

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: III/ 0 3 7 0 4 - 0 / 2024		
Érkezett: 2024 DEC 06.		
Erkezés módja @ EGYÉB:		
Példány: 2	Melléklet: 0	Kezelőiroda: H

Jegyzőkönyv
folytatólagos, nyilvános perfelvételi tárgyalásról

Felperes: [REDACTED]
Alperes: [REDACTED]
Per tárgya: állásidőre járó díjazás és végkielégítés
A tárgyalás helye: 1027 Budapest, Tölgyfa u. 1–3., I. emelet 132. sz. tárgyalóterem
Ideje: 2024. november hó 6. napjának 09:00 órája
Megkezdve: ugyanakkor

Jelen vannak

A bíróság részéről:

dr. Szabó Anna
a tanács elnöke



jegyzőkönyvvezető: diktafon

A felek részéről:

Felperes: személyesen



képv.: pártfogó ügyvédként eljárva
dr. Frisch Ügyvédi Iroda nevében
dr. Frisch Gábor ügyvéd



Alperes
képv.: [REDACTED]



Hallgatóságként: felperes hozzátartozója

Tanács elnöke a folytatólagos perfelvételi tárgyalás megkezdését követően megállapítja, hogy szabályszerű idézésre a felek a tárgyaláson megjelentek, és a tárgyalás megtartásának törvényes akadálya nincs.

Tanács elnöke tájékoztatja a feleket, hogy a tárgyalásról az írásbeli jegyzőkönyv a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 161.§ (1) bekezdése alapján hangfelvétel útján készül, az elkészült jegyzőkönyv a bíróság Ügyfélcentrumában (1027 Budapest, Tölgyfa u. 1–3.) 8 munkanap elteltével megtekinthető, illetve átvehető, valamint a felek annak elektronikus kapcsolattartási címükre történő kézbesítését is kérhetik.

Tanács elnöke figyelmezteti a feleket a Pp. 4.§-a alapján az eljárástámogatási és az igazmondási kötelezettségükre, illetve a Pp. 5.§-a alapján tájékoztatja őket a jóhiszemű pervitel követelményéről és a rosszhiszemű pervitel következményeiről.

A bíróság ezt követően **egyezteti** a felekkel a perben keletkezett iratokat.

Felek az irategyeztetésre észrevételt nem tesznek, részletes iratismertetést nem kérnek.

Bírói kérdésre felperesi jogi képviselő:

Az alperes 2024. október 21.-én kelt perfelvételi nyilatkozatát kézhez vettem, azzal kapcsolatban nem kívánok nyilatkozatot tenni.

Bírói kérdésre felek jogi képviselői egybehangzóan:

Nem sikerült az álláspontjainkat közelebb hozni egymáshoz, ezért nem tudunk egyezséget kötni.

Ezt követően a bíróság halk tanácskozásban meghozta, majd a tanács elnöke nyilvánosan kihirdette a következő

V É G Z É S T:

A bíróság az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének b) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 25.§ (1) bekezdése alapján **az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményezi, és indítványozza** a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára*”), valamint 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan*”) alaptörvény-ellenességének megállapítását és ezen rendelkezések megsemmisítését.

A bíróság **indítványozza továbbá** az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezéseknek a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt 23.M.70.286/2024. számon folyamatban lévő perben történő alkalmazási tilalmának elrendelését.

A bíróság a peres eljárást az alkotmánybírósági eljárás befejezéséig **f e l f ü g g e s z t i**.

A végzés ellen fellebbezésnek nincs helye.

I N D Í T V Á N Y:

I.1. Az ügy rövid ismertetése

- [1] A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt 23.M.70286/2024. számon indult munkaügyi perben a felperes állásidőre járó díjazás és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest.
- [2] Az ügy alperese a főtevékenységét tekintve „Egyéb légi szállítást segítő tevékenység”-et folytató gazdasági társaság.
- [3] A felek 2009. november 09. napján kötöttek egymással munkaszerződést, ami alapján a felperes „fedélzeti karbantartó” munkakörben dolgozott. A munkaköri leírás szerint a „fedélzeti karbantartó” munkakör célja az alperes alap- és vállalkozási tevékenységének megvalósítása érdekében a repülőgépek és egyéb szolgálati- és irodahelyiségek előírás szerinti tisztántartása. A felek egyezően adták elő, hogy bár a munkaköri leírás tartalmazza a szolgálati- és irodahelyiségek

takarítására vonatkozó feladatokat is, a valóságban a felperesnek ilyen feladatai – a koronavírus világjárvány időszakát kivéve– csak nagyon ritkán, eseti jelleggel voltak, a gyakorlatban szinte kizárólag a repülőgépek fedélzeti takarítását végezte.

- [4] A felperesnél 2020. augusztus 26.-án gerincropás (Lumbago ischiással), majd 2020. október 09-én gerincsérv (Lumbalis és más intervertebrális discus rendellenesség radiculopathiával) megbetegedést diagnosztizáltak.
- [5] A felperes 2022. augusztus 31. - 2023. február 21. között keresőképtelen volt. A keresőképtelenség megszűnését követően az alperes beutalta őt a soron kívüli munkaköri alkalmassági vizsgálatra a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 7.§ (1) bekezdésének d) pontjának megfelelően.
- [6] A vizsgálat alapján a 2023. március 1. napján kelt elsőfokú munkaköri alkalmassági vélemény megállapította, hogy a felperes a munkaköre betöltésére „nem alkalmas”, mivel folyamatos kényszertesthelyzetben (görnyedés, guggolás) nem dolgozhat, és 10 kg feletti kézi anyagmozgatást nem végezhet. Az elsőfokú munkaköri alkalmassági vélemény rögzítette azt is, hogy: „emelés, hajolás kerülése javasolt”. A felperes a szakmai alkalmasság elsőfokú véleményével nem értett egyet, ezért kérte a másodfokú munkaköri orvosi alkalmassági vizsgálat lefolytatását. A másodfokú véleményt adó Nemzeti Népegészségi Központ a 2023. március 14. napján kelt véleményében megerősítette, hogy a felperes a „fedélzeti karbantartó” munkakör betöltésére „nem alkalmas”.
- [7] Az alperes a keresőképtelenség megszűnésétől, 2023. február 22.-étől a felperest nem osztotta be munkavégzésre, más munkakört nem ajánlott fel neki, és munkabért vagy egyéb juttatást (bónusz, cafeteria) sem fizetett részére, azonban a munkaviszonyt nem szüntette meg.
- [8] A felperes a keresetében a 2023.03.01.-2024.02.29. közötti 12 hónapra állásidőre járó juttatás jogcímén bruttó 2.700.000,- Ft, illetve négy havi végkielégítés jogcímén bruttó 900.000,- Ft megfizetésére kérte kötelezni az alperest mivel, miután a munkaköre ellátásra egészségi okból alkalmatlan lett, az alperes nem mondott fel neki, és a munkaviszonyát egyéb módon sem szüntette meg. Az alperes más munkakört sem ajánlott fel neki, hanem a mai napig fenntartja a munkaviszonyt, de nem fizet neki munkabért, és nem fizet neki végkielégítést sem. A felperes többször megkereste ezzel kapcsolatban az alperest, aki azt válaszolta, hogy a felperes, mint munkavállaló mondjon fel, azonban ebben az esetben a felperes nem lenne jogosult a 15 év munkaviszony után őt megillető, 4 havi távolléti díj összegével megegyező végkielégítésre. A felperes méltánytalannak tartja az alperes eljárását 15 év munkaviszony után és hivatkozott arra is, hogy a megélhetése az alperesi magatartással összefüggésben veszélybe került: álláskeresőként nem veszik nyilvántartásba, hiszen fennáll a munkaviszonya, így álláskeresési járadékra nem jogosult. Továbbá a munkabérhez kapcsolódó, de a munkáltató által ki nem fizetett járulékok hiánya is hátrányt jelent a számára.
- [9] Az alperes az ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, hivatkozva a hatályos jogszabályokra, mely szerint a munkavállaló egészségi alkalmatlansága esetén sem foglalkoztatási, sem pedig munkakör felajánlási kötelezettsége nincs. Foglalkoztatási kötelezettség hiányában pedig nem jár juttatás a munkavállaló részére, így munkabért vagy állásidőre járó juttatást nem kell fizetnie. A hatályos munkajogi szabályok alapján a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó kötelezettsége sincs, ennek hiányában pedig a felperes végkielégítésre sem jogosult.

I.2. Az indítvány indokai

- [10] A perben a bíróságnak abban kell döntenie, hogy egyrészt a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló esetén a munkáltatót terheli-e foglalkoztatási kötelezettség,

másrészt az alkalmatlan munkavállaló számára kell-e más munkakört felajánlania, harmadrészt, hogy a munkavállalója megváltozott egészségi állapotához kell-e, és ha igen, akkor milyen mértékben alkalmazkodnia, negyedrészt pedig, hogy ilyen esetben a munkáltatónak van-e jogviszony megszüntetési kötelezettsége, ami a végkielégítésre való jogot megalapozza.

- [11] A foglalkoztatási kötelezettséggel kapcsolatban a Kúria az Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú precedensértékű határozatában (BH2024.16.) rögzítette, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 51.§ (1) bekezdése alapján a munkáltatót az eredeti munkakörben nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, ha a munkavállaló a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlanná válik.
- [12] A munkakör felajánlási kötelezettséggel kapcsolatban a Kúria ugyanebben a döntésben tisztázta azt is, hogy az egészségi alkalmatlanság megállapítása után a munkáltatót munkakör felajánlási kötelezettség sem terheli, hanem az Mt. 51.§ (3) bekezdése alapján csak a munkafeltételeket és a munkaidő-beosztást kell megfelelően módosítani. Az indítvánnyal érintett ügyben azonban -a munkakör jellegéből adódóan- a munkafeltételek nem módosíthatóak úgy, hogy a fedélzeti takarítást ne folyamatos kényszerhelyzetben (görnyedés, guggolás, hajolás) kelljen végeznie a felperesnek, hiszen annak része a repülőgép ülések, ülés előtti asztalok és az ülés alatti terek tisztítása is. Ugyanígy nem kerülhető el 10 kg feletti súly kézi anyagmozgatása; a takarítóeszközök és a megtelt szemeteszsákok emelése, cipelése, és azok fedélzetről történő eltávolítása sem. Ugyanakkor a munkaköri alkalmassági vélemények szerint ezeket munkafolyamatokat a felperes nem végezheti.
- [13] A munkavállaló megváltozott egészségi állapotához való észszerű alkalmazkodással kapcsolatban a Kúria a fenti döntésében kimondta azt is, hogy az Mt. 51.§ (5) bekezdése szerinti észszerű alkalmazkodás csak a fogyatékossgal élő munkavállaló vonatkozásában terheli a munkáltatót, azonban az indítvány alapjául szolgáló ügy felperese nem minősül fogyatékossgal élő személynek. A Kúria döntéséből -amit az alsóbb bíróságoknak követniük kell- az is következik, hogy az Mt. 51.§ (3) bekezdése alapján történő, a munkafeltételek és a munkaidő-beosztás megfelelően módosítására vonatkozó kötelezettség az észszerű alkalmazkodás szintjét el nem érő, annál kisebb erőfeszítést követel a munkáltató részéről, ami az egészségi okból való alkalmatlanság esetén kétséges, hogy elég-e az egészségromlásból eredő akadályok kiküszöböléséhez.
- [14] A munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban pedig a szabályozás évek óta változatlan és egyértelmű: az Mt. 64.§ (1) bekezdésének b) pontja, és az Mt. 66.§ (2) bekezdése alapján a munkáltató megszüntetheti a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyát, a felmondást a munkavállaló képességével indokolva, azonban ez csak lehetőség, a munkáltatónak ilyen kötelezettsége nincs. Amennyiben viszont a munkavállaló él felmondással, abban az esetben nem lesz jogosult a végkielégítésre és a felmentési időre.
- [15] Az Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontja 2022.XII.31. napjáig csak a keresőképtelen munkavállalót mentesítette a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. A 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (1) bekezdésével megállapított, 2023. január 1. napjától hatályos Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontja azonban a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan, de egyébként keresőképes munkavállalót is mentesíti a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségei; a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól.
- [16] Az Mt. 146.§ (1) bekezdése a azokat az eseteket sorolja fel, amikor a munkavállaló annak ellenére részesül díjazásban, hogy nem végez munkát. Ez a szakasz nagyrészt az Mt. 55.§-ára utal vissza, azonban annak első pontjára nem, mely a keresőképtelenséget és az egészségi okból való alkalmatlanságot szabályozza. Az Mt. 146.§ (2) bekezdése kimondja, hogy a munkavállalót a munkaszüneti napra nem illeti meg távolléti díj, ha egyébként a munkaköre ellátására

egészségi okból alkalmatlan. Így tehát az Mt. 146.§-a alapján nem jár távolléti díj a munkavállalónak, amennyiben a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

- [17] Az Mt. 147.§-a szerint a felperes nem jogosult állásidőre járó díjazásra sem, mert az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata szerint a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót nem terheli rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség. A felperes, bár keresőképes és a munkaviszonya fennáll, ezen szabályok alapján állásidőre járó juttatásra sem jogosult.
- [18] A bíróságnak az indítvány alapját képező ügy elbírálása során az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulatát, valamint az Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulatát kell alkalmaznia ahhoz, hogy a felperes állásidőre járó juttatás iránti igényéről döntsön. Ugyanakkor a bíróság álláspontja szerint az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának 2023. január 1. napjától hatályos második fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára*”), valamint az ehhez szorosan kapcsolódó, ezzel együtt hatályba lépett Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan*”) az Alaptörvénybe ütközik. Amennyiben az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezések megsemmisítésre kerülnek, akkor a bíróság az állásidőre járó díjazás iránti igényről a korábbi -a bírói kezdeményezés [35] bekezdésében bemutatásra kerülő- precedensértékű kúriai határozatnak megfelelően dönthet.
- [19] Az Alaptörvény Állam fejezet 24. cikk (2) bekezdés b) pontja szerint, az Alkotmánybíróság bírói kezdeményezésre soron kívül, de legkésőbb kilencven napon belül felülvizsgálja az egyedi ügyben alkalmazandó jogszabálynak az Alaptörvénnyel való összhangját. Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. vi. CLI. törvény 25.§ (1) bekezdése szerint, ha a bírónak az előtte folyamatban lévő egyedi ügy elbírálása során olyan jogszabályt kell alkalmazni, amelynek alaptörvény-ellenességét észleli [...], - a bírósági eljárás felfüggesztése mellett – az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés b) pontja alapján, az Alkotmánybíróságnál kezdeményezi a jogszabály vagy jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességének megállapítását, illetve az alaptörvény-ellenes jogszabály alkalmazásának kizárását.
- [20] A bíróság az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata, és az Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata alaptörvény-ellenességének észlelése következtében kezdeményezi az Alkotmánybíróság eljárását az alábbiak szerint.

II. Az Alaptörvény megsértett rendelkezései és a vizsgálandó jogszabályi rendelkezés

II.1. Az Alaptörvény megsértett rendelkezései

- [21] Magyarország Alaptörvénye XV. cikke (1) bekezdése szerint törvény előtt mindenki egyenlő. Ugyanezen cikk (2) bekezdése szerint Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. Ugyanezen cikk (4) bekezdése szerint Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti, valamint az (5) bekezdés szerint Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.
- [22] Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése szerint Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult. Ugyanezen cikk (2) bekezdése

szerint Magyarország a szociális biztonságot az (1) bekezdés szerinti és más rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.

II.2. A vizsgálandó jogszabályi rendelkezés

- [23] A 2022. évi LXXIV. törvény 116.§ (1) bekezdésével megállapított, 2023. január 1-től hatályos Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulója szerint a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára. A 2022. évi LXXIV. törvény 136.§-ával megállapított, 2023. január 1-től hatályos Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulója szerint a munkavállalót a munkaszüneti napokra sem illeti meg távolléti díj, ha a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.

III. A sérelmezett jogszabályi rendelkezés alaptörvény-ellenességének indokai

- [24] A munkaviszonyban a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség terheli (Mt. 42.§.)
- [25] Az Mt. több olyan esetet is megjelöl, amikor a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól. Ilyen az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának 2023. január 1. napjától hatályos második fordulatában meghatározott eset, ami - a korábban is szabályozott keresőképtelenség mellett – a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság időtartamára is mentesíti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól.
- [26] A bíróság álláspontja szerint azonban a „keresőképtelen”, és az „egészségi okból a munkakör ellátására alkalmatlan” lényegesen különböző helyzetű munkavállalói csoportokat jelöl, és a két csoport lényegesen eltérő helyzetét a 2023. január 1. napjától hatályos szabályozás nem veszi figyelembe.
- [27] A keresőképtelenség fogalmát a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény (továbbiakban: Ebtv.) 44.§-a és 55.§ (2) bekezdése határozza meg. Az Ebtv. 44.§-a szerint:
- „*Keresőképtelen:*
- a) aki betegsége miatt munkáját nem tudja ellátni;
 - b) aki várandóssága, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni;
 - c) az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;
 - d) a szülő a tizenkét évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben;
 - e) a szülő, aki tizenkét évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja és a gyermeket a saját háztartásában neveli;
 - f) aki fekvőbeteg-gyógyintézeti ellátásban betegségének megállapítása vagy gyógykezelése miatt részesül;
 - g) aki nem beteg, ugyanakkor közegészségi okból foglalkozásától eltiltanak és más beosztást nem kap, vagy akit közegészségi okból hatóságilag elkülönítenek, továbbá aki járványügyi, illetőleg állat-egészségi zárlat miatt munkahelyén megjelenni nem tud és más munkahelyen (munkakörben) átmenetileg sem foglalkoztatható;
 - h) a méltányosságból adható táppénz tekintetében a szülő,
 - ha) aki 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb beteg gyermekét otthon ápolja, vagy
 - hb) a 12 éves, vagy annál idősebb, de 18 évesnél fiatalabb gyermeke kórházi kezelése időtartamára abban az esetben, ha a szülő a gyermeke mellett tartózkodik a fekvőbeteg-ellátást nyújtó intézményben.”

Az Ebtv. 55.§ (2) bekezdése szerint: „*Keresőképtelen az, aki az üzemi balesettel összefüggő és*

gyógykezelést igénylő egészségi állapota miatt vagy gyógyászati segédeszköz hiányában munkát végezni nem tud.”

- [28] A keresőképtelenség tehát egy állapot, ami az általános élettapasztalat szerint rövidebb vagy hosszabb-, de mégis belátható időn belül megszűnik, és a munkavállaló újra képes lesz a munkaköri feladatai ellátására.
- [29] A keresőképes munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmasságának megítélése orvosi szakkérdés. A vizsgálat és a véleményezés szabályait a 33/1998. (VI.24.) NM rendelet tartalmazza. Ennek 3.§ (4) bekezdése szerint: *„A munkaköri és a szakmai alkalmasság vizsgálatának célja annak elbírálása, hogy a munkavállaló [...]:*
- a) a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele*
 - aa) egészségét, testi, illetve lelki épségét nem veszélyezteti-e,*
 - ab) nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül,*
 - ac) nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását;*
 - b) esetleges idült betegsége vagy fogyatékosága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt;*
 - c) a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben;*
 - d) milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű;*
 - e) foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében, illetve folytathatja-e tanulmányait a választott szakmában;*
 - f) szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel;*
 - g) külföldön történő munkavégzés esetén egészségi szempontból várhatóan alkalmas-e az adott országban a megjelölt szakmai feladat ellátására.*
- [30] Az NM rendelet 13.§ (1) bekezdése rögzíti, hogy a vizsgálat alapján a munkavállaló a munkakörére „alkalmas”, „ideiglenesen nem alkalmas”, vagy „nem alkalmas” minősítést kaphat. A 13.§ (2) bekezdése szerint az „ideiglenesen nem alkalmas” véleményezésnél meg kell jelölni a következő vizsgálat időpontját. A „nem alkalmas” véleményezésnél azonban nem kerül sor újabb vizsgálatra, a munkavállaló egészségi állapota kialakultnak tekinthető, és nem várható az, hogy a munkaköre ellátására belátható időn belül újra alkalmassá válik.
- [31] A bíróság álláspontja a fentiek alapján tehát az, hogy a „keresőképtelenség” és a „munkakör ellátására való egészségi alkalmatlanság” nem ugyanolyan állapotot jelöl. Míg a keresőképtelen munkavállaló a munkaköri feladatai ellátására átmenetileg alkalmatlan, addig a keresőképes, de egészségi okból „nem alkalmas” munkavállaló alkalmatlansága belátható időn belül nem fog változni, azaz ő nem ideiglenesen, hanem tartósan -és sokszor véglegesen- alkalmatlan a munkaköre betöltésére.
- [32] Az Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontja a mentesülést a keresőképtelenség, illetve az egészségi okból való alkalmatlanság „időtartamára” biztosítja. Az időtartam kifejezés „A magyar nyelv értelmező szótár”-a szerint egy főnév, ami meghatározott hosszúságú időt jelent. Az Ebtv. idézett rendelkezései szerint a keresőképtelenség valóban egy olyan állapot, amelynek időtartama meghatározható hosszúságú. Az egészségi okból való alkalmatlanság esetén ez azonban nem igaz, mert itt az orvostudomány jelenlegi állása szerint belátható időn belül nem lesz javulás, tehát az alkalmatlanság időtartamának hosszúsága itt nem meghatározható. Az Mt. 55.§ (1) bekezdés a) pontjának második fordulata azonban azonosan kezeli a lényegesen eltérő helyzetben

lévő munkavállalói csoportokat, és úgy mentesíti mindkét csoportot (a keresőképtelen munkavállalókat, illetve a keresőképes, de a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat) a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség teljesítése alól, hogy nem veszi figyelembe az eltérő helyzetüket, vagyis azt, hogy az előbbieknél alkalmatlansága átmeneti, az utóbbiaknál azonban az alkalmatlanság tartós vagy végleges.

- [33] Az indítvánnyal támadott szabályozás a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók számára hátrányosabb, mint a keresőképtelen munkavállalók számára, hiszen míg a keresőképtelenség alatt a munkavállalónak főszabály szerint táppénz jár, az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló ilyen juttatásra nem jogosult, mert ő már keresőképes. Emellett az alkalmatlansága megállapítását követően a munkavállaló biztosítási jogviszonya is szünetel [a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultokról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény 16. § c) pont], ami további hátrányt jelent számára, szemben a keresőképtelen munkavállalókkal, akiknek a biztosítási jogviszonya továbbra is fennáll.
- [34] Az, hogy az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata a keresőképtelenség mellé az egészségi okból való alkalmatlanságot is beemelte, azt eredményezi -ahogy az az indítvány [11] – [17] pontjaiban bemutatásra került-, hogy a munkáltatónak nem kell foglalkoztatnia az alkalmatlan munkavállalót, és emiatt sem munkabért, sem állásidőre járó juttatást nem kell fizetnie neki.
- [35] További hátrányt jelent, hogy a munkaviszony fennállása miatt az alkalmatlan munkavállaló elesik azoktól a szociális juttatásoktól is, amelyek ebben a nehéz időszakban a megélhetését segítenék. Az indítvány alapjául szolgáló ügyben a felperes álláskeresési járadék iránti igényt nyújtott be, ami elutasításra került azért, mert a felperes munkaviszonyban áll, tehát nem minősül álláskeresőnek. A bíróságnak hivatalos tudomása van arról, hogy a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtt M.70.813/2022. számon folyamatban lévő munkaügyi per felperese ugyancsak egészségi okból alkalmatlan a munkaköre ellátására, azonban a munkáltató nem foglalkoztatta, és a munkaviszonyt sem szüntette meg. A munkavállaló rokkantsági ellátás iránti kérelmet terjesztett elő, ami azonban a fennálló munkaviszony miatt elutasításra került. Hasonló a tényállása a jelen indítvány [11] pontjában hivatkozott, Mfv.VIII.10.090/2023/7. számú precedensértékű kúriai határozatnak (BH2024.16.) is, ahol a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót a munkáltató nem foglalkoztatta, munkabért vagy állásidőre járó juttatást nem fizetett részére, de a munkaviszonyt fenntartotta. Emiatt a munkavállaló megváltozott munkaképességű személyek ellátása iránti kérelmét a kormányhivatal elutasította, arra hivatkozással, hogy keresőtevékenységre irányuló jogviszonyban áll.
- [36] Az Mt. korábbi szabályozása alapján, ha a munkavállaló a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlanná vált, akkor a munkáltatónak meg kellett vizsgálnia, hogy van-e lehetősége őt más munkakörben foglalkoztatni, és ha igen, akkor felajánlotta ezt a másik munkakört számára. Ha a más munkakörben történő foglalkoztatásra nem volt lehetőség, akkor a Kúria precedensértékű határozata alapján a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonyát meg kellett szüntetnie, vagy ha a munkaviszonyt fenntartotta, akkor az állásidőre járó távolléti díjat meg kellett fizetnie részére (EBH2017. M.16.). Ez azonban 2023. január 1. napjával megváltozott, amikor a jogalkotó az Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontjába a keresőképtelenség mellé beemelte az egészségi okból való alkalmatlanságot is.
- [37] Az Alkotmánybíróság a 8/2023. (VI.20.) AB határozata indokolásának [35] pontjában kimondta, hogy „Nemcsak az azonos helyzetű személyek közötti különbségtétel, hanem a különböző helyzetű személyek azonos kezelése kapcsán is megállapítható a hátrányos megkülönböztetés megvalósulása. Az Alkotmánybíróság rögzítette: az állam joga – s egyben bizonyos kör-

ben kötelezettsége is –, hogy a jogalkotás során figyelembe vegye az emberek között ténylegesen meglévő különbségeket. Ez a megállapítás további alkotmányos követelményt is magában foglal. A jogalkotónak az eltérő élethelyzetek azon mozzanataira figyelemmel kell szabályoznia, amelyek figyelmen kívül hagyása az emberi méltósághoz való jogot sértő – tehát alaptörvény-ellenes – megkülönböztetésre vezetne. Hátrányos megkülönböztetést jelent az, ha az adott szabályozási koncepció alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, vagyis e körülményt figyelmen kívül hagyja. Alaptörvény-ellenes, ha az ilyen hátrányokozásnak nem ismerhető fel a tárgyilagos mérlegelés szerint való észszerű indoka {17/2014. (V. 30.) AB határozat, Indokolás}.”

- [38] Ugyanennek a határozatnak a [34] pontjában az Alkotmánybíróság „emlékeztet arra, hogy az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése jellemzően olyan tulajdonságokat nevesít, amelyek a társadalom sérülékeny, személyben rejlő tulajdonság mentén elkülöníthető csoportjait öleli át {lásd például: 9/2019. (III. 22.) AB határozat, Indokolás [61]}. Az Alkotmánybíróság korábban már azt is rögzítette, hogy az egyén megváltoztathatatlan (saját elhatározásától nem függő, többnyire eleve adott) tulajdonságain alapuló megkülönböztetés általában tilos, mely csak kivételesen, rendkívül szigorú vizsgálat eredményeként igazolható {42/2012. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [41]}.”
- [39] A bíróság álláspontja szerint a 2023. január 1-től hatályos Mt. 55.§ (1) bekezdés a) pontjának második fordulata, valamint az Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdését sértő, a XV. cikk (2) bekezdése szerinti „egyéb helyzettel” (egészségi okból való alkalmatlansággal) összefüggő hátrányos megkülönböztetésnek minősül.
- [40] Az új szabályt megállapító 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (1) bekezdéséhez fűzött miniszteri indokolás a módosítás okaként ezt jelölte meg: „A bírói jogalkalmazói gyakorlatra tekintettel a módosítás rögzíti az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában a keresőképtelenségen kívül azt az esetkört is, amikor a munkavállaló egyébként a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan.” A 2022. évi LXXIV. törvény 136.§ -ához fűzött miniszteri indokolás pedig visszautal az Mt. 55.§ (1) bekezdés a) pontjának módosítására. Ez azonban az indítványozó bíróság álláspontja szerint nem tekinthető tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoknak, hiszen a Kúria EBH2017.M.16. számú döntése -amit az alsóbb bíróságoknak a Pp. 346.§ (5) bekezdése alapján kötelezően követniük kell- kimondta, hogy ha a keresőképes munkavállaló más munkakörben történő foglalkoztatásra nincs lehetőség, akkor a munkáltatónak a munkaviszonyt meg kell szüntetnie, vagy ha a munkaviszonyt fenntartja, akkor az állásidőre járó távolléti díjat meg kell fizetnie a munkavállaló részére. A Kúria szerint tehát a keresőképes, de egészségi okból alkalmatlan munkavállalónak továbbra is a munkáltatója rendelkezésére kellett állnia, a munkáltatót pedig foglalkoztatási kötelezettség terhelte, bár nem az eredeti munkakörben. Fontos megjegyezni, hogy a későbbi, hasonló tárgyú kúriai határozatok (BH2020.82., BH2021.343.) azokban az esetekben mondták ki, hogy nem kell állásidőre járó díjazást fizetni, amikor az egészségi okból való alkalmatlanság mellett a keresőképtelenség is megállapítható volt, vagyis a bírói jogalkalmazói gyakorlat szerint a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alóli mentesülést kifejezetten a keresőképtelenség alapján lehetett megállapítani.
- [41] A bíróság álláspontja szerint abból, hogy a munkáltatót az eredeti munkakörben nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, továbbá más munkakört sem kell felajánlania, és a munkavállalója megváltozott egészségi állapotához sem kell észszerű módon alkalmazkodnia még nem következik az, hogy az eredeti munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan, de egyébként keresőképes munkavállalót ne terhelné legalább rendelkezésre állási kötelezettség mindaddig, amíg a munkaviszonya fennáll. A bíróság nem tud azonosítani az elmúlt évekből olyan természettudományos, társadalmi, munkaerőpiaci, vagy munkajogi dogmatikai változást, ami az új

szabályozást indokolná. És mivel az új szabály miniszteri indokolása a bírói jogalkalmazói gyakorlat mellett más okot nem jelölt meg, így a 2023. január 01-től hatályos szabályozásnak nem állapítható meg a tárgyilagos mérlegelésen alapuló észszerű indoka.

- [42] Az Alaptörvény XV. cikk (4) bekezdése szerint Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Ugyanezen cikk (5) bekezdése szerint Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.
- [43] Az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése szerint Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Ugyanezen cikk (2) bekezdése szerint Magyarország a szociális biztonságot [...] a szociális intézkedések rendszerével valósítja meg.
- [44] A 2022. december 31-éig hatályos szabályozás alapján a jelen kezdeményezés alapjául szolgáló ügy tényállásához hasonló ügyben (a munkavállaló a munkaszerződés szerinti munkakörben egészségi alkalmatlanság miatt nem foglalkoztatható, de nem keresőképtelen, és a munkáltató fenntartja a munkaviszonyt) született precedensértékű határozat (EBH2017. M.16.). szerint a munkáltató vagy másik munkakörben foglalkoztatta az egészségi okból alkalmatlan munkavállalóját, vagy ha nem, akkor állásidőre járó juttatást fizetett részére, vagy pedig felmondással megszüntette a munkaviszonyt a felmondási időre járó munkabér és egyéb anyagi juttatások, az időarányos szabadság megváltása és a végkielégítés megfizetése mellett. Mindezek az intézkedések összhangban voltak az Alaptörvény XV. cikk (4)-(5) bekezdésében rögzített, az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkóztatás védelmére vonatkozó államcélokkal, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése szerinti szociális biztonság megteremtésére vonatkozó államcélal. A 2023. január 01-től hatályos szabályozás azonban nem teljesíti ezeket az alkotmányos államcélokat, hanem azzal éppen ellentétes hatású, mivel az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második, és az Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata oda vezet, hogy a munkáltató sem távolléti díjat, sem munkabért, sem pedig társadalombiztosítási járulékot nem fizet a munkavállaló után, így számára sokkal kedvezőbb a munkaviszony fenntartása, mint a munkaviszony megszüntetése, amikor végkielégítést kellene fizetnie. A keresőképes munkavállaló pedig sem munkaviszonyból származó jövedelmet, sem táppénzt nem kap, továbbá a társadalombiztosítási jogviszonya is szünetel.
- [45] Tekintettel arra, hogy az Mt. hatályos szabályai szerint a végkielégítésre való jogosultságot az egészségi alkalmatlanság nem érinti, így a jogviszony felmondása esetén a munkáltatónak ezt is meg kellene fizetnie a munkavállaló részére. Ha a felek között a munkaviszony már évek óta fennállt az alkalmatlanság kimondása előtt, mint a jelen ügyben is, ahol a jogviszony időtartama a 15 évet meghaladja, akkor a végkielégítés összege többhavi távolléti díj is lehet. A munkajogi irodalom a végkielégítés jogi természetét illetően a mai napig annak ideiglenes jövedelempótló, „szociális” jellegét hangsúlyozza (Bankó Zoltán, Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez), aminek egyik célja a munkáját elvesztett munkavállaló megélhetésének átmeneti biztosítása. Azonban a felmondás a hatályos szabályok szerint csupán joga, és nem kötelezettsége a munkáltatónak, és mivel az új szabályozás alapján már nem jelent terhet az alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyának a fenntartásra, így az Mt. 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata -ahogy azt az ismertetett jogesetek mutatják- alkalmas a végkielégítés szabályainak a megkerülésére is. A rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól mentesített munkavállaló saját maga ugyan dönthet a munkaviszony megszüntetése mellett, azonban ekkor elesik a végkielégítéstől és felmentési idő sem jár neki. Így tehát bár a támadott szabályozás a végkielégítéshez és felmondási időhöz való jogot nem szünteti meg, de valójában megakadályozza annak realizálását.

- [46] Sérül továbbá az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló szociális biztonsága azáltal is, hogy a keresete elvesztése mellett el van zárva az olyan szociális juttatások igénybevételétől (pl. álláskeresők számára járó juttatás, rokkantsági ellátás, megváltozott munkaképességű személyek ellátása), amelyeknél a fennálló munkaviszony kizáró okot jelent.
- [47] Alapvetés, hogy a munkavállalót a munkaviszonyban a gyengébb félnek kell tekinteni.
- [48] Az alaptörvény-ellenes szabályozás azonban oda vezet, hogy a munkaviszonyban bekövetkező változásnak; a munkavállaló munkakör ellátására való egészségi alkalmassága megszűnésének kockázatát egyedül a gyengébb fél; a munkavállaló viseli anélkül, hogy ennek észszerű indoka megállapítható lenne. Különösen, hogy az egészségi okból való alkalmatlanság gyakran a munkavégzéssel együtt járó fizikai és pszichés megterhelés eredménye, mint ahogy az indítvány alapjául szolgáló ügyben is valószínűsíthető, hogy a gerincsérv megbetegedés az évtizeden át tartó kényszeresthelyzetben végzett munka (hajlogtatás, görnyedés, guggolás) és a 10 kg feletti súly kézi anyagmozgatása által kiváltott igénybevétel következménye. A korábbi szabályozás, és az ahhoz kapcsolódó bírói gyakorlat szerint ezt a kockázatot a munkaviszonyban erősebb félnek, a munkáltatónak kellett viselnie, hiszen ő az, aki a munkaszervezetet ismeri, és fel tudja mérni, hogy az egészségi okból alkalmatlan, de keresőképes munkavállaló munkájára a munkaszervezetben szükség van-e. Ha pedig a munkavállaló számára más munkakört nem tudott felajánlani, akkor a munkaviszonyt meg kellett szüntetnie, a végkielégítés megfizetése mellett, ami jelentősen kisebb terhet jelentett számára, mint amekkora hátrányt jelent a munkavállaló számára annak hiánya. Megjegyzi a bíróság, hogy a magyar munkajoghoz nagyon hasonló osztrák munkajog is a munkáltatóra telepíti ilyen esetben a kockázatot; a munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság (*Dienstunfähigkeit*) esetén a munkavállaló azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyát azzal, hogy jogosult a munkaviszony végéig tartó időszakra a munkabérére és egyéb juttatásaira, az időarányos szabadsága megváltására és a végkielégítésre (*Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz)*, 26-27.§).
- [49] És hasonlóan védik az egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat a magyar jogállási törvények is; így pl. az egészségi okból alkalmatlanná vált rendvédelmi dolgozók egészségkárosodási ellátásra jogosultak (*A rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 50/A. fejezet*). Az egészségi okból alkalmatlanná vált kormánytisztviselők és közszolgálati tisztviselők részére kötelező más munkakört felajánlani, vagy ha erre nincs lehetőség, akkor a jogviszonyt meg kell szüntetni a végkielégítés és egyéb időarányosan járó juttatások megfizetése mellett (*A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 63.§ (2) bekezdés c) pont, és 63.§ (4) bekezdés, illetve a kormányzati igazgatásról szóló a 2018. évi CXXV. törvény 107.§ (2) bekezdésének d) pont, és 107.§ (9) bekezdés*). Ugyanígy munkakör felajánlási, vagy ha erre nincs lehetőség, akkor megszüntetési és végkielégítés-fizetési kötelezettség terheli a munkáltatót akkor, ha a közalkalmazott válik a munkakör betöltésére egészségi okból alkalmatlanná (*A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 30.§ (1) bekezdés c) pont, és 30/A.§ (1) bekezdés*), és ugyanez a szabályozás érvényesül az ügyészek és ügyészségi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában (*A legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 36.§ (1) bekezdés c) pont, 42.§ (1) bekezdés*), az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyában (*Az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonyáról szóló 1997. évi LXVIII. törvény 22.§ (1) bekezdés b) pont, (3) bekezdés és 27.§ (1) bekezdés*), valamint az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszonyban is (*A Nemzeti Adó- és Vámhivatal személyi állományának jogállásáról szóló 2020. évi CXXX. törvény 36.§ (4) bekezdés, és 71. §*). Az egészségi okból alkalmatlan bírónak pedig a bírói tisztségéről le kell mondania azzal, hogy ilyen esetben a szolgálati viszonya tartamának függvényében illetményének meghatározott

számú többszörösére jogosult, mintegy végkielégítésként (*A bírák jogállásáról és javadalmasáról szóló 2011. évi CLXII. törvény 86-87.§*).

- [50] A kockázattelepítés eltérő szabályozása nem indokolható a közszféra és a versenyszféra eltérő sajátosságaival, hiszen ebben az esetben az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló munkavállalókat is védelem illetné meg az egészségi okból való alkalmatlanságuk esetén, azonban ez nem így van: náluk az egészségi okból való alkalmatlanság ugyanahhoz a hátrányos helyzethez vezet, mint a versenyszféra munkavállalóinál (*Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény 1.§ (9) bekezdés*).
- [51] A kezdeményező bíróság álláspontja szerint a versenyszféra és a közszféra foglalkoztatási jogviszonyai is munkavégzésre irányuló, tartós jogviszonyok, ahol a munkavállaló a munkakörét, képzettségét, képességét a munkáltató rendelkezésére bocsátja, ezért az egészségi okból való alkalmatlanság kockázatának viselését is egyformán kell megállapítani a különböző foglalkoztatási jogviszonyokban, kivéve, ha az eltérésnek észszerű indoka van, ami azonban itt nem állapítható meg.
- [52] Összefoglalva: a 2023. január 1-jétől hatályos Mt. 55.§ (1) bekezdésének a) pontja, valamint az Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata egyéb védett tulajdonságon alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg, mivel alkotmányossági szempontból lényegesen eltérő helyzetben lévő csoportokra azonosan vonatkozik, és a hátrányokozásnak nem azonosítható a tárgyilagosságon alapuló észszerű indoka. A bírói kezdeményezéssel érintett szabályozás továbbá ellentétes az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkóztatás védelmére, illetve a szociális biztonságot megteremtésére irányuló államcéllokkal is.

IV. Az Alkotmánybíróság döntésére vonatkozó kérelem

- [53] Mindezekre tekintettel a bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek a 2022. évi LXXIV. törvény 116. § (1) bekezdésével megállapított, 2023. január 1. napjától hatályos 55.§ (1) bekezdése a) pontjának második fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára*”), valamint a 2022. évi LXXIV. törvény 136.§-ával megállapított, 2023. január 1-től hatályos Mt. 146.§ (2) bekezdés második mondatának utolsó fordulata („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan*”) alaptörvény-ellenességének megállapítását indítványozza az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2), illetve (4)-(5) bekezdése, valamint az Alaptörvény XIX. cikk (1)-(2) bekezdése vonatkozásában, indítványozza továbbá ezen rendelkezés megsemmisítését, és az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezés jelen ügyre vonatkozó alkalmazási tilalmának kimondását.
- [54] Ezért a bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 131.§ (1) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság eljárást kezdeményezi, egyben a Pp. 126.§ (1) bekezdés b) pontja alapján felfüggeszti a peres eljárást az Alkotmánybíróságnak a jogszabályi rendelkezés Alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló eljárása befejezéséig.
- [55] A végzés elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 128.§ (5) bekezdése zárja ki.

k.m.f.

A bíróság az Alkotmánybíróság eljárását kezdeményező végzést a Pp. 349. § (4) bekezdése szerint foglalta jegyzőkönyvbe.

23.M.70.286/2024/17.

13

Tárgyalás befejezve, jegyzőkönyv lezárva 9 óra 25 perckor.

k. m. f.

dr. Szabó Anna s. k.
a tanács elnöke

A kiadmány kitételül:

