

Alkotmánybíróság
1535 Budapest, Pf.: 773

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: 11 / 3540 - 4 / 2024		
Érkezett: 2025 JAN 22.		
Erkezés módja		
☐ POSTÁN	☒ @	☐ EGYÉB:
Példány: 1	Melléklet: 1	Kezelőiroda: BÍRÓSÁGI IRODA

Ügyszám: III/3540-1/2024

A bíróság a [REDACTED] felperesnek [REDACTED] alperessel szemben **közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményei** iránt indított munkaügyi perében az Abtv. 55. § (3) bekezdése alapján az alábbiak szerint pótolja a 2024. november 4. napján megküldött indítványa hiányosságait.

A bíróságnak - figyelemmel arra, hogy felperes magára nézve tagadta meg a kifogástalan életvitel ellenőrzésével összefüggő nyilatkozat aláírását – kizárólag a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontját kell alkalmaznia a konkrét ügyben a korábban benyújtott indítványban foglaltakhoz képest.

Erre figyelemmel a bíróság a következőképpen módosítja indítványát.

INDÍTVÁNY

A bíróság kezdeményezi az Alkotmánybíróságnál a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény 188/F. § (2) bekezdés c) pontja alaptörvény-ellenességének megállapítását, megsemmisítését, valamint az alaptörvény-ellenes jogszabály konkrét ügyben történő alkalmazásának kizárását.

I. A bírói kezdeményezés szempontjából releváns tényállás

Felperes 2001. óta dolgozik gyermekekkel, alperesnél, illetve jogelődjénél 2007. december 3. napjától áll fenn közalkalmazotti jogviszonya; 2016. december 13. napján került áthelyezésre alperesi intézménybe.

2024. június 16. napján került kihirdetésre és 2024. július 1. napján lépett hatályba a gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról szóló 2024. évi XXX. törvény, amely módosította a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvényt (Gyvtv.); a törvény kiegészült – egyebek mellett - a 10/C. §, 10/D. §, 10/E. §, 10/F. §, 10/G. §, 10/H. §, 188/F. §-sal, valamint az 1., 2. és 3. melléklettel.

A gyermekek védelme érdekében egyes törvények módosításáról szóló 2024. évi XXX. törvény a gyermekvédelmi rendszer működésének ellenőrzését elősegítő intézkedéseket vezetett be, emellett szigorúbb alkalmazási feltételeknek (pszichológiai alkalmassági vizsgálat, kifogástalan életvitel ellenőrzése és megbízhatósági vizsgálat) kell megfelelniük a gyermekvédelmi intézmények vezetőinek, valamint szakmai munkakörben foglalkoztatottjainak. Az alkalmasság egyik feltétele a kifogástalan életvitel. A pályázó életvitelét a foglalkoztatását megelőzően ellenőrizni kell, a gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatott életvitelét a foglalkoztatásra irányuló jogviszony fennállásának időtartama alatt évente legfeljebb egy alkalommal soron kívül ellenőrizni lehet. A kifogástalan életvitel ellenőrzésével kapcsolatos garanciákat és adatkezelési szabályokat is rögzíti; a gyermekvédelmi foglalkoztatottak kifogástalan életvitel-ellenőrzését a Nemzeti Védelmi Szolgálat a Kormány rendeletében a kifogástalan életvitel-ellenőrzés végrehajtására vonatkozóan megállapított szabályok szerint

végzi el. Szigorú jogkövetkezményt állapít meg abban az esetben, ha a jogviszonyban álló nem felel meg a kifogástalan életvitel követelményének, jogviszonyát azonnali hatállyal meg kell szüntetni, végkielégítésre pedig – a jogszabályi felételek hiányában – nem lesz jogosult.

Ugyanilyen szigorú szankcióval sújtja a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontja a gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatottat, amennyiben a felhívásától számított 30 (elháríthatatlan akadályoztatás esetén 45) napon belül nem tesz eleget a 2. és 3. melléklet szerinti nyilatkozatok benyújtására vonatkozó kötelezettségének.

2024. július 10. napján alperes nyilatkozattételre hívta fel felperest a Gyvtv. 10/C. § b) pontja alapján; felperes a nyilatkozat kitöltését és benyújtását megtagadta.

2024. augusztus 9. napján alperes azonnali hatállyal megszüntette felperes közalkalmazotti jogviszonyát a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontjára történő hivatkozással; végkielégítés megállapításának és kifizetésének mellőzésével.

Felperes keresetlevelet nyújtott be az alperes sérelmezett intézkedésével szemben, amelyben jogviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként elsődlegesen eredeti munkakörébe történő visszahelyezését, másodlagosan 5 havi távolléti díj és 10 havi végkielégítésnek megfelelő összeg és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Felperes keresetlevelében indítványozta továbbá, hogy az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény (Abtv.) 25. §, egyben az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontja alapján – a jelen peres eljárás felfüggesztése mellett – a bíróság kezdeményezze az Alkotmánybíróságnál a jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességének megállapítását, illetve az alaptörvény-ellenes jogszabály alkalmazásának kizárását. Indítványával összefüggésben megjelölte a Gyvt. 10/C. § b) pontját, 10/E. §-át, 10/F. § (3) bekezdését, valamint (6)-(7) bekezdéseit, 10/G. § (1) bekezdését, 188/F. § (2) bekezdés c) pontját, továbbá a Gyvt. 2. sz. melléklet VII. pontját és 3. sz. mellékletét, mint amelyek sértik az Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdését (magánszféra védelme), XII. cikk (1) bekezdését (munkához való jog) és B) cikkét (jogállamiság).

Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte azzal az indokolással, hogy nem vitatottan felperes megtagadta a kérdéses nyilatkozat aláírását, annak jogkövetkezményeivel tisztában volt; a jogszabály pedig nem ad mérlegelési jogot a munkáltatónak, ilyen esetben azonnali hatállyal, végkielégítés megfizetése nélkül kell megszüntetnie a közalkalmazott jogviszonyát. Figyelemmel azonban arra, hogy a jogviszony megszüntetésére nem a Kjt. alapján került sor, álláspontja szerint nem alkalmazható a Kjt. 33/A. § (2) bekezdése, valamint az MK 95. számú állásfoglalás sem.

II. A támadott jogszabályhely alaptörvény-ellenessége

II.1. Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pont

A fentiek alapján a bíróságnak az előtte folyamatban lévő eljárásban abban a kérdésben kell döntést hoznia, hogy a felperes közalkalmazotti jogviszonya jogszerűen került-e megszüntetésre a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontja alapján.

A Gyvtv. 10/C. §-a szerint a gyermekvédelmi intézményben vezetőként és szakmai munkakörben foglalkoztatottként az a személy nevezhető ki, ilyen munkakör ellátásával az a személy bízható meg, foglalkoztatásra irányuló jogviszony azzal létesíthető, akinek alkalmasságáról a kinevezési, megbízási, munkáltatói jogkör gyakorlója meggyőződik. E célból a munkáltatói jogkör gyakorlója intézkedik a gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatottnak és a gyermekvédelmi intézményben lévő munkakör betöltésére kiválasztott személynek (pályázó) – egyebek mellett - a 10/E–10/H. § szerinti kifogástalan életvitel ellenőrzésben való részvételéről.

A fenti jogszabály rendelkezés tehát alkalmazási feltételül szabja a gyermekvédelmi intézményben

vezetőként és szakmai munkakörben foglalkoztatandó pályázók részére – egyebek mellett - a kifogástalan életvitel ellenőrzésében való részvételt és hozzájárulást.

Ugyanígy a már foglalkoztatási jogviszonyban állók esetében továbbfoglalkoztatási feltételként rendelkezik a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdése a 2. és 3. melléklet szerinti nyilatkozat benyújtásáról; annak elmulasztása esetére pedig a jogviszony – végkielégítés mellőzésével történő – azonnali hatályú megszüntetéséről.

A foglalkoztatási jogviszonyokat rendező jogszabályok, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 78. § (1) bekezdése és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) 33/A. § (1) bekezdése azonos szövegezéssel rendelkezik a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésének jogszabályi lehetőségéről: a) a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben való megszegése, vagy b) olyan magatartást tanúsítása, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Figyelemmel arra, hogy az azonnali hatályú jogviszony megszüntetés a legsúlyosabb munkajogi szankció, ezért annak joga kizárólag az irányadó jogszabályi rendelkezések keretei között gyakorolható.

A munkajogi szabályok lehetőséget adnak a munkáltató részére különböző alkalmazási feltételek megjelölésére és megkövetelésére, hovatovább a már alkalmazásban álló munkavállalóikkal szemben is támaszthatnak többlet feltételt a munkajogi alapelvek tiszteletben tartása mellett. Fennálló jogviszony esetében azonban a többlet feltétel teljesítésének elmulasztása vagy annak visszautasítása - a hosszú ideje érvényesülő ítélkezési gyakorlat szerint - nem képezheti azonnali hatályú felmondás tárgyát; ez a megszüntetési indok ugyanis - a jogalkalmazás megítélése szerint - a munkáltató működési körében felmerült ok egyik alfaja.

A munkáltató bár alappal igényelhetne jelen esetben a közalkalmazott részvételét a kifogástalan életvitel ellenőrzésében, azonban a felperes ezt megtagadó magatartása a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül, hiszen a munkáltató számára írta elő jogszabályi rendelkezés azt, hogy gyermekvédelmi intézményben vezetőként és szakmai munkakörben kizárólag kifogástalan életvitelű közalkalmazottakat foglalkoztathat. A munkajogi szabályok és az irányadó ítélkezési gyakorlat szerint a felperes ezen nyilatkozat benyújtását megtagadó magatartása sem a jogviszonyból eredő lényeges kötelezettség szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben való megszegése, sem olyan magatartást tanúsítása, amely a jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi, továbbá nem is a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével összefüggő ok, hanem a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül. Mint ilyen jogkövetkezménye pedig kizárólag felmondás, felmentés lehet.

A bíróság megítélése szerint tehát normakollízió áll fenn az Mt. 78. § (1) bekezdése, a Kjt. 33/A. §-a és a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontja között, amely sérti a jogbiztonság alapelvét, tekintettel arra, hogy az azonos szinten álló jogszabályok között bírói jogértelmezéssel feloldhatatlan ellentmondás feszül.

Az indítvány alapjául szolgáló per felperesének közalkalmazotti jogviszonya továbbá a reá irányadó nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül került megszüntetésre, amely vonatkozásában felmentés esetén – a Kjt. 38. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó – Mt. 66. § (4) és (5) bekezdései szerint a munkáltató a jogviszonyt a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt felmondással a 78. § (1) bekezdésében meghatározott okból szüntetheti meg. A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja. A bíróság megítélése szerint a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontja kiüresíti ezen felmondási védelmet, egyben védtelenné teszi a munkavállalót

a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belüli jogviszony megszüntetésével szemben a munkáltató működési körével összefüggő indok esetén.

A támadott Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdés c) pontja: „A Módtv3.-mal megállapított 10/C–10/H. §-t a Módtv3. hatálybalépésének napján a Módtv3.-mal megállapított 10/C. § szerinti foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állókra is alkalmazni kell azzal, hogy ha a gyermekvédelmi intézményben foglalkoztatott a b) pont szerinti kötelezettségének nem tesz eleget, foglalkoztatásra irányuló jogviszonyát azonnali hatállyal meg kell szüntetni; a foglalkoztatási jogviszony e jogcímen történő megszüntetése esetén végkielégítés nem jár...”

A bíróság megítélése szerint a fenti jogszabályi rendelkezés sérti Magyarország Alaptörvénye B. cikk (1) bekezdését, a jogállamiság és jogbiztonság követelményét az alábbiakra tekintettel.

Alaptörvény B) cikk (1) Magyarország független, demokratikus jogállam.

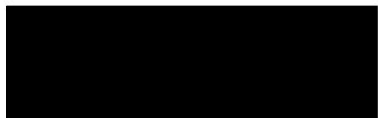
Következetes az alkotmánybíróági gyakorlat abban a tekintetben, hogy valamely jogszabály nem csupán akkor minősülhet visszaható hatályú jogalkotás tilalmába ütközőnek, ha a jogszabályt a jogalkotó visszamenőlegesen léptette hatályba, hanem akkor is, ha a hatályba léptetés nem visszamenőlegesen történt ugyan, de a jogszabály rendelkezéseit – erre irányuló kifejezett rendelkezés szerint – a jogszabály hatálybalépése előtt létrejött jogviszonyokra is alkalmazni kell. Jelen esetben a Gyvtv. 188/F. § (2) bekezdését a folyamatban lévő foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állókra is alkalmazni kell.

Az Alkotmánybíróság több határozatában kifejtette, hogy önmagában az, hogy kifejezetten hosszútávra létrejövő jogviszonyok – mint az indítvánnyal is érintett, határozatlan időtartamra létrejött közalkalmazotti jogviszony is – esetében jogszabályváltozás történik, alaptörvényellenességet nem okoz. A bíróság megítélése szerint azonban a módosított jogszabályi rendelkezés lényegesen terhesebbé tette a felperesre irányadó alkalmazási feltételeket, továbbá azok esetleges megtagadása esetére – a korábbiaktól eltérően és súlyos hátrányt kilátásba helyezve – a legszigorúbb munkajogi szankció alkalmazását írta elő az alperes számára. Tette mindezt úgy a jogalkotó, hogy nem magánfelek közötti jogviszonyba avatkozott be, hanem olyan közalkalmazotti jogviszonyban zárta ki a végkielégítés megfizetésének lehetőségét, amely jogviszonyban – és esetlegesen peres félként – végső soron az állam a másik fél. Ebből következően a jogalkotó nem csupán súlyosan hátrányos tartalmú, visszamenőleges hatályú szabályozást alkotott, hanem a saját szempontjából kedvezőbb helyzetet teremtett a végkielégítés megfizetésének kizárásával.

A bíróság kiemeli az Alkotmánybíróság azon útmutatását, amely szerint abban az esetben sérül a jogállamiság alkotmányos alapértékből fakadó jogbiztonság követelménye, ha az ellentétes tartalmú törvényi rendelkezések között fennálló kollízió jogalkalmazói jogértelmezéssel a jogbiztonság sérelme nélkül nem oldható fel. (ABH 2001, 231, 235)

A bíróság mellékelten megküldi az ügy elbírálásához szükséges releváns iratokat.

Budapest, 2025. január 14.


dr. Sívó-Darás Orsolya s./k.
a tanács elnöke