



NEMZETGAZDASÁGI MINISZTERIUM

Iktatószám: NGM/4844/2025

Dr. Juhász Imre úr
az Alkotmánybíróság elnöke és

Dr. Bitskey Botond úr
az Alkotmánybíróság főtitkára
részére

Alkotmánybíróság
Budapest
Donáti utca 35-45.
1015

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: <u>III/343-3/2025</u>		
Érkezett: <u>2025 MARE 27.</u>		
Érkezés módja		
☐ POSTÁN	☒ @	EGYÉB: <u>kezesítéssel</u>
Példány: <u>1</u>	Melléklet: <u>0</u>	Kezelőiroda: <u>lm</u>

Tárgy: Vélemény az Alkotmánybíróság részére benyújtott III/00343/2025. számú bírói kezdeményezés kapcsán a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság tárgyában

Tisztelt Elnök Úr! Tisztelt Főtitkár Úr!

Az Alkotmánybíróság honlapján közzétételre került a III/00343/2025. számú bírói kezdeményezés, amely alapján a Fővárosi Ítéltábla az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 25. § (1) bekezdése és 32. § (1)-(2) bekezdése alapján kezdeményezi az Alkotmánybíróság eljárását és indítványozza, hogy állapítsa meg a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 55. § (1) bekezdés a) pontjának, továbbá 51. § (3) bekezdésének utolsó mondatának („A munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást - a 6. §-ban foglaltak figyelembe vételével - megfelelően módosítani.”) alaptörvényellenességének és nemzetközi szerződésbe ütközésének megállapítását, valamint megsemmisítését és alkalmazásának kizárását.

Az Abtv. 57. § (1b) bekezdése alapján a jogszabály megalkotójának, illetve a törvény kezdeményezőjének – figyelemmel arra is, hogy az ügy a személyek széles körét érinti-e – lehetősége van az ügygel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatni. Ebben az esetben véleményét az (1a) bekezdés szerinti közzétételtől számított 30 napon belül – soron kívüli eljárás esetén 15, illetve az Alaptörvény 6. cikk (8) bekezdése szerinti eljárásban 5 napon belül – megküldi az Alkotmánybíróságnak.

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

SZAKMAI ÁLLÁSPONT AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG ELŐTT FOLYAMATBAN LÉVŐ III/00343/2025. SZ. ÜGY TEKINTETÉBEN

I. AZ INDÍTVÁNY TÁRGYA

A Fővárosi Ítéltábla előtt 1.Mf.31.211/2024/11. számon folyamatban lévő munkaügyi perben, a bíróság álláspontja szerint, a hatályos Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja *az egyes foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2022. évi LXXIV. törvény* (a továbbiakban: Módtv.) által 2023. január 1-jei hatállyal bevezetett módosítás következtében, illetve az Mt. 51. § (3) bekezdés utolsó mondata ütközik az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe, XV. cikk (1)-(2) bekezdésébe, XII. cikk (1) bekezdésébe, XVII. cikk (3) bekezdésébe, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdésébe.

Továbbá a bíróság álláspontja szerint a támadott rendelkezések ütköznek az 1985. évi 9. törvényerejű rendelettel kihirdetett, 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, valamint az Egyesült Nemzetek keretében 2006. december 13-án, New Yorkban elfogadott, a Fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény 2. cikkébe és 27. cikk (1) bekezdés a), b), e), h) és k) pontjába, valamint az Európa Tanács keretében 1996. május 3-án Strasbourgban elfogadott Módosított Európai Szociális Karta 15. cikk (2) bekezdésébe.

II. ALKOTMÁNYOSSÁGI ÖSSZEFÜGGÉSEK AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 1/2025. (II. 27.) AB HATÁROZATA KAPCSÁN

Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjával összefüggő indítványi elemek tekintetében mindenekelőtt szükséges rámutatni arra, hogy az Alkotmánybíróság 2025. február 11-én kelt 1/2025. (II. 27.) AB határozatában (ügyszám: III/03704/2024.) már vizsgálta ezen jogszabályi rendelkezés alkotmányosságát. Az eljárás alapjául szolgáló indítványban az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdéseinek vélt sérelmére, valamint a XIX. cikk (1) bekezdésében foglaltak vélt sérelmére vonatkozó érvelés megegyezik a jelen eljárás alapjául szolgáló indítványban foglaltakkal.

Az Alkotmánybíróság a hivatkozott döntésében megállapította, hogy a támadott rendelkezés vagyis az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”) megfelel az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésében foglaltaknak és az alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt e tekintetben elutasította {1/2025. (II. 27.) AB határozat; Indokolás [77]-[78]}.

Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdésének vélt sérelme kapcsán pedig a Testület megállapította, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontja nem hozható közvetlen összefüggésbe az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdésében foglaltakkal {1/2025. (II. 27.) AB határozat; Indokolás [83]}.

Az Alkotmánybíróság 1/2025. (II. 27.) AB határozat megállapításai jelen ügyben is relevánsak. Erre tekintettel a Módtv. által 2023. január 1-jei hatállyal megállapított Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának megsemmisítésére vonatkozó indítvány elemek kapcsán, az Alkotmánybíróság részére benyújtott III/03704/2024. számú bírói kezdeményezéshez, a 1/2025. (II. 27.) AB határozat szerinti ügy tárgyában elkészített NGM Véleményben foglaltak (NGM/449/2025

ikt.szám) értelemszerűen irányadóak a jelen Indítvány kapcsán is a *keresőképtelenségre és a munkaköri alkalmasság véleményezésére vonatkozó rendelkezések*, valamint a *Módtv. által bevezetett módosítás tartalma* tárgyában.

Ezen túl a bírói kezdeményezésben megjelölt, az Mt. 51. § (3) bekezdés megsemmisítésére vonatkozó indítvány tárgyában, az alábbiakban foglaltak emelhetők ki.

III. AZ MT. 51. § (3) BEKEZDÉS MÁSODIK MONDATA MEGALKOTÁSÁNAK CÉLJA

A hatályos Mt. 51. § (3) bekezdése a következők szerint rendelkezik:

„(3) 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.”

Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondatát az általános közigazgatási rendtartásról szóló törvény hatálybalépésével összefüggő törvények és egyes egyéb törvények módosításáról szóló 2017. évi CLIX. törvény (a továbbiakban: Módtv.2.) 202. § (1) bekezdése állapította meg 2018. január 1-jei hatállyal.

A Módtv. 202. § (2) bekezdése a fenti módosítással összefüggésben módosítva újra megállapította az Mt. 60. § (1) bekezdését a következők szerint:

„(1) A munkavállaló számára, ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatók, egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani, ha várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján - a munkakörében nem foglalkoztatható. A munkavégzés alól fel kell menteni, ha az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges.”

A Törvényi Indokolás szerint „a 92/85/EGK irányelv 5. cikke a munkahelyi egészség és biztonság területén intézkedéseket ír elő, így munkáltatói kötelezettséget rögzít annak érdekében, hogy a várandós és szoptató munkavállalók munkahelyi kockázatnak való kitettsége elkerülhető legyen. A törvény ennek megfelelően módosítja az Mt.-t, amely alapján a munkáltatónak kötelezettsége a munkavállalók más munkakörbe történő áthelyezését megelőzően a munkafeltételeket és/vagy a munkaidő-beosztást átalakítani és ezt követően lehet csak a munkavállalónak az egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani. [Mt. 51. § (3) bekezdés és 60. § (1) bekezdés]”

Ehhez is kapcsolódóan az Mt. 299. § c) pontja tartalmazza a jogharmonizációs záradékot. Eszerint „e törvény az Európai Unió alábbi jogi aktusainak való megfelelést szolgálja: c) a Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében).”

Továbbá a Törvényi Indokolásban hivatkozott 92/85/EGK irányelv 5. cikke a következők szerint rendelkezik:

„5. cikk

Az értékelés eredményeinek következményei

(1) A 89/391/EGK irányelv 6. cikkének sérelme nélkül, ha a 4. cikk (1) bekezdésében említett értékelés a 2. cikkben meghatározott munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató megteszi a szükséges **intézkedéseket** annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló **munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával** a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni.

(2) Ha az ilyen munkavállaló munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítása technikai vagy más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkáltató megteszi a **szükséges intézkedéseket e munkavállaló más munkakörbe helyezése érdekében.**

(3) Ha az ilyen munkavállaló más munkakörbe helyezése technikai, illetve más objektív okból nem valósítható meg, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, az érintett munkavállalónak a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően **szabadságot** kell biztosítani a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra.

(4) E cikk rendelkezései értelemszerűen vonatkoznak arra az esetre is, amikor a 6. cikk értelmében tiltott tevékenységet folytató munkavállaló várandós lesz vagy szoptatni kezd, és erről munkáltatóját tájékoztatja."

Ehhez kapcsolódóan a 92/85/EGK irányelv 2. cikke a következő:

„2. cikk

Fogalommeghatározások

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) **várandós munkavállaló** az a várandós munkavállaló, aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

b) **gyermekágyas munkavállaló** az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat gyermekágyasnak minősítenek, és aki állapotáról a nemzeti jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját;

c) **szoptató munkavállaló** az a munkavállaló, akit a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat szoptatónak minősít, és aki állapotáról ezeknek a jogszabályoknak, illetve gyakorlatnak megfelelően tájékoztatja munkáltatóját."

Ezen kívül a 92/85/EGK irányelv 4. cikkét szükséges figyelembe venni, amely a következő:

„4. cikk

Értékelés és tájékoztatás

(1) A munkáltató értékelést készít az I. mellékletben nem kimerítően felsorolt anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát valószínűleg magában foglaló tevékenységek esetében a 2. cikkben meghatározott munkavállalók expozíciójának jellegéről, mértékéről és időtartamáról az érintett vállalkozásban, illetve telephelyen, közvetlenül vagy a 89/391/EGK irányelv 7. cikkében említett védő és megelőző szolgáltatások igénybevételével, annak érdekében, hogy:

- értékelje a 2. cikkben meghatározott munkavállalók terhességére vagy szoptatására gyakorolt esetleges hatásokat, illetve a biztonságukat vagy egészségüket érintő kockázatokat, és

- eldöntse, hogy milyen intézkedéseket kell hoznia.

(2) A 89/391/EGK irányelv 10. cikkének sérelme nélkül, a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat és a vállalkozásnál, illetve telephelyen a 2. cikkben említett helyzetek valamelyike által vélhetően érintett munkavállalókat, illetve képviselőiket tájékoztatni kell az

(1) bekezdésben említett értékelés eredményeiről, illetve a munkahelyi egészségvédelem és biztonság érdekében meghozandó minden intézkedésről.”

Az Európai Bíróság esetjoga alapján a 92/85/EGK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése és 5. cikke célja külön védelem biztosítása a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató nők számára mindazon tevékenységek vonatkozásában, amelyek esetében különösen nagy a kockázata annak, hogy veszélyeztethetik a biztonságukat vagy az egészségüket, vagy káros hatásokkal járhatnak a terhességre vagy a szoptatásra (C-320/01. sz. Busch-ügyben 2003. február 27-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-2041. o.] 42. pontja). Az uniós jogalkotó az említett irányelv elfogadásával létrehozta a kockázatok elemzésének és az azokról való tájékoztatás rendszerét, valamint az ilyen munkavállaló számára megtiltotta bizonyos tevékenységek gyakorlását.” (2010. július 1-jei Susanne Gassmayr ítélet, C-194/08, EU:C:2010:386, 34. pont)

A 92/85/EGK irányelv 4. cikkének (1) bekezdése kapcsán az Európai Bíróság esetjoga alapján figyelembe kell venni azt is, hogy „ahhoz, hogy a szoptató munkavállaló munkaköri kockázatainak értékelése megfeleljen a 92/85 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése szerinti követelményeknek, az értékelésnek magában kell foglalnia az érintett női munkavállaló egyedi helyzetét figyelembe vevő különös vizsgálatot annak meghatározása érdekében, hogy az anya vagy a gyermek egészsége vagy biztonsága veszélynek van-e kitéve (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 51. pont)” (2018. szeptember 19-i Isabel González Castro ítélet (C-41/17, EU:C:2018:736, 64. pont).

Az Európai Bíróság nyomatékosította, hogy „a 92/85/EGK irányelv 4. cikkében előírt kockázatértékelés célja a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók, illetve gyermekeik védelme, mivel amennyiben ez az értékelés a női munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve a terhességre vagy a gyermek szoptatására gyakorolt hatást tár fel, a munkáltató ezen irányelv 5. cikke értelmében köteles megtenni a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy az e kockázatnak való kitettséget el lehessen kerülni.” (2018. szeptember 19-i Isabel González Castro ítélet (C-41/17, EU:C:2018:736, 65. pont).

Az Európai Bíróság megerősítette, hogy a 92/85/EGK irányelv 4. cikke általános rendelkezés, amely meghatározza, hogy „milyen intézkedéseket szükséges meghozni az olyan tevékenységekkel kapcsolatban, amelyek a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók számára valószínűsíthetően különös kockázatot jelentenek.” (2018. szeptember 19-i Isabel González Castro ítélet (C-41/17, EU:C:2018:736, 66. pont).

Az Európai Bíróság rámutatott továbbá arra, hogy a 92/85/EGK irányelv 5. cikkéből az következik, hogy „amennyiben a 4. cikkben meghatározott értékelés alapján a munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázat vagy a szoptatására gyakorolt hatás mutatható ki, ez a munkafeltételeinek, illetve munkaidejének módosítását, más munkakörbe helyezést, vagy akár a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra biztosított szabadságolást eredményez”. (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 64. pont)

„Amennyiben a 92/85 irányelv 4. cikkének megfelelően elvégzett kockázatértékelés eredménye a munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, ezen irányelv 5. cikkének (1) és (2) bekezdése előírja, hogy a munkáltató köteles a munkafeltételeket, illetve a munkaidőt átmenetileg módosítani, vagy ha az technikai vagy más objektív okból nem bizonyul lehetségesnek, vagy kellően megalapozott indokok alapján ésszerűen nem követelhető meg, a munkavállalót köteles más

munkakörbe helyezni. (2010. július 1-jei Susanne Gassmayr ítélet, C-194/08, EU:C:2010:386, 35. pont)

Ezen túl kifejtette, hogy „az alperesre hárul annak bizonyítása, hogy a 92/85 irányelv 4. cikkében foglalt kockázatértékelést az ezen rendelkezésben meghatározott követelményeknek megfelelően végezték el – beleértve, hogy az olyan dokumentumok, mint a munkáltató nyilatkozata arról, hogy a munkakör „kockázattal nem járó” munkakörnek minősül, továbbá az a nyilatkozat, amely szerint az érintett női munkavállaló „alkalmas” a munkára, amely dokumentumok azonban nem tartalmazzak e megállapítások alátámasztására alkalmas magyarázatokat –, önmagukban nem állíthatnak fel erre vonatkozóan megdönthetetlen vélelmet.” (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 74. pont)

Az Európai Bíróság megállapította továbbá, hogy a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54 irányelv 19. cikkében előírt bizonyítási szabályok „alkalmazandók a 92/85 irányelv 5. cikke szerint is. Különösen, amennyiben valamely szoptató munkavállaló a biztonságának vagy egészségének védelméhez szükséges teljes időszakra biztosított szabadságolást kér, és annak bemutatására alkalmas bizonyítékokat szolgáltat, hogy az ezen cikk (1) és (2) bekezdésében meghatározott biztonsági intézkedések, vagyis az érintett női munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatása vagy más munkakörbe helyezése nem volt lehetséges, akkor a munkáltatóra hárul annak bizonyítása, hogy ezek az intézkedések technikailag vagy objektíve lehetségesek, illetve ésszerűen megkövetelhetők voltak. (2017. október 19-i Otero Ramos ítélet, C-531/15, EU:C:2017:789, 75. pont)

Az Európai Bíróság értelmezése szerint a 2006/54/EK irányelv 19. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó egy olyan helyzetre, amelyben valamely szoptató munkavállaló a nemzeti bíróság előtt vagy az érintett tagállam bármely más, hatáskörrel rendelkező hatósága előtt a munkaköri kockázatainak értékelését vitatja, amennyiben azt nem a 92/85/EGK irányelv 4. cikke (1) bekezdésének megfelelően végezték el.

Ezen túl az Európai Bíróság leszögezte, hogy a 92/85/EGK irányelv 11. cikkének 1-3. pontja közvetlen hatállyal bír, és magánszemélyek számára olyan jogokat keletkeztet, amelyekre hivatkozhatnak azon tagállammal szemben, amely nem vagy nem megfelelően ültette át ezen irányelvet a nemzeti jogába, és amely jogokat a nemzeti bíróságok kötelesek védelemben részesíteni. (2010. július 1-jei Susanne Gassmayr ítélet, C-194/08, EU:C:2010:386, 51. pont)

A Módtv2. által 2018. január 1-jei hatállyal az Mt. 51. § (3) bekezdés módosításának célja ezzel a 92/85/EGK irányelv végrehajtására irányult, hogy a várandós munkavállalók munkahelyi kockázatoknak való kitettsége kizárható legyen.

Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata ennek megfelelően **a 92/85/EGK irányelv 5. cikk (1) bekezdésének átültetését szolgálja.** Ezen cikk azt a kötelezettséget fogalmazza meg, hogy ha a 4. cikk (1) bekezdése szerint értékelés a várandós, gyermekágyas, szoptató munkavállaló biztonságát vagy egészségét érintő kockázatot, illetve terhességére vagy szoptatására gyakorolt hatást mutat ki, a munkáltató tegye meg a szükséges **intézkedéseket** annak biztosítására, hogy az érintett munkavállaló **munkafeltételeinek, illetve munkaidejének átmeneti módosításával** a munkavállaló kockázatnak való kitettségét el lehessen kerülni. Erre tekintettel írja elő az Mt. 51. § (3) bekezdés, hogy a munkáltató a munkavállaló egészségi állapotának változására tekintettel köteles egyrészt a munkafeltételeket, másrészt a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani, a 6. §-a szerinti általános magatartási követelményekre figyelemmel.

IV. AZ MT. 51. § (3) BEKEZDÉS MÁSODIK MONDATA IRÁNYELV-KONFORM ÉRTELMEZÉSE

Az uniós jog magyarországi alkalmazhatóságának alapja az Alaptörvény E) cikke, amely a következő:

„(1) Magyarország az európai népek szabadságának, jólétének és biztonságának kiteljesedése érdekében közreműködik az európai egység megteremtésében.

(2) Magyarország az Európai Unióban tagállamként való részvétele érdekében nemzetközi szerződés alapján - az alapító szerződésből fakadó jogok gyakorlásához és kötelezettségek teljesítéséhez szükséges mértékig - az Alaptörvényből eredő egyes hatásköreit a többi tagállammal közösen, az Európai Unió intézményei útján gyakorolhatja. Az e bekezdés szerinti hatáskörgyakorlásnak összhangban kell állnia az Alaptörvényben foglalt alapvető jogokkal és szabadságokkal, továbbá nem korlátozhatja Magyarország területi egységére, népességére, államformájára és állami berendezkedésére vonatkozó elidegeníthetetlen rendelkezési jogát.

(3) Az Európai Unió joga - a (2) bekezdés keretei között - megállapíthat általánosan kötelező magatartási szabályt.”

Az Alkotmánybíróság a 2/2019. (III. 5.) AB határozatában kiemelte, „az Alaptörvény E) cikk (1) bekezdése államcélként rögzíti az európai egység megteremtésében való részvételt. A részvétel nem öncélú, hanem az emberi jogok, a jólét és a biztonság kiterjesztését kell szolgálnia (....) Magyarország az Európai Unióban tagállamként az európai egység megteremtése érdekében vesz részt, mégpedig az európai népek szabadságának, jólétének és biztonságának kiteljesedése céljából” (Indokolás [15]). Kifejtette „az „európai egység megteremtése”, az integráció nem csupán politikai szervek számára jelöl ki célt, hanem a bíróságok és az Alkotmánybíróság számára is, amelynek az „európai egységből” a jogrendszerek harmóniája és koherenciája következik alkotmányos célként. Ezek elérése érdekében a jogszabályokat és az Alaptörvényt – amennyiben ez lehetséges – úgy kell értelmezni, hogy a normatartalom az Európai Unió jogával is összhangban álljon” (Indokolás [36]).

Az Alkotmánybíróság 3111/2015. (VI. 23.) AB határozatában rámutatott arra, hogy „a szerződések, mint elsődleges jogforrások és az Irányelv, mint másodlagos jogforrás közösségi jogként a belső jog részei, mivel a Magyar Köztársaság 2004. május 1-jétől az Európai Unió tagja. Az Alkotmánybíróság hatáskörének szempontjából a közösségi jog nem minősül (..) nemzetközi jognak.” (Indokolás [40]-[45]).

A 2004. május 1-jén hatályba lépett Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozásának feltételeiről, valamint az Európai Unió alapját képező szerződések kiigazításáról szóló okmány 2. cikke szerint „A csatlakozás időpontjától kezdődően az eredeti szerződések rendelkezései és az intézmények, valamint az Európai Központi Bank által a csatlakozást megelőzően elfogadott jogi aktusok az új tagállamok számára kötelezőek, és az említett szerződésekben, illetve az ebben az okmányban megállapított feltételekkel alkalmazandóak ezekben a tagállamokban.”

A Szerződések, az uniós másodlagos jog és az Európai Bíróság gyakorlata alkotják a munkajogi „acquis communautaire”-t, amelyhez a csatlakozó államok a nemzeti munkajogi szabályozásukat kötelesek közelíteni.

A tagállamok a Szerződésekből, illetve az Unió intézményeinek intézkedéseiből eredő kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében megteszik a megfelelő általános vagy különös intézkedéseket (EUSZ 4. cikk (3) bekezdés).

„A tagállamok és az Unió az Európai Unióról szóló szerződés 3. cikkében meghatározott célkitűzések megvalósítása érdekében e címnek megfelelően egy összehangolt stratégia kialakítására törekednek a foglalkoztatás, és különösen a szakképzett, képzett és alkalmazkodásra képes munkaerő, valamint a gazdasági változásokra reagálni képes munkaerőpiacok fejlesztése terén” (EUMSZ 145. cikk).

Az EUMSZ 151. cikke szerint „az alapvető szociális jogokat, többek között az 1961. október 18-án Torinóban aláírt Európai szociális chartában, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló 1989. évi közösségi chartában meghatározott jogokat szem előtt tartva, az Unió és a tagállamok célkitűzése a foglalkoztatás, az élet- és munkakörülmények javítása - lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását -, a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében.”

Az EUMSZ 153. cikk (1) bekezdése szerint „a 151. cikkben foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében az Unió támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a következő területeken:

a) különösen a munkakörnyezet javítása a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében;

b) munkafeltételek; (...)

i) a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlősége és az egyenlő munkahelyi bánásmód; „

„Ennek érdekében az Európai Parlament és a Tanács az (1) bekezdés a)-i) pontjában említett területeken irányelvek útján fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket fogadhat el, figyelembe véve az egyes tagállamokban fennálló feltételeket és műszaki szabályokat.” (EUMSZ 153. cikk (2) bekezdés b) pont).

„Az Unió hatásköreinek gyakorlása érdekében az intézmények rendeleteket, irányelveket, határozatokat, ajánlásokat és véleményeket fogadnak el. (...) Az irányelv az elérendő célokat illetően minden címzett tagállamra kötelező, azonban a forma és az eszközök megválasztását a nemzeti hatóságokra hagyja” (EUMSZ 288. cikk).

Az irányelvek átültetésre vonatkozó kötelezettségből következik, hogy *a tagállam köteles az irányelvek teljes körű érvényesülését biztosítani és az irányelvek célját megvalósítani.* Az irányelveket végrehajtó Mt. rendelkezéseinek értelmezéséhez ezáltal az adott irányelv rendelkezései nyújtanak alapot.

Az irányelv átültetésre vonatkozó kötelezettségből következik, hogy a tagállam köteles az irányelv teljes körű érvényesülését biztosítani, vagyis a jogalkotón túl ez az összes jogalkalmazó igazságszolgáltatási és közigazgatási szerv feladata is. A tagállami bíróságok kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy az adott irányelv céljának eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe veszik annak szövegét és célját, illetve megfelelni az EUMSZ 288. cikkének. Az *uniós joggal összhangban álló értelmezés elve* megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak. Az ilyen értelmezés követelménye többek között a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot,

amennyiben az a belső jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul.

Az Mt. 5. § (1) bekezdés szerint „E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.”

Erre is tekintettel az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondatának értelmezésekor a 92/85/EGK irányelv 5. cikkére is figyelemmel kell lenni, és a bíróságok kötelesek az Mt. ezen rendelkezését az irányelv szövegének és céljának a lehető legteljesebb figyelembe vételével értelmezni az irányelv teljes körű érvényesülése és céljának megvalósítása érdekében.

V. AZ MT. 51. § (3) BEKEZDÉS MÁSODIK MONDATÁHOZ KAPCSOLÓDÓ EGYES MUNKAVÉDELMI TÁRGYÚ RENDELKEZÉSEK

A 92/85/EGK irányelv 4. cikkének átültetése tárgyában, a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban Mvt.) rendelkezéseit is figyelembe venni szükséges, az Mt. 51. § (3) bekezdéséhez kapcsolódóan.

Az Mvt. 54. § (1)-(9) bekezdései rögzítik a munkáltató által készítendő kockázatelemzésre vonatkozó főbb követelményeket, amelyek a következők:

„54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- a) a veszélyek elkerülése;*
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;*
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;*
- d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú, kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására, a munkavégzéssel járó pszichoszociális kockázatok okozta igénybevétel elkerülésére;*
- e) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;*
- f) a veszélyes helyettesítése veszélytelenül vagy kevésbé veszélyessel;*
- g) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;*
- h) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;*
- i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.*

(2) A munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatértékeléssel, amelyben köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra és keverékekre, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelés során a munkáltató azonosítja a várható veszélyeket (veszélyforrásokat, veszélyhelyzeteket), valamint a veszélyeztetettek körét, felbecsüli a veszély jellege (baleset, egészségkárosodás) szerint a veszélyeztetettség mértékét. A kockázatértékelés során az egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról.

(...)

(3) A munkáltató a kockázatértékelést, annak részeként a kockázatkezelést és a megelőző intézkedések meghatározását - eltérő jogszabályi rendelkezés hiányában - a tevékenység megkezdése előtt, azt követően indokolt esetben, de legalább 5 évente köteles elvégezni. Az 56.

§-ban meghatározottak a kockázatértékelésben kerülnek rögzítésre. Indokolt esetnek kell tekinteni

a) az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának megváltozását, valamint a munkáltató tevékenységi körének változását,

b) minden olyan, az eredeti tevékenységgel összefüggő változtatást, amelynek eredményeképpen a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők megváltozhattak - ideértve a munkaklíma-, zaj-, rezgésterhelést, légállapotokat (gázállapotú, por, rost légszennyezők minőségi, illetve mennyiségi változását),

c) az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának hiányosságával összefüggésben bekövetkezett munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés előfordulását, továbbá

d) ha a kockázatértékelés jogszabályban meghatározott szempontja nem terjedt ki.

(3a) Az (1) bekezdés g) pontjában, valamint az 56. §-ban meghatározottak a kockázatértékelésben is rögzítésre kerülhetnek.

(4) A munkavédelmi hatósági ellenőrzés során a munkáltatónak kell bizonyítania a tevékenység megkezdésének tényét, időpontját.

(5) A kockázatértékelés eredményeként a munkáltató felelőssége legalább a következők dokumentálása:

a) a kockázatértékelés időpontja, helye és tárgya, az értékelést végző azonosító adatai;

b) a veszélyek azonosítása;

c) a veszélyeztetettek azonosítása, az érintettek száma;

d) a kockázatot súlyosbító tényezők;

e) a kockázatok minőségi, illetőleg mennyiségi értékelése, a fennálló helyzettel való összevetés alapján annak megállapítása, hogy a körülmények megfelelnek-e a munkavédelemre vonatkozó szabályoknak, illetve biztosított-e a kockázatok megfelelően alacsony szinten tartása;

f) a szükséges megelőző intézkedések, a határidő és a felelősök megjelölése;

g) a kockázatértékelés elkészítésének tervezett következő időpontja;

h) az előző kockázatértékelés időpontja.

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni.

(6) Az (1) bekezdés g) pontjában meghatározott megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági és munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

(...)

(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles

a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást a munkavégzést megelőzően a munkavállalónak megadni;

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;

c) a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére;

d) a technológia változtatását és az új technológia bevezetését érintő döntés előtt megtárgyalni a munkavállalókkal, valamint munkavédelmi képviselőikkel a változtatás, vagy bevezetés egészségre és biztonságra kiható következményeit;

e) a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges

intézkedéseket megtenni, az érintetteket értesíteni, és közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani;

f) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén az V. Fejezet rendelkezéseinek megfelelően eljárni;

g) biztosítani a védőeszközök rendeltetésszerű használhatóságát, védőképességét, kielégítő higiéniai állapotát, szükséges tisztítását, karbantartását, javítását, pótlását;

h) teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására;

i) a munkabiztonsági szaktevékenységnek, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősített feladatok ellátásáról az e törvényben meghatározott módon gondoskodni és az előírt feladatok ellátására e törvényben meghatározott személyt, illetve szervezetet biztosítani.

(8) A (2) és (3) bekezdésben meghatározott feladatok elvégzése munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. A kockázatértékelés elvégzésekor a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló jogszabályban foglalt szempontokat is figyelembe kell venni.

(9) A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket."

Ezen túl irányadó a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10. §-a a várandós, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák foglalkoztatása tárgyában. Eszerint „A munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a várandósokra - ezen belül a várandósság korai szakaszában lévőkre -, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelentő vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre.” (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10. § (1) bekezdés). „A 9. számú melléklet szerinti, a munkakörnyezetben jelen lévő kóroki tényezők esetében a jelen rendeletben foglaltak végrehajtása érdekében a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel az (1) bekezdés szerinti személyek egészségét és biztonságát garantálni kell.” (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 10. § (2) bekezdés). E rendelet alkalmazásában: *sérülékeny csoportok*: fiatalkorúak, továbbá várandós, nemrégén szült, anyatejet adó nők és szoptató anyák, valamint idősödők (33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § o) pont).

Mindezek alapján az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata végrehajtásakor, a 92/85/EGK irányelv 5. cikkét is szem előtt tartva, az Mvt. és a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet idézett rendelkezéseit is figyelembe kell venni, amelyek az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását és fenntartását szolgálják, különösen a kockázatértékelés jogintézménye keretében.

VI. AZ MT. 51. § (3) BEKEZDÉS MÁSODIK MONDATÁNAK SZEREPE AZ INDÍTVÁNY ÁLTAL ÉRINTETT TÁRGYKÖRBEN

Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondatát az Indítvány a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság kapcsán értelmezi olyan tényállás keretei között, amely nem a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállaló helyzetéhez kapcsolódik. Erre tekintettel

indítványozza a bíróság az Mt. 51. § (3) bekezdése megsemmisítését, és az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezés jelen ügyre vonatkozó alkalmazási tilalmának kimondását. (Indokolás [124])

a) Az Indítványhoz kapcsolódóan az **Mt. 51. § (3) bekezdés első mondata** kapcsán kiemelhető, hogy ez a rendelkezés **általános klauzulaként** rögzíti, hogy a munkáltató egy adott munkakörön belül olyan konkrét munka-feladat ellátására alkalmazhatja a munkavállalót, amely megfelel alkatának, a munkavállaló képes ezt a munkafeladatot teljesíteni, és fejlettségére, egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem járhat.

Az Mt. 51. § (3) bekezdés első mondata kapcsán is hangsúlyozandó, hogy a munkáltató kötelezettségének részletes elemeit az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei biztosítására vonatkozóan az Mvt. és a kapcsolódó munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi szabályok rögzítik. Különösen az Mvt. IV. Fejezete irányadó, amely összefoglalja a munkáltatók és a munkavállalók jogait és kötelességeit az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában.

Az **Mt. 51. § (3) bekezdés első mondata** tehát a munkaviszonyban történő foglalkoztatás során olyan **alapvető általános követelményt** határoz meg, amely a munkaviszony fennállása alatt minden egyes munkavállaló tekintetében irányadó. Ezáltal e rendelkezés a munkajogi szabályok rendszerében nevesíti azt tételt, amelynek tartalmát a munkavédelmi jogszabályok töltik meg. Ez a rendelkezés egyúttal közvetetten kifejezésre juttatja a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről a Tanács 1989. június 12-i **89/391/EGK irányelvben foglalt általános elveket** is a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelme tárgyában.

A 89/391/EGK irányelv 5. cikk (1) bekezdés a munkáltató kötelezettségei között rögzíti, hogy *„a munkáltató kötelezettsége a munkavállalók biztonságának és egészségvédelmének biztosítása minden, a munkával kapcsolatos szempontból.”*

A 89/391/EGK irányelv 6. cikk (1) bekezdés a munkáltató általános kötelezettségei kapcsán előírja, hogy *„Kötelezettségeivel összefüggésben a munkáltató minden szükséges intézkedést megtesz a munkavállalók biztonságának és egészségének védelmében, beleértve a foglalkozási kockázatok megelőzését, a tájékoztatást és oktatást, valamint a szükséges szervezettség és az eszközök biztosítását. A munkáltató készen kell hogy álljon arra, hogy a változó körülményeket figyelembe véve módosítsa ezeket az intézkedéseket és hogy a fennálló helyzet javítására törekedjen.”*

A 89/391/EGK irányelv 6. cikk (2) bekezdés d) és i) pontjai rögzítik, hogy „a munkáltató az (1) bekezdés első albekezdésében említett intézkedéseket az alábbi *általános megelőzési elvek* alapján hajtja végre:

d) *a munkának az egyénhez való igazítása*, főleg a munkahely kialakítását, a munkaeszköz, valamint a munka- és a gyártási módszerek kiválasztását illetően, különösen az egyhangú munka és az előre meghatározott ütem szerint végzett munka visszaszorítására, és azok egészségre gyakorolt hatásának a csökkentésére;

i) *megfelelő utasítások adása a munkavállalóknak.”*

Ezen túl a 89/391/EGK irányelv 6. cikk (3) bekezdés b) pontja előírja, hogy „Az irányelv egyéb rendelkezéseinek sérelme nélkül *a munkáltató*, figyelembe véve a vállalkozás, illetve telephely tevékenységének jellegét,

b) figyelembe veszi a munkavállaló képességeit az egészség és biztonság tekintetében, ha a munkavállalóra feladatokat bíz.”

A 89/391/EGK tanácsi irányelv a legmagasabb szintű uniós munkavédelmi jogszabály, amelynek célja a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetése.

Az Mt. 51. § (3) bekezdés első mondata kapcsán idézhető továbbá az Mvt. 44. § (3) bekezdése, amely szerint „Munkát csak olyan munkakörülmények között és időtartamban lehet végezni, hogy az *a munkavállaló egészségét, testi épségét ne károsítsa*. Az egészségkárosodás kockázatát növelő időtartamban történő munkavégzés (rendkívüli munkavégzés, túlmunka stb.) esetén a külön jogszabály előírásai szerint kell eljárni.”

Mindezek alapján az Mt. 51. § (3) bekezdés első mondata megteremti általánosan az alapját a munkajogi jogok és kötelezettségek rendszerében az egészséges és biztonságos munkavégzés biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettséghez kapcsolódóan a munkavállaló alkátára, fejlettségére, egészségi állapotára figyelemmel történő foglalkoztatásnak.

b) Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata kapcsán a fentiekben leírtakon túl kiemelhető, hogy a Módtv2. által beillesztett törvényszöveg személyi hatálya nem került leszűkítésre a várandós, gyermekágyas és szoptató munkavállalókra.

A „munkavállaló egészségi állapotának változása” megítélése orvosi szakkérdés, amelyre figyelemmel köteles a munkáltató a munkafeltételeket, a munkaidő-beosztást megfelelően módosítani. Hangsúlyozandó, hogy ez **kizárólag a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosítását írja elő a munkáltatói irányítási jog gyakorlása keretében**, vagyis nem a munkaszerződés egyoldalú módosításának kötelezettségét rögzíti. Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata továbbá nem nevesíti a munkáltató **munkakör felajánlási kötelezettségét másik munkakör felajánlása érdekében**.

Az Indítvány [42] pontjában idézett Kúriai ítéletben (BH2024. 16., Kúria Mfv.VIII.10.090/2023/7.) foglalt jogértelmezés is rögzíti, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata „a korábbi szabályozáshoz képest ugyan többletkötelmet tartalmaz, ugyanakkor egyben kizárja a korábbi jogeset szerinti 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.*” (Indokolás [48]) Ezen ítélet rámutat továbbá arra, hogy „az Mt. 51. § (3) bekezdése második mondatának szövegszerű rendelkezése az észszerű alkalmazkodás szabályrendszerén belül értelmezhető akkor is - ahogy erre az alperes felülvizsgálati kérelme is utal, - ha annak megszövegezésére és elfogadására a módosítást előíró 2017. évi CLIX. törvényhez fűzött indokolás szerint a Tanács 92/85/EGK irányelv átültetése érdekében került sor. A jogszabály [Mt. 51. § (3) bekezdés] *a munkavállaló egészségi állapotának változása esetére ír elő munkáltatói kötelezettséget, amely nem azonos a fogyatékos munkavállalókkal szemben fennálló, a munkáltatóra többletkötelezettséget előíró Mt. 51. § (5) bekezdésével.*” (Indokolás [49])

Amennyiben tehát az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata alkalmazható lehet az adott eset konkrét körülményei alapján a munkakör ellátására való alkalmatlanság esetén, a munkáltató az abban foglaltak szerint járhat el, ha a munkavállaló a teljesítésre kész és képes az adott munkakörben a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás módosításával.

c) Különös rendelkezés lehet alkalmazandó továbbá a munkakör ellátására való alkalmatlanság tárgyában.

Így különös rendelkezést rögzít az **Mt. 66. § (7) bekezdés**, amely 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 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.”

Ez a **felmondási korlátozás** azt a munkáltatói kötelezettséget tartalmazza, hogy a munkáltató mérje fel azokat a munkaköröket, amelyek a munkavállaló képességének, végzettségének, gyakorlatának megfelelőek, azokat ajánlja fel a munkavállalónak.

E rendelkezés hatályán kívüli esetekben, az Mt. 4. alcíme szerinti általános magatartási követelményekre tekintettel – különösen a jóhiszeműség és tisztesség elve alapján – a munkáltató **felajánlhat** másik munkakört, ha például a keresőképesse válást követően az eredeti munkakörében a munkavállaló nem foglalkoztatható, illetve ha az eredeti munkakörében alkalmatlan munkavállaló, másik munkakörben foglalkoztatható lehet.

Továbbá az **Mt. 51. § (5) bekezdés** külön követelményt rögzít a fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása kapcsán. Eszerint „A fogyatékossgal élő személy foglalkoztatása során gondoskodni kell az **ésszerű alkalmazkodás** feltételeinek biztosításáról.”

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (Fogytv.) alkalmazásában *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 (Fogytv. 4. § a) pont).

A hatályos jogszabályok rendszertani értelmezése alapján ugyanakkor kérdéses, hogy következhet-e az, hogy a Fogytv. 4. § a) pontja szerinti fogyatékos személy fogalma alá tartozhat adott esetben a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló. Az Mt. nem tartalmaz külön rendelkezést e fogalom elhatárolása tárgyában a keresőképtelenség vagy a munkaköri alkalmasság/alkalmatlanság fogalmaitól.

Az Mt. továbbá **nem részletezi** az ésszerű alkalmazkodás elvét, hogy ennek keretében **milyen intézkedéseket köteles tenni a munkáltató**.

A foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló **2000/78/EK irányelv** 5. cikke a fogyatékos személyek igényeihez való **ésszerű alkalmazkodás** tárgyában a következő:

„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 nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékhügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.”

A 2000/78/EK irányelv 7. cikkének (2) bekezdése a következő:

*„(2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve **nem sértheti a tagállamok jogát** arra, hogy **munka-egészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket** tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.”*

Az Európai Bíróság a 2013. április 11-i HK Danmark ítéletben rámutatott arra, hogy a 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben foglalt **„fogyatékoság” fogalmát** úgy kell értelmezni, hogy az 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 hosszán tartó** (C-335/11. és C-337/11. sz. egyesített ügyek, EU:C:2013:222, 47. pont).

A 2019. szeptember 11-i ítéletben DW kifejtette, hogy a „fogyatékoság” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy *az a szakmai tevékenység végzésének zavarára vonatkozik, nem pedig az ilyen tevékenység végzésének lehetetlenségére*. Az akár csak részmunkaidőben munkaképes fogyatékosággal élő személy egészségi állapota tehát tartozhat a „fogyatékoság” fogalma alá (2013. április 11-i HK Danmark ítélet, C-335/11 és C-337/11, EU:C:2013:222, 44. pont (C-397/18, EU:C:2019:703, 43. pont)).

Annak megállapítása, hogy az érintett személy a 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében vett „fogyatékoságban” szenved, megelőzi az irányelv 5. cikkében foglalt megfelelő alkalmazkodási intézkedések meghatározását és értékelését. Ezen irányelv (16) preambulumbekkezdése értelmében ugyanis az ilyen intézkedések célja a fogyatékosággal élő személyek szükségleteinek kielégítése, így pedig azok a „fogyatékoság” fennállása megállapításának következményét képezik (C-397/18, EU:C:2019:703, 46. pont).

Továbbá a Bíróság az **„ésszerű alkalmazkodás” fogalmát** érintően megállapította, hogy azt akként kell értelmezni, hogy annak a célja azon különféle **akadályok megszüntetése**, amelyek korlátozzák a fogyatékosággal élő személyek teljes, hatékony és más munkavállalókkal egyenlő szerepvállalását a szakmai életben (2019. szeptember 11-i ítélet DW, C-397/18, EU:C:2019:703, 64. pont). Az irányelv (17) preambulumbekkezdéséből kitűnik, hogy **az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését vagy továbbfoglalkoztatását, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe** az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékosággal élő személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó **kötelezettség sérelme nélkül** (2019. szeptember 11-i ítélet DW, C-397/18, EU:C:2019:703, 74. pont).

A Bíróság a 2022. február 10-ei HR Rail SA ítéletben megállapította, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az e cikk értelmében vett „a fogyatékos személyek igényeire való **észszerű alkalmazkodás**” fogalma **magában foglalja azt**, hogy a munkavállalót, beleértve a felvételét követően próbaidőt töltő 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** (C-485/20, EU:C:2022:85, 49. pont).

Kiemelte az észszerű alkalmazkodás követelménye kapcsán, hogy „a 2000/78 irányelvet lehetőleg az ENSZ-egyezménnyel összhangban kell értelmezni (2021. október 21-i Komisia za zashtita ot diskriminatsia ítélet, C-824/19, EU:C:2021:862, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig az ENSZ-egyezmény 2. cikkének harmadik bekezdése szerint a fogyatékoság alapján történő hátrányos megkülönböztetés a hátrányos megkülönböztetés minden formáját magában foglalja, beleértve az észszerű alkalmazkodás megtagadását is. (C-485/20, EU:C:2022:85, 38. pont).

A 2000/78 irányelv 5. cikkéből következik, hogy az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából **észszerű intézkedéseket kell bevezetni**. Így a munkaadónak meg kell tennie 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** (C-485/20, EU:C:2022:85, 39. pont).

A 2000/78 irányelv (20) preambulumbekkezdésében 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 például a más munkakörbe való áthelyezést** (C-485/20, EU:C:2022:85, 41. pont.).

Megállapította, hogy amennyiben a munkavállaló valamely fogyatékoság bekövetkezése miatt **végleg alkalmatlanná válik** a munkájának ellátására, **egy másik munkakörbe történő áthelyezése** az „észszerű alkalmazkodás” keretében ezen irányelv 5. cikke értelmében vett „**megfelelő intézkedésnek**” **minősülhet**. A fogyatékkal élő személy más munkakörbe való áthelyezésének lehetősége azonban csak akkor áll fenn, ha **legalább egy olyan üres álláshely van**, amelyet az érintett munkavállaló valószínűleg be tud tölteni. (C-485/20, EU:C:2022:85, 43. és 48. pont).

Leszögezte továbbá, hogy a 2000/78 irányelv 5. cikke **nem kötelezheti a munkáltatót olyan intézkedések meghozatalára, amelyek rá „aránytalanul nagy terhet” rónak**. E tekintetben ezen irányelv (21) preambulumbekkezdéséből 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 (C-485/20, EU:C:2022:85, 45. pont).

A 2024. január 18-i J. M. A. R. és Ca Na Negreta SA ítéletben a Bíróság megállapította, hogy „a 2000/78 irányelv 5. cikkét a Charta 21. és 26. cikkére, valamint az ENSZ-egyezmény 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 fogyatékoság 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**”. (C-631/22. EU:C:2024:53, 53. pont) A Bíróság megerősítette, hogy **az „észszerű 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 készséggel, feltéve hogy az ilyen intézkedés nem ró aránytalanul nagy terhet a munkáltatóra* (2022. február 10-i HR Rail ítélet, C-485/20, EU:C:2022:85, 49. pont) (C-631/22. EU:C:2024:53, 46. pont)

A fentiek alapján következik, hogy az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata szerinti rendelkezéshez képest a lex specialis lex generalis viszonyában az Mt. 66. § (7) bekezdés speciális rendelkezésnek tekintendő. Továbbá az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondatához képest az Mt. 51. § (5) bekezdés sui generis rendelkezésnek minősül, amely utóbbi kapcsán a Fogytv. és irányelv-konform jogértelmezés alapján a 2000/78/EK irányelv rendelkezései is irányadóak. Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata szerinti rendelkezéshez képest tehát e különös rendelkezések a személyi hatályuk szerint biztosítják a jogi védelmet az érintett munkavállalói alanyi kör számára.

VII. ÖSSZEGZŐ ÁLLÁSPONT

A bírói kezdeményezésben megfogalmazott két indítványi kérelem az Mt. két különböző szabályozási tárgykörű rendelkezésére vonatkozik.

Az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának megsemmisítésére vonatkozó indítvány kapcsán, az Alkotmánybíróság részére benyújtott III/03704/2024. számú bírói kezdeményezéshez elkészített NGM Véleményben foglaltak (NGM/449/2025 ikt.szám) értelemszerűen irányadóak a jelen Indítvány kapcsán is a keresőképtelenségre és a munkaköri alkalmasság véleményezésére vonatkozó rendelkezések, valamint a Módtv. által bevezetett módosítás tartalma tárgyában. Az Alkotmánybíróság ebben az ügyben a 2025. február 11-én kelt 1/2025. (II. 27.) AB határozatban az Mt. 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”) alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította.

Erre tekintettel a jelen Indítvány a bírói kezdeményezésben foglalt azon indítványra vonatkozik, amely az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata megsemmisítésére irányul. Ennek tárgyában elsődlegesen azt szükséges szem előtt tartani, hogy e rendelkezést a Módtv2. Magyarország jogharmonizációs kötelezettségének végrehajtása céljából állapította meg 2018. január 1-jei hatállyal. A jogalkotó ezzel hajtotta végre a 92/85/EGK irányelv 5. cikkének átültetését, a magyar jog uniós joggal való összhangjának megteremtése céljából.

Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata továbbá a munkavédelmi jogi szabályozás keretében értelmezhető, az Mvt. rendelkezéseivel és a kapcsolódó jogszabályokkal összefüggésben. E rendelkezés alkalmazásakor a 92/85/EGK irányelv 5. cikkét is szem előtt tartva, az Mvt. és a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet rendelkezéseit is figyelembe kell venni, amelyek az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását szolgálják.

Az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondatán kívül további különös rendelkezés irányadó a munkakör-felajánlási kötelezettség tárgyában a munkakör ellátására való alkalmatlanság esetén az Mt. 66. § (7) bekezdés szerint, amely a lex specialis lex generalis viszonyában speciális rendelkezésnek tekintendő. Ezen túl az Mt. 51. § (5) bekezdés sui generis rendelkezésnek minősül, amely külön biztosít jogi védelmet a munkavállalók számára. Ebből következően az Mt. 51. § (3) bekezdés második mondata nem értékelhető elszigetelten, hanem az Mt. különös rendelkezéseire is tekintettel alkalmazandó, figyelembe véve az irányadó európai uniós jogi irányelveket és a munkavédelmi jogszabályokat.

Mindezek alapján az Mt. fentiekben bemutatott rendelkezéseit és azok alapjául szolgáló jogalkotói célkitűzést is figyelembe venni szükséges a bírói kezdeményezésben foglaltak kapcsán.

Budapest, 2025. március „24...”

Tisztelettel

Dr. Túri Anikó
közigazgatási államtitkár