NEMZETGAZDASÁGI MINISZTER

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG
Ügyszám: IV/3316-5/2024
Érkezett: 2025 JAN 03.
Érkezés módja
POSTÁN | X | @ | EGYÉB:
Példány: 1 | Melléklet: Ø | Kezelőiroda:

Iktatószám: NGM/11118/4/2024

Dr. Juhász Imre úr
az Alkotmánybíróság elnöke

és

Dr. Bitskey Botond úr
az Alkotmánybíróság főtitkára
részére

Alkotmánybíróság

Budapest
Donáti utca 35-45.
1015

Tárgy: Vélemény az Alkotmánybíróság részére benyújtott IV/03316/2024. számú alkotmányjogi panaszindítvány kapcsán a szabadság megállapítására vonatkozó rendelkezés tárgyában

Tisztelt Elnök Úr! Tisztelt Főtitkár Úr!

Az indítványozó *az alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény* (a továbbiakban: Abtv.) 26. § (1) bekezdése és 27. §-a alapján a Székesfehérvári Törvényszék 71.M.70.057/2022/24. számú ítéletének, a Győri Ítélőtábla Mf.V.30.049/2023/3. számú ítéletének, valamint a Kúria Mfv.V.10.033/2024/7. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét, továbbá az *egyes igazságügyi tárgyú törvényeknek a magyar helyreállítási és ellenállóképességi tervhez kapcsolódó módosításáról szóló 2023. évi X. törvény* (a továbbiakban: Módtv.)18. §-ának, *a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény* (a továbbiakban: Bszi.) 10. § (1) bekezdésének, (4) bekezdés *b)* és *e)* pontjainak, valamint (5) bekezdésének, továbbá *a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban: Mt.) 116. §-ának és 117. §-ának alaptörvény-ellenessége megállapítását és megsemmisítését kéri az Alkotmánybíróságtól.

Az Abtv. 57. § (1b) bekezdése szerint, *„[h]a a jogszabály megalkotója, illetve a törvény kezdeményezője – figyelemmel arra is, hogy az ügy a személyek széles körét érinti-e – az üggyel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatni kívánja, 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 üggyel kapcsolatos álláspontjáról az Alkotmánybíróságot tájékoztatnia. *A Kormány tagjainak feladat- és*

hatásköréről szóló 182/2022. (V. 24.) Korm. rendelet (továbbiakban: Statútum rendelet) szerint a gazdaságfejlesztési miniszter a foglalkoztatáspolitikáért való felelőssége keretében előkészíti a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat [Statútum rendelet 103. § (1) bekezdés 11. pont, 111/B. § (1) bekezdés a) pont].

Előzetesen jelzem, hogy az indítvány bírói döntésekkel összefüggő elemeivel kapcsolatban nem kívánok állást foglalni. A Nemzetgazdasági Minisztérium tiszteletben tartja az Alaptörvényben biztosított bírói függetlenség és a hatalommegosztás elvét, ezért az indítványozó bírói döntések megsemmisítésére irányuló kérelmét érdemben nem vizsgálja, azzal kapcsolatban álláspontot nem kíván előadni. Megjegyzendő továbbá, hogy a beadvány alapját az indítványban foglaltak képezik, az ügy egyéb dokumentumai (pl. ítélet, stb.) nem állnak a Nemzetgazdasági Minisztérium rendelkezésére.

I. Indítvány tárgya

Az indítványozó az Abtv. 26. § (1) bekezdése és 27. §-a alapján a Székesfehérvári Törvényszék 71.M.70.057/2022/24. számú ítéletének, a Győri Ítélőtábla Mf.V.30.049/2023/3. számú ítéletének, valamint a Kúria Mfv.V.10.033/2024/7. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét, továbbá a Módtv. 18. §-ának, a Bszi. 10. § (1) bekezdésének, (4) bekezdés *b)* és *e)* pontjainak, valamint (5) bekezdésének, továbbá az Mt. 116. §-ának és 117. §-ának alaptörvény-ellenessége megállapítását és megsemmisítését kéri az Alkotmánybíróságtól.

Az indítványozó szabadság megállapítása iránti keresetét a Székesfehérvári Törvényszék elutasította. A Győri Ítélőtábla, mint másodfokú bíróság – a Kúria végzése folytán megismételt eljárásban – az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. A Kúria döntésében a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta, az előzetes döntéshozatali eljárás kezdeményezésére irányuló kérelmet elutasította.

Az indítványozó álláspontja szerint az Mt. 116.-117. §-ai az Alaptörvény II. cikke szerinti emberi méltósághoz való jog, a XVII. cikk (3) bekezdése által biztosított munkavállalói egyenjogúság, valamint a XV. cikk (2) bekezdése szerinti hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköznek.

III. Az indítvánnyal érintett Mt. rendelkezések

Az Mt. 115-121. §-ai rendelkeznek a munkavállalót megillető szabadság összetételéről, mértékéről, 122-125. §-ai a szabadság kiadására vonatkozó rendelkezéseket rögzítik.

III.1. A szabadság mértéke és megállapítása

Az Mt. alapján a szabadság ún. alapszabadságból és különböző jogalapú pótszabadságokból áll. Az Mt. az **alapszabadság mértékét húsz munkanapban rögzíti** (Mt. 116. §).

Az Mt. alapján a pótszabadság az életkor, az egészségi, valamint a munkavállaló fogyatékossága, illetve egészségi ártalom jogcímén járnak (Mt. 117.-120. §).

A munkavállalónak **életkorára tekintettel pótszabadság jár**, amely a huszonötödik életévétől illeti meg és mértéke fokozatosan emelkedik (Mt. 117. §):

„117. § (1) A munkavállalónak
a) huszonötödik életévétől egy,

b) huszonnyolcadik életévétől kettő,
c) harmincegyedik életévétől három,
d) harmincharmadik életévétől négy,
e) harmincötödik életévétől öt,
f) harminchetedik életévétől hat,
g) harminckilencedik életévétől hét,
h) negyvenegyedik életévétől nyolc,
i) negyvenharmadik életévétől kilenc,
j) negyvenötödik életévétől tíz
munkanap pótszabadság jár.
(2) A hosszabb tartamú pótszabadság a munkavállalónak abban az évben jár először, amelyben az (1) bekezdésben meghatározott életkort betölti."

A munkavállaló alapszabadságához az életkora alapján őt megillető pótszabadságot hozzá kell számítani. A munkavállaló szabadsága pótszabadsággal együtt legfeljebb harminc munkanapra emelkedik. A pótszabadságra vonatkozó törvényi rendelkezésektől a felek megállapodása, valamint kollektív szerződés kizárólag a munkavállaló javára térhet el [Mt. 43. § (1) bekezdés, 135. § (2) bekezdés j) pont].

Az Mt. 115. §-a a szabadságra való jogosultság **jogalapját** a következőképpen határozza meg:

„115. § (1) A munkavállalónak a munkában töltött idő alapján minden naptári évben szabadság jár, amely alap- és pótszabadságból áll.
(2) Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában
a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,
b) a szabadság,
c) a szülési szabadság,
d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,
e) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,
f) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés a)-m) pontjában és (5) bekezdésében meghatározott tartama."

Az Mt. idézett rendelkezése alapján a szabadság mértékének megállapítása során főszabály szerint a munkavállaló által ténylegesen munkában töltött időt szükséges figyelembe venni, illetve a törvényben meghatározott egyéb időtartamokat is munkában töltött időként kell elszámolni .

A munkavállalót **a szabadság naptári évenként (tárgyév) illeti meg**, ezért a munkavállaló részére járó szabadságnapok számát minden tárgyévben meg kell állapítani.

III.2. A szabadság kiadása

Az Mt. 122. § (1) bekezdése szerint a szabadságot – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató adja ki, a szabadság kiadása tehát a munkáltató kötelezettsége. A szabadság kiadásának módozata kapcsán az Mt. rögzíti, hogy a munkáltató évente hét munkanap szabadságot – a munkaviszony első három hónapját kivéve – legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni [Mt. 122. § (2) bekezdés].

A szabadságot – eltérő megállapodás hiányában – úgy kell kiadni, hogy a munkavállaló naptári évenként egy alkalommal legalább tizennégy egybefüggő napra mentesüljön a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól. E tekintetben – a szabadságként kiadott napon túl – a heti pihenőnap (heti pihenőidő), a munkaszüneti nap és az egyenlőtlen munkaidő-beosztás szerinti szabadnap vehető figyelembe [Mt. 122. § (3) bekezdés]. Kollektív szerződés ettől kizárólag a munkavállaló javára térhet el [Mt. 135. § (2) bekezdés k) pont]. Továbbá 2024. január 1-jétől, a gyermek után járó pótszabadságot is a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni a munkáltató [Mt. 122. § (4a) bekezdés].

Az Mt. 124. §-a a szabadság kiadásának módját határozza meg. Főszabály szerint a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni [Mt. 124. § (1) bekezdés]. Munkanap az Mt. alapján a naptári nap vagy megszakítás nélküli huszonnégy óra, ha a munkarend alapján a beosztás szerinti napi munkaidő kezdete és befejezése nem azonos naptári napra is beosztható [Mt. 87. § (1) bekezdése]. Az Mt. 124. § (1) bekezdése szerinti szabály értelmében a munkavállalóra irányadó munkaidő-beosztást kell alapul venni, és a szabadságot a munkaidő-beosztás szerinti munkanapokra kell kiadni. Azaz a munkavállaló nem kizárólag a beosztás szerinti munkaidőre, hanem a teljes munkanapra mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

Az Mt. 124. § (2)-(3) bekezdései egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén szabályozzák a szabadság kiadásának módozatait a következők szerint:

„124. § (...)
(2) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság kiadása során a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkaidő-beosztás szerinti heti pihenőnapot és a munkaszüneti napot.
(3) Egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén a szabadság – a (2) bekezdéstől eltérően – az adott naptári évben úgy is kiadható, hogy a munkavállaló a munkaidő-beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
(4) A szabadságot az (1) és (2) bekezdés esetén munkanapban, a (3) bekezdés esetén a munkavégzés alóli mentesülés tartamával egyező óraszámban kell nyilvántartani."

Az Mt. 124. § (2)-(3) bekezdése alapján a következők szerint szükséges eljárni a szabadság kiadása során egyenlőtlen munkaidő beosztás esetén:

1) Szabadság kiadása az általános munkarend szerinti munkanapok alapulvételével

Az Mt. 124. § (2) bekezdése a munkáltató számára választást biztosít arra, hogy egyrészt az adott naptári évben egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén is az általános szabályok szerint adja ki a munkavállaló számára a szabadságot. Ebben az esetben a szabadságot – a beosztás szerinti heti pihenőnap és a munkaszüneti nap kivételével – valamennyi naptári napra ki kell adni. Ekkor a kiadott szabadságot munkanapban kell nyilvántartani.

2) Szabadság kiadása a beosztás szerinti munkanapra

Másrészt az Mt. 124. § (3)-(4) bekezdései biztosítják a munkáltató számára azt a lehetőséget, hogy a szabadságot a munkaidő-beosztáshoz igazodóan adja ki és órában számolja el, illetve tartsa nyilván. Ebben az esetben a munkavállaló a szabadság kiadása során a beosztással azonos tartamra mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól és a kiadott

szabadságot ezzel egyező óraszámban kell nyilvántartani. Ezáltal lehetőség nyílik arra, hogy a szabadság kiadása a tényleges munkaidő-beosztáshoz igazodjon és a munkavállalónak kizárólag a beosztás szerinti munkanapokra kelljen szabadságot kiadni. Tehát ekkor a szabadság nyilvántartása és elszámolása a beosztás szerinti munkaóra alapján történik, a szabadságra való jogosultságot azonban ebben az esetben is az általános szabályok szerint munkanapban kell megállapítani. Ebben az esetben is a munkavállaló pontosan annyi napra mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól, mint az általános szabályok szerint. A szabadság órában történő nyilvántartása és kiadása tehát nem eredményezheti azt, hogy a munkavállalót az Mt. 115. § - 116. §-ai alapján megillető alap- és pótszabadság mértéke csökkenjen, vagy adott esetben a számítás módszeréből adódóan növekedjen.

A szabadság kiadás módjának munkáltató általi választása az adott naptári évre irányadó. Hangsúlyozandó, hogy a szabadság kiadása minden esetben munkanapra történik, annak nyilvántartására van mód munkanapban vagy órában. Továbbá a felek megállapodása vagy kollektív szerződés az Mt. 124. §-ban foglaltaktól nem térhet el [Mt. 135. § (1) bekezdés d) pont].

Az Mt. azt is rögzíti, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt tizenöt nappal közölni kell [Mt. 122. § (4) bekezdés].

Utalni szükséges az Mt. 6. § (2) bekezdésére, amely az általános magatartási követelmények között előírja, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.

A szabadságot főszabály szerint az esedékességének évében kell kiadni, ugyanakkor e rendelkezéstől bizonyos esetkörökben el lehet térni (Mt. 123. §).

IV. Az Mt. rendelkezések szabályozási célja

A szabadság a munkavállalót a munkában töltött idő alapján, minden naptári évben megillető pihenőidő. Az Mt. 115-116. §-hoz fűzött indokolás szerint *„a törvény a szabadságra jogosító időt a korábbiaknál észszerűbben határozza meg. Ezzel a szabályozás összhangba kerül a szabadság céljával és rendeltetésével, azaz a munkavégzéssel kapcsolatos regenerációt segíti elő. A törvény a szabadságra való jogosultságot a tárgyévben munkában töltött idő alapján írja elő. Így nem indokolt a törvény szerint olyan időtartamokra szabadságot biztosítani, amikor munkavégzés nem történt."* Az Mt. 117-121. §-hoz fűzött indokolás szerint *„a szabadság mértékével kapcsolatban a törvény az alapszabadság mértékét húsz munkanapban állapítja meg. A munkavállalók ezen felül több jogcímen pótszabadságra jogosultak. Így az életkor alapján a munkavállalónak nem az alapszabadság mértéke nő, hanem pótszabadságra jogosult e címen."*

Az Mt. **az alapszabadság mértékét minden munkavállalóra azonosan mértékben,** évi húsz munkanapban állapítja meg. Az alapszabadság mértéke minden munkavállaló tekintetében azonos, nem függ a munkaviszonyban töltött idő hosszától, a munkavállaló életkorától vagy egyéb körülményektől. A jogalkotó ezzel kívánja biztosítani – az Európai Unió irányelvi előírásaival összhangban –, hogy a munkavállalók (tulajdonságaiktól és egyéni élethelyzetüktől függetlenül) húsz munkanap szabadságban részesüljenek.

Az **életkor alapján járó pótszabadság célja**, hogy **figyelembe vegye a munkavégzéshez kapcsolódó** – éveken, évtizedeken át fennálló – **fizikai és mentális terhelést és azt pihenőidő biztosításával enyhítse.** A munkavégzéssel eltöltött évek, a munkahelyi stressz, a fáradtság, valamint az idősebb korban fokozottabban fellépő egészségi problémák miatt **az idősebb munkavállalóknak indokoltan több pihenésre van szükségük, és ezt az életkor alapján járó pótszabadság hivatott biztosítani.**

A szabályozás mögötti elgondolás tehát, hogy az életkor előrehaladtával a munkavállalóknak **nagyobb szükségük** lehet a pihenésre, **a munkavégzés okozta, a szervezetet ért teher kompenzálására.** A munkajogi szabályozás **ezzel támogatja a munkavállalók hosszú távú foglalkoztatását, és ezzel elősegíthető, hogy a munkavállalók minél tovább tudjanak a munkaerőpiacon jelen lenni és keresőtevékenységük által mind a saját létfenntartásukhoz** (akár később a nyugdíj helyett, vagy a mellett), mind pedig a gazdaság termelékenységéhez hozzájárulni. Továbbá az életkor alapján járó pótszabadság az idős és nyugdíjas korosztály foglalkoztatása során a munka és magánélet egyensúlyát (pl.: nagyszülői kötelezettségek) is hivatott szolgálni, amely nem csak a fiatal és középkorú munkavállalók számára fontos, ugyanis esetükben az Mt. más jogcímeken, mint például gyermek után járó pótszabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság ezt biztosítja. **Továbbá az Mt. a szenioritás elvét is figyelembe véve segíti elő a munkavállalók regenerálódását, amely nem okoz hátrányt a fiatalabb munkavállalók számára.**

Mindazonáltal azt is fontos hangsúlyozni, hogy **a felek megállapodása (a munkaszerződés) és a kollektív szerződés is tartalmazhat kedvezőbb rendelkezéseket a szabadság tekintetében**, így magasabb számú szabadság rögzítésére van mód, a törvény csupán minimum rendelkezéseket tartalmaz.

Továbbá a magyar szabályozás célja – többek között – az is, hogy **az Európai Unió vonatkozó irányelvi előírásának is megfeleljen.** *A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv* (a továbbiakban: irányelv) 7. cikk (1) bekezdése szerint *„[a] tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy minden munkavállalót legalább **négy hét éves szabadság** illessen meg, a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által megállapított ilyen szabadságra való jogosultság és a szabadság biztosítása feltételeinek megfelelően".* Az irányelv a négy hét napokra, illetve munkanapokra történő átszámítására vonatkozó szabályt nem tartalmaz.

A magyar munkajogban a naptári nap nem azonos a munkanappal, nem minden naptári nap tekintendő munkanapnak. Az Európai Bizottság 2023/C 109/01. számú értelmező közlemény VII. Fejezet (Éves fizetett szabadság) „A" alfejezet (a fizetett éves szabadsághoz való, minden munkavállalót megillető jog) 1. pont harmadik bekezdése a következőket állapítja meg.

*„A fizetett éves szabadság **négy hetének olyan munkanapokra történő átváltásakor**, amelynek ideje alatt a munkavállaló mentesül a munkavégzési kötelezettség alól, a minimális fizetett éves szabadságra való jogosultságot a 2003/88 irányelv értelmében a ledolgozott és a munkaszerződésben előírt munkanapokra vagy munkaórákra és/vagy ezek részeire **tekintettel kell kiszámítani**".*

A **szabadság kiadásának szabályai biztosítják** a munkavállaló részére a pihenéshez való jogot hosszabb időtartamban. Ugyanis míg a napi és a heti pihenőidő rövid időtartamú pihenést, regenerálódást szolgál, alapvetően a munkavégzések között, addig a szabadság célja **hosszabb egybefüggő pihenés, kikapcsolódás, regenerálódás biztosítása** a munkavállaló számára. Ezt a jogalkotó az Mt. 122. § (3) bekezdésében foglaltakkal kívánja érvényre juttatni és azzal erősíti meg ennek garanciális jelentőségét, hogy a munkaszerződés vagy a kollektív szerződés csak pozitív irányba térhet el ettől a rendelkezéstől [Mt. 43. § (1) bekezdés, 135. § (2) bekezdés k) pont]. A szabadság kiadásának szabályai minden munkavállaló esetében azonosan érvényesülnek.

V. Alkotmányossági összefüggések

Az indítványozó álláspontja szerint az Mt. pótszabadságra vonatkozó rendelkezései sértik az Alaptörvény II. cikke szerinti emberi méltóságot, a XV. cikk által biztosított egyenlő bánásmód követelményét, valamint a XVII. cikk (3) bekezdése által biztosított, egészséges, biztonságos és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételeket azáltal, hogy az idősebb munkavállalók számára magasabb számú pótszabadságot biztosítanak.

A diszkrimináció tilalma az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése alapján vezethető le, mivel e bekezdés tartalmazza az általános egyenlőségi szabályt, amely a jogrend valamennyi szabálya tekintetében biztosítja az egyenlő bánásmód követelményét, ugyanis az egyenlőség végső alapja az emberi méltóság. Egy adott szabályozás így abban az esetben nem felel meg az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésében foglalt mércének, ha végső soron az emberi méltósághoz fűződő jogot sérti. Így **a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden különbségtétel tilos, hanem azt az elvárást fogalmazza meg, hogy a jognak mindenkire egyenlő méltóságú személyként kell tekintenie. Alaptörvény-ellenes megkülönböztetés abban az esetben állapítható meg, ha azonos csoportba tartozó személyi körben és azonos szabályozási koncepción belül az eltérő szabályozásnak nincs észszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka, vagyis önkényes.** Ez egyúttal azt is jelenti, hogy nem lehet hátrányos megkülönböztetésként értékelni, ha a jogi szabályozás eltérő alanyi körre állapít meg eltérő rendelkezéseket, avagy a megkülönböztetésnek észszerű indokát adja {3468/2021. (XI. 12.) AB határozat, Indokolás [29]; 23/2013. (IX. 25.) AB határozat, Indokolás [87]}. A jogalkotónak elfogadható érvekkel meg kell tudnia indokolni a különbségtétel tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű okát {9/2016. (IV. 6.), Indokolás [18]}.

Annak mérlegelése során tehát, hogy egy szabályozás megfelel-e az Alaptörvény XV. cikke által támasztott követelményeknek, elsődleges jelentősége van a csoportképzésnek. Jelen esetben megállapítható, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók homogén csoportot alkotnak.

Az indítványozó álláspontja szerint a jogalkotó hátrányos helyzetbe hozza a fiatalabb életkorú munkavállalókat azáltal, hogy az Mt. részükre kevesebb pótszabadságot biztosít. Elsőként fontosnak tartom rögzíteni, hogy nem helytálló az indítványozó azon álláspontja, miszerint a fiatalabb munkavállalók kevesebb szabadságot kapnak, ugyanis nem a fiatalabb munkavállalók kapnak kevesebb szabadságot, hanem az idősebb munkavállalók többet. Az alapszabadság valamennyi, az Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló tekintetében megegyezik, a pótszabadság mértéke növekszik az életkor előrehaladtával. Az idősebb munkavállalóknak biológiai okokból

több pihenésre van szükségük, ezért a jogalkotó a magasabb számú pótszabadság biztosításával kívánja azonos helyzetbe hozni az egyes munkavállalókat. Ezzel **a magasabb életkorú munkavállalókat részesíti előnyben a jogalkotó, nem pedig az alacsonyabb életkorú munkavállalókat éri hátrány**. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint a hátrányos megkülönböztetéshez („negatív diszkrimináció") hasonlóan az előnyben részesítés („pozitív diszkrimináció") esetén is elsőként a csoportképzés alkotmányosságának vizsgálata szükséges, majd ezt követi annak megállapítása, hogy a **különbségtétel észszerű indok** alapján történt-e, ugyanis a megkülönböztetés ez esetben sem lehet önkényes. Tárgyilagos mérlegelés szerinti észszerű indok hiányában sérülne az emberi méltóság, hiszen abban az esetben a jogalkotó nem kezelte az érintetteket azonos méltóságú személyként, amely a „pozitív diszkrimináció" esetén is alkotmányellenesnek minősül {ABH 1990, 62., 39/1999. (XII. 21.) AB határozat, ABH 1999, 344.; 16/1991. (IV. 20.) AB határozat, megerősítette: 3127/2015. (VII. 9.) AB határozat, Indokolás [32]}.

A fentiek alapján, a tárca álláspontja szerint a pótszabadság mértékének életkor szerinti megkülönböztetése nem tekinthető önkényesnek, és az, hogy az Mt. az életkor előrehaladtával magasabb pótszabadságot biztosít a munkavállalók számára, megfelel az észszerűségi követelményeknek. A munkavállalókat megillető szabadság mértéke tekintetében pedig megállapítható, hogy az megfelel a nemzetközi kötelezettségeknek.

Kérem a fentiekben foglalt tájékoztatásom szíves elfogadását.

Budapest, 2024. 12. „23."

Tisztelettel:

[redacted]

Nagy Márton
miniszter