglalkoztatás, állásidőre járó bér fizetése, a biztosítási jogviszony szünetel), maguk a munkavállalók szüntetik meg a munkaviszonyt bármiféle juttatás nélkül. Az egészségügyi alkmatlanságot, mint önálló felmondási indokot hosszabb ideje szabályozza az Mt., azt a jogalkotó tehát a munkaviszony megszűnésének okaként elismerte és szabályozta, az azonban mégsem érvényesül. A kialakult munkajogi szabályozás, mely a munkáltatóra semmilyen kötelezettséget nem hárít az egészségügyileg alkmatlan munkavállaló foglalkoztatásával, díjazásával, munkaviszonyának rendezésével kapcsolatban, azzal a következménnyel járt, hogy a munkáltatók nem élnek felmondással, inkább megvárják azt, hogy a munkavállalók, akiknek a biztosítási státusza így nem rendezett, bért nem kapnak, nem foglalkoztatják őket, maguk mondjanak fel, mert így fizetési kötelezettség nélkül szűnik meg a munkaviszony. Emellett a munkavállalói felmondás folytán egy esetleges perben a bizonyítási érdek is áthelyeződik a munkáltatóról a munkavállalóra a munkaviszony megszüntetés jogszerűsége kapcsán.
- [90] Az Mt. 51. § (3) bekezdésében szabályozott kötelezettség, mely a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítását írja elő, nem elégséges az ilyen, egészségügyileg alkmatlannak minősített munkavállalók foglalkoztatásához. Miként a törvényhely előterjesztői indokolásából is kitűnik, azt a jogalkotó a 92/85/EGK irányelv 5. cikkében szabályozott, a várandós és szoptató munkavállalók munkahelyi kockázatnak való kitettsége elkerülése érdekében írta elő, az Mt. 60.§ (1) bekezdése szerinti más munkakörben való egészségi állapotának megfelelő munkakör felajánlását megelőzően. Ez utóbbi rendelkezés pedig kifejezetten csak a várandóssága megállapításától a gyermek egyéves koráig terjedő időre vonatkozik.
- [91] Egészségügyi alkmatlanság esetén három fajta vélemény adható: alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas és alkmatlan. Jellemzően egy-egy munkaköri feladatra nem alkalmas az adott munkavállaló, ezen munkaköri feladatok elhagyása pedig az esetek jelentős részében munkakör változást vonna maga után. Egyébiránt különös nehézséget jelent egy bírósági perben feltárni azokat a munkafeltételeket, amelyek módosításával - anélkül, hogy azok a munkakör módosítását elérnék - a munkáltató élhet, ez jellemzően nemcsak orvosi, de műszaki szakértői kérdés is. Ehhez szükséges a munkáltató gazdálkodásának, működésének, műszaki berendezéseinek vizsgálata, olyan technikai ismeretek megléte, melyről a munkavállalónak nincs információja, mégis ő ebben az esetben a bizonyításra kötelezett fél, mivel a munkaviszonyt ő szüntette meg azonnali hatályú felmondással. Önmagában a munkaidő-beosztás módosítása (pl. több műszakos munkarend helyett általános) jellemzően az

egészségügyi alkalmatlanságra nem hat ki. Az Mt. 51. § (3) bekezdésében írt munkáltatói kötelezettség a Kúria Mfv.10.038/2021/6. számú precedensképes határozata szerint a munkáltatót kizárólag a munkaszerződés szerinti munkakör keretei között terheli, de a munkavállaló egészségügyi alkalmatlanság esetén a szerződés szerinti munkakörében bizonyosan nem teljesítésre képes.

- [92] A munkáltatóknak ugyanakkor elvitathatatlanul vannak lehetőségei és erőforrásai is a munkavégzés korábról eltérő megszervezésére is, míg a munkavállaló egészségi állapotán változtatni nem tud.
- [93] Az Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) AB határozata szerint „a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára. Ugyanakkor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellemzője, hogy aszimmetrikus jogviszonyok, amelyben a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól. E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy az e függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot”.
- [94] Az Alaptörvény XVII. cikkének rendelkezései a munkajogot mint önálló jogágat életre hívó, a munkavállalók kiszolgáltatottságának enyhítésére, a munka világának viszonyaira főszabály szerint jellemző aszimmetria ellensúlyozására irányuló törekvés alkotmányi szintű megfogalmazásának tekinthetők. A szabályozás fókuszában elsősorban a kiszolgáltatottabb félre, a munkavállalóra irányul. (Alapjogi kommentár az alkotmánybírósági gyakorlat alapján, Novissima kommentárok Budapest 2021, Novissima Kiadó).
- [95] Nyilvánvaló, hogy a munkavállaló, ha őt nem foglalkoztatják és nem áll fenn a biztosítási jogviszonya, díjazást sem kap, akkor előbb-utóbb megszünteti a munkaviszonyát, a fenti körülmények erre kényszerítik, a jogviszony ilyen mértékű rendezetlensége rá kényszerítőleg hat. Így a jelenlegi munkajogi szabályozás sérti az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében szabályozott munkához való jogot, mert annak megtartása nem biztosított, a XVII. cikk (3) bekezdésében szabályozott az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételeket, mert azok nem biztosítottak az egészségi állapot változása esetén, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése szerinti szociális biztonsághoz való jogot, mert a munkavállaló önhibáján kívül határozatlan idejű munkaviszonya ellenére díjazásban nem részesül, a biztosítási jogviszonya szünetel és a perbeli esetben a megváltozott munkaképességű munkavállalók ellátására sem jogosult – a munkaviszony fennállására tekintettel. Emellett a saját maga által közölt megszüntetésre tekintettel felmondási időre járó távolléti díjban és végkielégítésben, vagyis semmilyen díjazásban nem részesül, ezeket elveszti, ami ugyancsak sérti a szociális biztonsághoz való jogot.
- [96] Mindezek folytán az egészségi állapotukban megváltozott, jellemzően idősebb korú, illetve fogyatékosnak minősülő munkavállalók rendkívül kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek. Akik egészségügyi alkalmatlanság miatt kerülnek a munkaerő-piacra, jellemzően már nem tudnak visszatérni a munka világába, társadalombiztosítási, illetve szociális ellátásra szorulnak.
- [97] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az alapjogok érvényesülésének alkotmányossági garanciái nem merülnek ki abban, hogy az államnak tartózkodnia kell megsértésüktől, ugyanis az állam kötelezettsége egyben az is, hogy gondoskodjon az érvényesülésükhöz szükséges

feltételekről. Az államot az alapjogokkal összefüggésben intézményvédelmi kötelezettség terheli (64/1991. (XII. 17.) AB határozat), ami magában foglalja azt is, hogy az államnak az alapjogokat védelemben kell részesítenie saját intézményeivel, más személyekkel és szervezetekkel szemben is.

- [98] Össztársadalmi érdek a minél magasabb szintű foglalkoztatás, idősebb életkorban is, hiszen az államnak sem érdeke az, hogy szociális támogatások révén biztosítsa ezen csoport megélhetését, akik adott esetben a munkáltató szervezeti méreteitől függően egy más munkakör ellátására képesek lennének.

Normavilágosság hiánya, normakollízió

- [99] Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése szerint Magyarország független, demokratikus jogállam.
- [100] Az Alaptörvény T) cikk (3) bekezdése szerint jogszabály nem lehet ellentétes az Alaptörvénnyel.
- [101] A normavilágosság követelménye a jogbiztonságon keresztül kapcsolódik a jogállamiság elvéhez. Ennek tartalmába tartozónak tekinti az Alkotmánybíróság azt is, hogy a norma ne legyen önkényesen értelmezhető, illetve végrehajthatatlan (58/1997. (XI. 5.) AB határozat, 10/2001. (IV. 12.) AB határozat). Az elv nem csupán az egyes normákra, hanem a jogrendszer egészére vonatkozik, ekként arra is, hogy egyes jogintézmények működése kiszámítható legyen (9/1992. (I. 30.) AB határozat).
- [102] Az Alkotmánybíróság – az Alaptörvény hatálybalépése óta is – több határozatában vizsgálta már a törvény törvénnyel való kollíziója, illetve tágabb értelemben a jogforrási rendszerben azonos szinten szereplő jogszabályok összeütközése kérdését, és ilyen esetekben az egyedi ügyben alkalmazandó jog kiválasztásának problémáját. Az Alkotmánybíróság kimondta, hogy „[...] meghatározott életviszonyok, illetőleg tényállások ellentétes – vagy az értelmezéstől függően ellentétes – törvényi rendezése önmagában nem jelent alkotmányellenességet. Az ilyen rendezés alkotmányellenessé csak akkor válik, ha az egyben az Alkotmány valamely rendelkezésének a sérelmével is együtt jár, vagyis, ha az ellentétes tartalmú szabályozás anyagi alkotmányellenességhez vezet, tehát például ha a rendelkezések valamelyike meg nem engedett diszkriminációt, egyéb alkotmányellenes helyzet megteremtését, vagy alkotmányos alapjog korlátozását eredményezi. Két (vagy több) törvényi rendelkezés esetleges kollíziója folytán előálló értelmezési nehézség azonban magában véve még nem elegendő feltétele az alkotmányellenesség megállapításának. A törvényhozás valamely, az Alkotmány sérelmét nem jelentő hibáját általában jogalkalmazói jogszabály értelmezéssel kell feloldani, mert a jogalkalmazás hivatott eldönteni, hogy a konkrét jogviszonyokban az ellentétet (látszólagos ellentétet) hordozó rendelkezések közül melyik törvényhely alkalmazásával kell eljárni. Amennyiben pedig a jogszabályok értelmezésével, azok alkalmazásának mérlegelésével eredmény nem érhető el, az ellentét megszüntetése törvényhozási (jogalkotási) útra tartozik. [...] A jogállamiság elvéből nem következik, hogy az azonos szintű jogszabályok közötti normakollízió kizárt. Törvényi rendelkezések összeütközése miatt az alkotmányellenesség pusztán az Alkotmány 2. § (1) bekezdése alapján tehát nem állapítható meg akkor sem, ha ez a kollízió nem kívánatos és a törvényhozónak ennek elkerülésére kell törekednie. [...] A jogállamiság alkotmányos deklarációja [...] tartalmi kérdésekben tovább utal az egyes nevesített alkotmányos elvekre és jogokra. Alkotmányellenesség megállapítására ezért törvényi

rendelkezések kollíziója miatt csak akkor kerülhet sor, ha ezen alkotmányos elvek vagy jogok valamelyike megsérül annak folytán, hogy a szabályozás ellentmondása jogszabály-értelmezéssel nem oldható fel és ez anyagi alkotmányellenességhez vezet, vagy ha a normaszövegek értelmezhetetlensége valamely konkrét alapjogi sérelmet okoz. Ennek hiányában azonban az azonos szintű normaszövegek lehetséges értelmezési nehézsége, illetőleg az értelmezéstől függő ellentét, összeütközése önmagában nem jelent alkotmányellenességet. [35/1991. (VI. 20.) AB határozat, ABH 1991, 175, 176–177.]” {3191/2014. (VII. 15.) AB határozat, Indokolás [24]; hasonlóan: 43/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [54]; 3098/2016. (V. 24.) AB határozat, Indokolás [16]; 28/2013. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [34]}.

- [103] A 28/2013. (X. 9.) AB határozatban – a jogszabályi kollízió kérdését az Alaptörvény B) cikkével összefüggésben elemezve – az Alkotmánybíróság a fent írtakat azzal is kiegészítette, hogy: „Az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontja alapján az Alkotmánybíróságnál kezdeményezett eljárásnak tehát előfeltétele, hogy a bíró megállapítsa az ügyben alkalmazandó jogszabályi rendelkezéseket és azokat értelmezze. Ha az értelmezési folyamat során arra a következtetésre jut, hogy az alkalmazandó jogszabály normatartalma feloldhatatlan ellentétben áll az Alaptörvénnyel, akkor kezdeményezi az Alkotmánybíróság eljárását. Az indítvány indokolásának – ebből következően is – az Alaptörvény valamely rendelkezésével való ellentétet kell határozottan állítania és alátámasztania, amely ellentét azonban nem merülhet ki egy esetleges értelmezési nehézségben. A bírónak tehát nem elegendő önmagában a jogbiztonság elvének részét képező normavilágosság követelményének sérelmére hivatkoznia sem azon az alapon, hogy nem tudja megállapítani az ügyben alkalmazandó jogszabályi rendelkezéseket, sem azon az alapon, hogy nem tudja azokat egyértelműen értelmezni” {Indokolás [35]–[36]; hasonlóan: 3191/2014. (VII. 15.) AB határozat, Indokolás [25]}.
- [104] A jelenlegi szabályozás folytán a munkavállalók azok, akik – mert nem foglalkoztatják őket, nem kapnak állásidőre járó díjazást és a biztosítási jogviszonyuk is szünetel – azonnali hatályú felmondással megszüntetik a munkaviszonyukat, lényegében viselik a pereskedés és a bizonyítás kockázatát is. E szabályozás az egészségügyi okból történő felmondási indokot teljes mértékben kiüresíti, mivel azzal nem fognak élni a munkáltatók, ha olyan helyzetet tudnak teremteni, hogy a munkavállalók maguk szüntessék meg a munkaviszonyt. Így felmondási időre járó távolléti díj és végkielégítés megfizetése nélkül, a rájuk háruló bizonyítási érdek elkerülésével és munkavállalóra hárításával el tudják érni, hogy megszűnjön a munkaviszony. A munkaadók profitmaximalizálási érdeke tehát azt célozza, hogy ne ők szüntessék meg a munkaviszonyt egészségügyi ok miatti alkalmatlanság esetén, és ezt a jelenlegi munkajogi szabályozás ösztönzi és támogatja.
- [105] Az Alkotmánybíróság szerint a munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. A határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló viszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot nyújt maga és családja számára. Az Alkotmánybíróság is elismeri, hogy a munkavégzésre irányuló viszonyban a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól, ezért e jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy az a függő helyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme pedig a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen (22/2004 (VI. 19.) AB határozat, 29/2011 (IV. 7.) AB határozat).

- [106] A munkáltató indokolási kötelezettsége és a felmondási okok keretjellegű meghatározása nem más, mint a felmondási ok teljes és korlátozhatatlan szabadságának a munkavállaló érdekeit védő törvényi megszorítása (44/B/1993. AB határozat). Ez a védelem azonban nem érvényesül, nem nyújt valódi hatékony jogvédelmet a munkáltató visszaélészerű önkényes döntéseivel szemben akkor, amikor a bizonyítási érdeket a hosszabb időn keresztül nem foglalkoztatott és munkabérben sem részesülő, a biztosított státuszt elvesztő, ezért a munkaviszonyát maga megszüntető munkavállalóra telepíti.
- [107] Tekintettel arra, hogy az Mt. hatályos szabályai szerint a végkielégítésre való jogosultságot az egészségi alkalmatlanság nem érinti, így a jogviszony felmondása esetén a munkáltatónak ezt is meg kellene fizetnie a munkavállaló részére a felmondási időre járó távolléti díj mellett. Ha a felek között a munkaviszony már évek óta fennállt az alkalmatlanság kimondása előtt, mint a jelen ügyben is, ahol a munkaviszony időtartama a 25 évet meghaladja, akkor a végkielégítés összege többhavi távolléti díj is lehet. A munkajogi irodalom a végkielégítés jogi természetét illetően a mai napig annak ideiglenes jövedelempótló, „szociális” jellegét hangsúlyozza (Bankó Zoltán, Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez), aminek egyik célja a munkáját elvesztett munkavállaló megélhetésének átmeneti biztosítása. Azonban a felmondás a hatályos szabályok szerint csupán joga, és nem kötelezettsége a munkáltatónak, és mivel az új szabályozás alapján már nem jelent terhet az alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyának a fenntartásra, így az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata - ahogy azt az ismertetett jogesetek mutatják - alkalmas az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmondási indok és a végkielégítés szabályainak a megkerülésére is. A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól mentesített, bérben nem részesülő munkavállaló, akinek a biztosított jogviszonya is szünetel, saját maga dönthet a munkaviszony megszüntetése mellett, azonban ekkor elesik a végkielégítéstől és felmentési idő sem jár neki. Így tehát bár a támadott szabályozás a végkielégítéshez és felmondási időhöz való jogot nem szünteti meg, de valójában megakadályozza annak realizálását.
- [108] A konkrét esetben normakollúzió áll fenn az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmondás és végkielégítés fizetés, valamint aközött, hogy a munkáltatónak nincs foglalkoztatási és munkabér fizetési kötelezettsége. Az ellentétes tartalmú szabályozás anyagi alkotmányellenességhez is vezet, valamint sérti az Alaptörvény fent hivatkozott rendelkezéseit. Az, hogy a munkáltatónak nincs foglalkoztatási kötelezettsége, meg nem engedett diszkriminációt, illetőleg alkotmányos alapjog korlátozását is eredményezi.
- [109] Miután így az Mt. szabályozása az egészségügyi alkalmatlanság esetén hiányzó foglalkoztatási és állásidő fizetési kötelezettség kapcsán, mely a biztosítási jogviszony szünetelését vonja maga után, beleütközik az egészségügyi alkalmatlanság miatti felmondás és végkielégítés fizetésére vonatkozó kötelezettségbe, ez sérti a jogbiztonság követelményét, amely a jogállamiság szerves része, vagyis sérti az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdését. A kollúzió bírói jogértelmezéssel sem oldható fel és anyagi alaptörvény-ellenességre vezet azáltal, hogy nem biztosított az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében szabályozott munkához való jog, valamint a XVII. cikk (3) bekezdésében szabályozott az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételek, továbbá a XIX. cikk (1) bekezdése szerinti szociális biztonsághoz való jog, valamint meg nem engedett diszkriminációt eredményez a foglalkoztatási kötelezettség és a munkakör-felajánlási kötelezettség tekintetében, mely sérti az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdését.

- [110] Ugyancsak ellentétes az egészségügyi alkalmatlanság esetén hiányzó foglalkoztatási kötelezettség és az Mt. 51.§ (3) bekezdésének előírása. Ha nincs foglalkoztatási kötelezettség, akkor a munkáltató a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítására sem köteles. Ha mégis, akkor van foglalkoztatási kötelezettsége egészségügyi alkalmatlanság esetén is.
- [111] Az Mt. 51. § (3) bekezdésében szabályozott kötelezettség, mely a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítását írja elő, nem elégséges az ilyen, egészségügyileg alkalmatlannak minősített munkavállalók foglalkoztatásához. Miként a törvényhely előterjesztői indokolásából is kitűnik, azt a jogalkotó a 92/85/EGK irányelv 5. cikkében szabályozott, a várandós és szoptató munkavállalók munkahelyi kockázatnak való kitettségének elkerülése érdekében írta elő, az Mt. 60.§ (1) bekezdése szerinti más munkakörben való egészségi állapotának megfelelő munkakör felajánlását megelőzően. Ez utóbbi rendelkezés pedig kifejezetten csak a várandóssága megállapításától a gyermek egyéves koráig terjedő időre vonatkozik.
- [112] Egészségügyi alkalmatlanság esetén három fajta vélemény adható: alkalmas, ideiglenesen nem alkalmas és alkalmatlan. Jellemzően egy-egy munkaköri feladatra nem alkalmas az adott munkavállaló, ezen munkaköri feladatok elhagyása pedig az esetek jelentős részében munkakör változást vonna maga után. Egyébiránt különös nehézséget jelent egy bírósági perben feltárni azokat a munkafeltételeket, amelyek módosításával - anélkül, hogy azok a munkakör módosítását elérnék - a munkáltató élhet, ez jellemzően nemcsak orvosi, de műszaki szakértői kérdés is. Ehhez szükséges a munkáltató gazdálkodásának, működésének, műszaki berendezéseinek vizsgálata, olyan technikai ismeretek megléte, melyről a felperesnek gyakran nincs információja, mégis ő ebben az esetben a bizonyításra kötelezett fél, mivel a munkaviszonyt ő szüntette meg azonnali hatályú felmondással. Önmagában a munkaidő-beosztás módosítása (pl. több műszakos munkarend helyett általános) jellemzően az egészségügyi alkalmatlanságra nem hat ki. A munkáltatóknak ugyanakkor elvitathatatlanul vannak lehetőségei és erőforrásai is a munkavégzés korábbiól eltérő megszervezésére is, míg a munkavállaló egészségi állapotán változtatni nem tud.

Nemzetközi Egyezménybe ütközés

- [113] Magyarország az 1985. évi 9. törvényerejű rendelettel hirdette ki a Genfben 1983. évi június 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló egyezményt. Az 1. cikk (1) bekezdése szerint: Az Egyezmény alkalmazásában a „rokkant személy” kifejezés olyan egyént jelent, akinek alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra vonatkozó kilátásai valamely megfelelően megállapított testi vagy szellemi károsodás miatt lényegesen csökkentek. A (2) bekezdés előírja, hogy az Egyezmény alkalmazása során valamennyi tagállam figyelembe veszi, hogy a szakmai rehabilitáció célja az, hogy a rokkant személyeket képessé tegye alkalmas munka vállalására, megtartására és az abban való előrehaladásra, ezáltal elősegítve e személyeknek a társadalomba való beilleszkedését, illetve visszailleszkedését. A (3) bekezdés szerint az Egyezmény előírásait a tagállamok olyan intézkedésekkel alkalmazzák, amelyeket a nemzeti feltételek lehetővé tesznek, és amelyek a nemzeti gyakorlattal összhangban vannak. A (4) bekezdés rendelkezése szerint az Egyezmény előírásait a rokkantak valamennyi kategóriájára alkalmazni kell.
- [114] A 2. cikk szerint valamennyi tagállam nemzeti feltételeivel, gyakorlatával és lehetőségeivel összhangban a szakmai rehabilitációra és a rokkant személyek foglalkoztatására nemzeti politikát alakít ki, alkalmaz és azt időnként felülvizsgálja. A 3. cikk szerint a jelzett politika

segítséget nyújt annak biztosításához, hogy megfelelő szakmai rehabilitációs intézkedések terjedjenek ki a rokkant személyek valamennyi kategóriájára és segítsék elő a rokkant személyek elhelyezkedési lehetőségeit a nyílt munkaerő piacon. A 4. cikk szerint a jelzett politikának a rokkant és a többi dolgozó közötti egyenlő lehetőségek elvére kell épülnie, tiszteletben kell tartani a rokkant férfi és női dolgozók lehetőségeinek egyenlőségére és az egyenlő elbánásra vonatkozó követelményt. Külön pozitív intézkedéseket kell tenni annak érdekében, hogy a rokkant és a többi dolgozó közötti ténylegesen egyenlő lehetőségeket és egyenlő elbánást ne lehessen a többi dolgozóval szembeni diszkriminációként értelmezni.

- [115] A magyar munkajogi szabályozás, mely szerint az egészségügyi alkalmatlannak minősült munkavállaló kapcsán a munkáltatónak nincs foglalkoztatási, ideértve a munkakör-felajánlási, állásidő fizetési kötelezettsége, ennek folytán a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetel és egyéb ellátásra sem volt jogosult a perbeli időszakban, továbbá a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére sem köteles végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj fizetése mellett, ellentétes az Egyezmény 1. cikk (2) és (4) bekezdésével, 3. és 4. cikkével, mert a munkakör-felajánlás, és a foglalkoztatási kötelezettség nem terjed ki „a rokkant személyek valamennyi kategóriájára”, csak az Mt. 66.§ (7) bekezdése szerint a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalóra, valamint a közszférában foglalkoztatott rokkant munkavállalóra, a munka megtartása nem biztosított.
- [116] Magyarország a 2007. évi XCII. törvénnyel hirdette ki az Egyesült Nemzetek Szervezete a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló, 2006. december 13-án New Yorkban aláírt Egyezményét és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyvet (CRPD).
- [117] A 2. cikk szerint „fogyatékoság alapján történő hátrányos megkülönböztetés” a fogyatékoságon alapuló bármilyen különbségtételt, kizárást vagy korlátozást jelent, amelynek célja vagy hatása valamennyi emberi jog és alapvető szabadság másokkal azonos alapon történő elismerésének, élvezetének vagy gyakorlásának csorbítása vagy semmibe vétele a politikai, a gazdasági, a szociális, a kulturális, a civil élet terén, vagy bármely egyéb területen. Ez a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, egyebek között az ésszerű alkalmazkodás megtagadását;
- [118] Az „ésszerű alkalmazkodás” az elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékosággal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását;
- [119] Az egyezmény 27. cikk rendelkezik a munkavállalásról és foglalkoztatásról. Az (1) bekezdés szerint:
A részes államok elismerik a fogyatékosággal élő személyek munkavállaláshoz való jogát, másokkal azonos alapon; ez magában foglalja egy, a fogyatékosággal élő személyek számára nyitott, befogadó és hozzáférhető munkaerő-piacon szabadon választott és elfogadott munka révén nyerhető megélhetés lehetőségének jogát. A részes államok védik és segítik a munkához való jog érvényesülését – ideértve azokat is, akik a munkavégzés ideje alatt váltak fogyatékosá –, azáltal, hogy megteszik a szükséges lépéseket, akár törvényalkotás útján is, annak érdekében, hogy többek között:
- megtiltsanak mindennemű, a fogyatékoság alapján történő, a munkavállalás bármely formájával kapcsolatos hátrányos megkülönböztetést, beleértve a munkaerő-toborzás,

az alkalmazás és a foglalkoztatás feltételeit, a foglalkoztatás folytonosságát, a szakmai előmenetelt, valamint a biztonságos és egészséges munkakörülményeket (a) pont);

- a fogyatékossgal élő személyek méltányos és kedvező munkafeltételekhez való jogát másokkal azonos alapon védjék, beleértve az esélyegyenlőséget és az azonos értékű munkáért járó azonos díjazást, a biztonságos és egészséges munkakörülményeket, beleértve a zaklatás elleni védelmet és a sérelmek orvoslását (b) pont);
- előmozdítsák a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedési és előrelépési lehetőségeit a munkaerőpiacon, valamint segítséget nyújtsanak a munkahely felkutatása, megszerzése, megtartása és a munkához való visszatérés során (e) pont);
- fogyatékossgal élő személyeket foglalkoztassanak a közsférában (g) pont);
- megfelelő politika és intézkedések révén elősegítsék a fogyatékossgal élő személyek magánszektorban történő alkalmazását, amelybe beletartozhatnak megerősítő programok, ösztönzők és egyéb intézkedések (h) pont);
- támogassák a fogyatékossgal élő személyeknek szóló szakképzési és szakmai rehabilitációt, a munkában tartási és munkába való visszatérést segítő programokat (k) pont).

[120] Az EUB a C-485/20. számú (XXXX és HR Rail SA) és a C-631/22. számú ügyben (J.M.A.R kontra Ca Na Negreta SA.) megállapította „a fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás” fogalma magában foglalja azt, hogy a munkavállalót, akit fogyatékossga miatt alkalmatlanná nyilvánítottak a munkaköre alapvető feladatainak ellátására, olyan másik munkakörbe kell áthelyezni, amelyre vonatkozóan rendelkezik a megkövetelt képzettséggel, képességgel és munkára készséggel, feltéve, hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra. hogy a munkáltató intézkedéseket hajt végre annak érdekében, hogy a munkavállaló megtartsa az állását, így pl. a más munkakörbe való áthelyezést.

[121] A magyar munkajogi szabályozás, mely szerint az egészségügyi alkalmatlannak minősült munkavállaló kapcsán a munkáltatónak nincs foglalkoztatási, ideértve a munkakör-felajánlási, állásidő fizetési kötelezettsége, ennek folytán a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetel és egyéb ellátásra sem volt jogosult a perbeli időszakban, továbbá a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére sem köteles végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj fizetése mellett, ellentétes a CRPD Egyezmény 2. cikkkel és 27. cikk (1) bekezdés a), b) e) h) és k) pontjával, mivel a magán munkáltatóknál nem biztosítja a munkához való jog érvényesülését a munkavégzés ideje alatt fogyatékossga vált munkavállalók tekintetében, a foglalkoztatás folytonossága és a munkában tartás tekintetében az ésszerű alkalmazkodás megtagadásra került, illetve csak a közsférában, és a csak az Mt. 66.§ (7) bekezdése szerint a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállalóra tekintetében biztosított, mely „fogyatékossga alapján történő hátrányos megkülönböztetésnek” minősül.

[122] A 2009. évi VI. törvénnyel kihirdetett Módosított Európai Szociális Karta 15. cikke rendelkezik a fogyatékossgal élő személyek jogáról a függetlenséghez, a társadalmi beilleszkedéshez és a közösség életében való részvételhez. A (2) bekezdés szerint annak érdekében, hogy a Felek biztosítsák a fogyatékossgal élő személyeknek, tekintet nélkül a korukra és fogyatékossga eredetére, illetve természetére, hogy hatékonyan gyakorolhassák a függetlenséghez, a társadalmi integrálódáshoz való jogot és azt, hogy részt vehessenek a közösség életében, vállalják különösen, hogy minden olyan intézkedéssel előmozdíják foglalkoztatásukat, amelyek arra bátorítják a munkáltatókat, hogy a mindennapos munkakörnyezetben alkalmazzanak és tartsanak meg fogyatékossgal élő személyeket és igazítsák a munkavégzési feltételeket szükségleteikhez, vagy pedig, ahol ez a fogyatékossga miatt nem lehetséges,

rendezzenek be, vagy hozzanak létre a fogyatékoság szintjének megfelelő védett foglalkoztatást. Bizonyos esetekben ezek az intézkedések speciális elhelyezést és segítő szolgáltatásokat tehetnek szükségessé.

- [123] A jelenlegi magyar munkajogi szabályozás, mely szerint az egészségügyi alkalmatlannak minősült munkavállaló kapcsán a munkáltatónak nincs foglalkoztatási, ideértve a munkakör-felajánlási, állásidő fizetési kötelezettsége, ennek folytán a munkavállaló biztosítási jogviszonya szünetel és egyéb ellátásra sem volt jogosult a perbeli időszakban, továbbá a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére sem köteles végkielégítés és felmondási időre járó távolléti díj fizetése mellett, ellentétben a Módosított Európai Szociális Karta 15. cikk (2) bekezdésével is, mert nem ösztönzik a munkáltatókat arra, hogy a munkavégzési feltételeket a fogyatékosok szükségleteikhez igazítsák és megtartsák ezen munkavállalókat.

Az Alkotmánybíróság döntésére vonatkozó kérelem

- [124] Mindezekre tekintettel a bíróság az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának, valamint 51.§ (3) bekezdése alaptörvény-ellenességének megállapítását indítványozza az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése, XV. cikk (1)-(2) bekezdése, XII. cikk (1) bekezdése, XVII. cikk (3) bekezdése, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése alapján, továbbá ezen rendelkezések megsemmisítését, és az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezés jelen ügyre vonatkozó alkalmazási tilalmának kimondását. A támadott rendelkezések, az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontja, valamint 51.§ (3) bekezdése továbbá nemzetközi szerződésbe is ütköznek, az 1985. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett ki, Genfben 1983. évi június 20. napján kelt, a szakmai rehabilitációról és a foglalkoztatásról (rokkant személyek) szóló egyezmény 1. cikk (2) és (4) bekezdésébe, 3. és 4. cikkébe, a CRPD Egyezmény 2. cikke és 27. cikk (1) bekezdés a), b) e) h) és k) pontjába, valamint a Módosított Európai Szociális Karta 15. cikk (2) bekezdésébe. Kéri a bíróság nemzetközi szerződésbe ütközés megállapítását, ezen rendelkezések megsemmisítését, és a jogszabályi rendelkezés jelen ügyre vonatkozó alkalmazási tilalmának kimondását.
- [125] Ezért a bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban. Pp.) 131.§ (1) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság eljárást kezdeményezi, egyben a Pp. 126.§ (1) bekezdés b) pontja alapján felfüggeszti a peres eljárást az Alkotmánybíróságnak a jogszabályi rendelkezés Alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló eljárása befejezéséig.
- [126] A végzés elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 128.§ (5) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2025. január 16.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró

A kiadmány hitelű

