

Alkotmánybíróság részére

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: II/ 0 1 8 4 1 - 0 / 2020	
Érkezett: 2020 OKT 29.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: 1 db	

Alulírott országgyűlési képviselők (dr. Tóth Bertalan, 1055 Budapest, Kossuth Lajos Tér 1-3.) **Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés e) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény (a továbbiakban. Abtv.) 24. § (1) bekezdése** alapján kezdeményezzük, hogy a Tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § (3) és (4) bekezdése ellentétes **az Alaptörvény a VI. cikkével, XVII. cikkével, a II. cikkével, valamint az I. cikk (3) bekezdésével – figyelemmel az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe foglalt jogállamiság-klauzulára–**, ezért **azokat nyilvánítsa alaptörvény-ellenessé, és hatálybalépésükre visszamenőlegesen semmisítse meg.**

Az alkotmánybírósági eljárás során az Alkotmánybírósággal a kapcsolattartás feladatait dr. Tóth Bertalan országgyűlési képviselő (e-mail: kozjog@mszp.hu) látja el.

Az utólagos normakontroll-eljárás alapja

Indítványozók kezdeményezik annak megállapítását, hogy a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § (3) és (4) bekezdése sértik az Alaptörvény alábbi szakaszait:

B) cikk (1) bekezdését

„Magyarország független, demokratikus jogállam”.

II. cikkét

„Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg”.

XVII. cikkét

„(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

VI. cikk (1) bekezdését

„(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével”.

I. cikk (3) bekezdését

„(3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az

elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható”.

XV. cikk (2) bekezdés:

„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.”

XXVIII.cikk (1) bekezdése:

„Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el”.

Az indítványozók kérelmei

Indítványozók kezdeményezik, hogy az Alkotmánybíróság a törvény támadott rendelkezéseit nyilvánítsa alaptörvény-ellenessé, és a kihirdetés napjára visszamenőlegesen

s e m m i s í t s e

meg.

Indokolás

Az Alaptörvény XVIII. cikk (4) bekezdése szerint „*Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.*”

Az Alaptörvény XVIII. cikk (3) bekezdése szerint „*Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.*”

A 3076/2020. (III. 18.) AB határozat részletesen foglalkozik az Alaptörvényben biztosított, fent idézett jogokkal. „Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapjogként rögzíti a napi és a heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz való jogot. A pihenőidő és általánosságban a munkaidő-szabályozás célja a munkavállaló fizikai túlterhelésének a kizárása, tehát az egészségvédelem.”

Ezt a gyakorlatát az Alkotmánybíróság a 12/2020. (VI. 22.) AB határozatában is megerősítette, amikor megállapította, hogy „[a]z **Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapvető jogként biztosítja a pihenéshez való jogot, amelyen belül – az Mt. fogalomhasználatához hasonlóan – megkülönbözteti a napi és heti pihenőidőhöz való jogot.** Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése jogosultságról szól, melynek tartalmát törvény állapítja meg, de annak **lényeges tartalma az Alaptörvény XX. cikk (1) bekezdésében biztosított egészséghez való jogból következik,** amelyet az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése kifejezetten megerősít a munkavállalók tekintetében: „Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” **A pihenéshez való jog biztosítása elengedhetetlen az egészséget tiszteletben tartó munkafeltételek garantálásához, mert az a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlását, a munkavállaló testi és lelki regenerálódását biztosítja.**”

Ebben a határozatában az Alkotmánybíróság rámutatott arra is, hogy „Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése szoros kapcsolatban van az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdésében biztosított **magánszférához való joggal** is, amely átfogóan védi a magánszférát: **az egyén magán-és családi életét** {32/2013. (XI. 22.) AB határozat, Indokolás [82]}. **A munkaidőn kívüli szabadidő nélkül ugyanis a munkavállalónak nincs lehetősége magán- és családi életre.** Ennek megfelelően **az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése a munkavállaló identitásának és testi-lelki integritásának megőrzése érdekében biztosítja a napi és heti pihenőidőt a munkavállalók számára.**”

A pihenéshez való jog kiadásnak idejét, napi és heti pihenőidő szempontjából releváns módon, adja meg az Alkotmánybíróság a 3378/2019. (XII. 19.) AB

határozatában. Ez alapján **„Az aktuálisan megjelenő rekreációs szükséglettől minél távolabbi időpontban következik be a szabadság igénybevétele és ezzel a pihenésnek a lehetősége, annál inkább veszti értelmét és üresedik ki, válik funkciótlaná a fizetett szabadsághoz való jog és lehetetlenül el annak eredeti rendeltetésének megfelelő módon történő gyakorlása.”**

Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni a 12/2020. (VI. 22.) AB határozat egy további részét, amely értelmében **„A jogosultság feltételei és annak pontos mértéke nem az Alaptörvényből következik, de az következik az Alaptörvényből, hogy a napi és heti pihenőidő önálló jogcímen illeti meg a munkavállalókat, mivel azok rendeltetése eltérő. Míg a napi pihenőidő a két munkavégzés közötti regenerálódást biztosítja, a heti pihenőidő az egymást követő munkanapok okozta testi és lelki megterhelést kívánja ellensúlyozni.”**

Ezekkel hasonlóan foglal állást a 3341/2017. (XII. 20.) AB határozat is.

A 12/2020. (VI. 22.) AB határozat arra is felhívja a figyelmet, hogy **„a napi és heti pihenőidőhöz való jog azonban nem korlátozhatatlan alapjog, hanem az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének megfelelően korlátozható.”**

A fentiekből az következik, hogy a pihenőidőhöz való jog korlátozásához az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében foglalt feltételek teljesülése szükséges. Az Alkotmánybíróság a 3/2015. (II. 2.) AB határozatban megállapította: **„Az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.”**

Ennek megfelelően a fenti alapjog korlátozása is akkor alaptörvényszerű, ha

(a) közvetlen vagy jelentős korlátozás esetén arra törvényben kerül sor {23/2016. (XII. 12.) AB határozat, Indokolás [168]},

- (b) az alapjogot korlátozó norma vagy egyedi jogalkalmazói, illetve bírósági döntés a hatását tekintve kiszámítható és előre látható [31/2007. (V. 30.) AB határozat, ABH 2007, 368, 378.] {az (a)-(b) pontok együttesen jelentik a korlátozás – törvényben – előírtságának követelményét},
- (c) az más alapvető jog vagy alkotmányos érdek, cél védelme érdekében elkerülhetetlenül szükséges [6/2017. (III. 10.) AB határozat, Indokolás [16]],
- (d) a korlátozás az adott cél elérésére alkalmas [15/2016. (IX. 21.) AB határozat, Indokolás [53]],
- (e) a korlátozás nem önkényes, legitim célt szolgál [14/2016. (VII. 18.) AB határozat, Indokolás [83]] [a (c)-(e) pontok együttesen jelentik a szükségesség feltételét],
- (f) az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjog-sérelem súlya megfelelő arányban legyenek egymással,
- (g) a jogalkotó, illetve a jogalkalmazó a korlátozás során az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazza,
- (h) a korlátozásnak ne érintse az alapjog lényeges tartalmát {az (f)-(h) pontok együttesen jelenik az arányosság feltételét: lásd a 17/2015. (VI. 5.) AB határozatot, Indokolás [103]-[104]}

A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény (továbbiakban Vmtv.) 56. §-a tartalmazza a munkaügyi szabályokat, az 56. § (3) és (4) bekezdése konkrétan a munkaidőkeretre tartalmaz rendelkezéseket. Ezen szabályok értelmében:

56. § (3) bekezdés

„A veszélyhelyzet tartama alatt egyoldalúan vagy a felek megállapodása alapján elrendelt munkaidőkeretben történő foglalkoztatást a munkaidőkeret végéig a veszélyhelyzet megszűnése nem érinti.”

56. § (4) bekezdés

„Az állami foglalkoztatási szervként eljáró Békés Megyei Kormányhivatal - az állami foglalkoztatási szerv honlapján közzétettek szerint benyújtott munkáltatói kérelem alapján - engedélyezheti, hogy a munkáltató új munkahelyteremtő beruházás esetén munkaidőkeretet vagy elszámolási időszakot - az Mt. vonatkozó rendelkezéseiben foglaltakra figyelemmel - legfeljebb huszonnégy hónap alapulvételével alkalmazzon, amennyiben a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek.”

A munkaidőkeret szabályait a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) szabályozza. Az Mt. 97. § (3) bekezdése **alapján a munkaidő a munkaidőkeretben egyenlőtlenül is beosztható, amely értelmében a napi munkaidő** (és ennek következtében a napi pihenőidőtől), **illetve a heti pihenőidő főszabályától is eltérést enged.** Ezen eltérés arra ad lehetőséget, hogy a munkavállaló számára ne kelljen heti két pihenőnapot biztosítani. A napi munkaidő így emelhető (ezzel csökkentve a napi pihenőidő hosszát), emellett pedig a heti pihenőidő csökkenthető. **A fenti szabályok alapján látható tehát, hogy a munkaidőkeret alkalmazásának lehetősége a napi és heti pihenőidő korlátozását jelenti,** amely az Alkotmánybíróság fentebb idézett gyakorlata alapján az egészséghez való jog és a magán és családi élethez való jog korlátozásával jár.

Lényeges kiemelni azt is, hogy minél hosszabb a munkaidőkeret hosszának maximuma, annál távolabbra tolódhat a heti és napi pihenőidőnek olyan módon való kiadása, amely valódi regenerálódást, magán- és családi életet biztosíthat. Hosszú idejű (több éves) munkaidőkeret esetén a pihenőidő olyan távolra tolódhat a munkaidőkeretben többletterheléssel járó időszaktól, amely már a valódi pihenés korlátját jelenti, érintheti a felhívott alapjogok lényeges tartalmát. Ezek alapján szükséges, hogy ezen alapjogok korlátozását megfelelő módon indokolják.

Ilyen objektív okokat fogalmaz meg az Mt. a 94. § (3) bekezdése, amely a műszaki vagy munkaszervezéssel kapcsolatos objektív okokra hivatkozva engedélyezi 36 hónapos munkaidőkeret bevezetését (vagyis olyan esetekben engedi ezt meg,

amikor az adott munka elvégzésének jellegadó tulajdonsága a hosszú munkaidőkeret), 6 hónapra pedig abban az esetben, amennyibe ezt tételesen meghatározott, objektív körülmények indokolják [Mt. 94. § (2) bekezdés]. A főszabály mindössze 4 hónapos munkaidőkeret alkalmazását engedi. Az Mt. 93-95. §-ához fűzött jogalkotói indokolás maga mutat rá, hogy „A munkaidő-keret tartamát a törvény a vonatkozó EU irányelvvel (2003/88/EK) összhangban határozza meg, ennek megfelelően **hosszabb munkaidő-keret megállapítására csak a szokásostól eltérő működési sajátosságú munkáltatóknál van lehetőség, 12 havi munkaidőkeretet pedig csak kollektív szerződés írhat elő.**” Látható tehát, hogy a jelen beadvánnyal érintett jogszabály hatálybalépése előtt hosszabb munkaidőkeret csak abban az esetben volt alkalmazható, amennyiben az vagy az ellátott munka sajátosságaiból következik, vagyis az adott munka elvégzésének jellegadó tulajdonsága volt, hogy csak hosszú munkaidőkeretre épülő munkaviszonyban lehet ellátni, vagy az volt szükséges hozzá, hogy a munkavállalók érdekérvényesítő és érdekvédő szerve [Mt. 270. § (2) bekezdés], a szakszervezet ehhez [Mt. 276. § (1) bekezdés b) pontja alapján megkötött kollektív szerződésben] hozzájárulását adja. A jelen beadvánnyal támadott törvényből azonban ezek az objektív, garanciális szabályok hiányoznak.

A Vmtv. 56. § (3) bekezdése pusztán azért engedélyezi a munkaidőkeret meghosszabbítását, mivel annak bevezetésére a veszélyhelyzet ideje alatt (a veszélyhelyzet alatt hozott, speciális veszélyhelyzeti Kormányrendelet felhatalmazása alapján) került sor. A Vmtv. 56. § (4) bekezdése pedig egy kettős követelményrendszert állít fel, amelyben a Békés Megyei Kormányhivatal engedélyezheti „új munkahelyteremtő beruházás” esetén a 24 hónapos munkaidőkeretet, akkor, amennyiben „a beruházás megvalósítása nemzetgazdasági érdek”.

A Vmtv. 56. (3) és (4) bekezdései a munkaidőkeret fentebb részletezett alapjogi vonatkozásait teljes egészében figyelmen kívül hagyják, azt pusztán az állam oldaláról szemlélik. Sem az „új munkahelyteremtő beruházás” sem „a nemzetgazdasági érdek” nem olyan okok (még együtt sem), amelyek a

munkavállaló egyéni alapjogainak ilyen hosszan tartó korlátozását eredményezik, különösen azért, mivel a nemzetgazdasági érdek nem egy körülhatárolt, fogalom, annak értelmezési tartománya meglehetősen tág. Az „új munkahelyteremtő beruházás” fogalma sem egyértelmű, kettő, de akár egy új munkahely teremtése is már „új munkahelyteremtő beruházásnak” minősülhet, amely nyilvánvalóan nem volna arányos a fent említett alapjogok ilyen mértékű korlátozásával. **Ezek tehát olyan rendkívül tág mérlegelést engedő, pontatlan fogalmak, amelyek nem jelenthetik alapvető jogok korlátozásának legitim okait és céljait.** A Vmtv. 53. § (3) bekezdésében foglalt lehetőség pedig pusztán azáltal engedi a munkaidőkeret folytatását, hogy az egyébként már bevezetésre került, ennek jogszerűsége önmagában kétséges. Egy új törvényi rendelkezés esetén szükséges továbbá, hogy (a fentebb leírt alapjogkorlátozásokra tekintettel) önálló, a korlátozásokkal kapcsolatos Alaptörvényi követelményeket kielégítő szabályai legyenek.

Az Alkotmánybíróság legutóbb a 20/2020. (VIII. 4.) AB határozatában erősítette meg gyakorlatát arra vonatkozóan, hogy az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésében foglalt jogállamiság egyik feltétlen ismérve a jogbiztonság. A jogbiztonság pedig az államtól, és elsősorban a jogalkotótól azt várja el, hogy a jog egésze, egyes részterületei és egyes szabályai is világosak, egyértelműek és a norma címzettjei számára is értelmezhetők és követhetők legyenek. A jogalanyoknak tényleges lehetőséget kell biztosítani arra, hogy magatartásukat a jog előírásaihoz igazíthassák [25/1992. (IV. 30.) AB határozat, ABH 1992, 131, 132]. Ehhez pedig az szükséges, hogy a jogszabály szövege a jogalkalmazás során felismerhető normatartalmat hordozzon [26/1992. (IV. 30.) AB határozat, ABH 1992, 135, 142]. Az Alkotmánybíróság értelmezésében megállapítható továbbá a jogbiztonság sérelme, ha a szabályban rejlő belső ellentmondás a jogalkalmazás során szükséges értelmezéssel nem kiküszöbölhető [1/1999. (II. 24.) AB határozat, ABH 1999, 25, 46].

Az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésében foglalt jogállamiság fogalmának részét képező jogbiztonság fogalmából fakad a normavilágosság követelménye. Ennek a jelen ügyben releváns lényege szerint a jogbiztonságnak része a világos, a jogalkalmazás során felismerhetően értelmezhető és egyértelmű normatartalom. A normaszöveg értelmezhetetlenségének, avagy eltérő értelmezést engedő voltának az a következménye, hogy kiszámíthatatlan helyzetet teremt a norma címzettjei számára. A normaszöveg túl általános volta mindemellett lehetőséget ad a szubjektív, önkényes jogalkalmazásra is. Nézetünk szerint a normavilágosság hiányában nem csak a jogállami jogbiztonság követelménye sérül, hiszen a támadott normák következményeinek kiszámíthatatlansága miatt esetlegessé válhatnak az indítványban felhívott alapvető jogok érvényre jutása is.

Nézetünk szerint fentebb feltárt jogi hiányosságok feloldása meghaladja a jogalkalmazó értelmezési kompetenciáját, az erős értelemben vett diszkrecionális döntési hatáskör telepítése egyetlen állami foglalkoztatási szervre pedig önkényes, kiszámíthatatlan döntéseket eredményez. Az alkotmányosan is elfogadott rendszerképző jogértelmezésnek megvannak a határai: ez nem kerülhet szembe a jogbiztonság követelményével. A jogalkalmazói jogértelmezés ezért csak olyan működőképes jogszabályra épülhet, amely világosan kijelöli az adott jogintézmény célját, alkalmazásának kereteit, szempontjait és rendjét, az alkalmazásával érintettek körét, azok jogait és kötelezettségeit és az intézménnyel összefüggésben igénybe vehető jogorvoslati rendet [ez utóbbit v.ö. a 47/2003. (X. 27.) AB határozattal].

Összefoglalva tehát azt lehet elmondani, hogy **a munkaidőkeret alkalmazása korlátozza a napi és heti pihenőidőhöz való jogot és a magán- és családi élethez való jogot, mivel arra ad lehetőséget (engedély alapján) a munkáltatónak, hogy az Mt. főszabályát képező pihenőidőt akár egy éven keresztül folyamatosan csökkentse** (napi 12 órás, illetve heti 48 órás túlóra

nélküli munkaidővel). A főszabály szerinti, regenerálódást garantáló pihenésre pusztán egy év megnövelt idejű munkaidő után van lehetőség, amely annyira távol esik a megnövelt idejű munkától, hogy nem tudja rendeltetését (egy évvel, vagy 9 hónappal ezelőtti munkateher miatti regenerálódást) garantálni, valamint, hogy a munkavállaló valódi magán- és családi életet éljen.

Ezen a ponton fontos kiemelni, hogy arra való tekintettel, hogy az Alaptörvény E) cikk (3) bekezdése szerinti uniós norma és a T) cikk (1) bekezdése szerinti jogszabály, állapíthat meg normatív tartalmat az állampolgárok irányában, így **alapvető jog legitim korlátozásának** az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti **megalapozása**, amennyiben nem ezeken alapul, **később nem pótolható, különösen akkor, ha az adott jogszabály indokolása sem elég pontos ahhoz, hogy a jogszabály értelmezését megkönnyítse.**

Végezetül ki kell emelni az egyéni jogérvényesítés nehézségét. A Vmtv. 56. §-a ugyanis nem teszi kötelezővé az eljáró kormányhivatal számára, hogy a 24 hónapos munkaidőkeretre vonatkozó, hozzá érkezett kérelmeket, illetve a kérelmek alapján hozott döntéseket közzé tegye. Ezáltal a munkavállalónak úgy kellene az általa állított (alap)jog sérelem miatti igényét bíróság előtt érvényesítenie, hogy csak a bírósági eljárás alatt ismerheti meg, hogy mik voltak azok az okok, amely miatt a 24 hónapos munkaidőkeretet engedélyezték. Ez az egyéni jogérvényesítés lehetőségét nagyban beszűkíti, ráadásul a szakszervezetek igényérvényesítő képességét is gyengíti. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésébe foglalt tisztességes bírósági eljáráshoz való alapjog, és ezzel összefüggésben a hatékony és érdemi bírósági jogvédelem érvényesíthetősége egyik alapfeltétele, hogy az érintett munkavállaló a jogvitára okot adó időpontban teljes egészében tisztában legyen a jogérvényesítés ténybeli és jogi feltételeivel, e nélkül ugyanis nem képes megalapozottan a vitatott igényét a rendesbírósági szervezetrendszer elé tárni, és – értelemszerűen – nem érvényesülhet a tisztességes eljáráshoz való jog részét képező fegyverek egyenlőségének elve sem, tehát sérül az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdése is.

Meg kell jegyezni továbbá, hogy az Alkotmánybíróság 3088/2019. (IV. 26.) határozata szerint „*tisztességes működés érdekében az állam az M) cikk (2) bekezdése alapján szabályozza, és ezzel korlátozza a piac működését akként, hogy egyrészt fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, másrészt pedig védi a fogyasztók jogait.*” Ilyen gazdasági erőfölény jelentkezik a munkáltató oldalán is a munkavállalóval szemben és bár az Alaptörvény M) cikke (2) bekezdése önmagában beadvány alapjául nem szolgálhat, segíti a többi jog, így jelen esetben a pihenéshez való jog védelmével kapcsolatos állami feladatok azonosítását. Segíti a jelen beadvánnyal érintett jogok védelmével kapcsolatos állami kötelezettség megértését az Alaptörvény XVII. cikke is, amely a munkavállaló és a munkáltató együttműködését írja elő. Ezen rendelkezések alapján a munkavállalói jogok eddigi védelmi szintjéhez képesti visszalépéshez szükséges lett volna ezen együttműködési kötelezettség figyelembe vétele és alkalmazása, különös tekintettel arra, hogy a munkáltatói érdekképviselőt főszabály szerint be kell vonni akkor, ha egy éves munkaidőkeretet kívánnak a munkáltatóval szemben alkalmazni.

Álláspontunk szerint a támadott szabályozás sérti az egyenlő bánásmód alkotmányos követelményét is [Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése], mivel kellő indok nélkül, a szükségesség-arányossági teszt követelményeit megsértve kezel eltérőként azonos (homogén) csoportba tartozó foglalkoztatottakat. Ahogy a fentiekben rámutattunk, a Mt. szerinti garanciák a Vmtv. szerinti munkaidőkeretes foglalkoztatásra nem irányadóak.

Az általános egyenlőségi szabály önálló tilalom, illetve alapjog, de nem önmagában alkalmazandó szabály, mivel – amellet, hogy hárompólusú jogviszonyt feltételez – csak valamely norma által biztosított joggal vagy előírt kötelezettséggel, illetve egyedi intézkedéssel összefüggésben értelmezhetők az abból eredő követelmények. Az Alkotmánybíróság gyakorlatában – a normakontrollra irányuló eljárásokban – a megkülönböztetés indokoltságának eldöntéséhez alkalmazott

alkotmányos mérce elsősorban attól függ, hogy a megkülönböztetést tartalmazó szabály az Alaptörvény által biztosított alapjogok vagy a jogrendszer alacsonyabb szintű normája által biztosított jogok tekintetében valósítanak meg különbségtételt. Míg az előbbi esetben az alapjog-korlátozás szigorú – az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének második mondatában is megjelenő – szükségesség-arányosság tesztje a mérce, addig az utóbbi esetben az ésszerűségi tesztet kell alkalmazni [30/1997. (IV. 29.) AB határozat, ABH 1997, 130, 139–140.]. {Más az irányadó teszt abban, a jelenlegi ügytől eltérő esetben, ha az egyén „megváltoztathatatlan – saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott – tulajdonságain alapuló” megkülönböztetésről van szó. {Lásd a 42/2012. (XII. 20.) AB határozatot, Indokolás [41]} Ahogy fentebb bemutattuk a támadott szabályozás számos alapjogot korlátoz, így a jelen ügyben a szükségesség-arányosság fent bemutatott tesztje alkalmazandó.

A fentiekből adódóan – véleményünk szerint – azt kell vizsgálnia az Alkotmánybíróságnak, hogy az azonos (homogén) szabályozási körbevonott jogalanyok egyenlően részesednek-e az indítványban felhívott alapvetőnek minősülő jogokból. Az azonos szabályozási kör esetén a szabályozás valamely lényeges eleme (így a munkaidőkeret hossza és az elrendelés feltételei) a csoportképzés alapja, így állapítható meg a konkrét ügyben, hogy kik tartoznak azonos (homogén) körbe és kik nem, a homogén csoportba tartozók tekintetében azonos-e az alanyok elbírálása, jogaik és kötelezettségeik meghatározása, illetve ha nem, akkor a homogén csoporton belüli különbségtétel alkotmányosan indokolható-e. Homogén csoportba pedig a munkaidőkeretes foglalkoztatottak tartoznak, attól függetlenül, hogy a munkaidőkeret elrendelése az Mt. vagy a Vmtv. hatálya alapján került sor.

A Vmtv. bizonytalan jogfogalmai által tett megkülönböztetés a szükségességi-arányossági teszt számos elemébe ütközik: (a) az alapjogot korlátozó norma a hatását tekintve nem tekinthető kiszámíthatónak és előre láthatónak, (b) az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjog-sérelem súlya nem

tárgyilagos mérlegelés szerint észszerű indoka az eltérésnek [azaz a jogszabály a szabályozás szempontjából azonos csoportba tartozó (egymással összehasonlítható) jogalanyok között tesz különbséget anélkül, hogy annak alkotmányos indoka lenne].

VII. Egyéb nyilatkozatok

Az indítványozók a közérdekből nyilvános adataik, így különösen az indítvány közzétételéhez hozzájárulnak.

Budapest, 2020. október 26.

Tisztelettel,