
Egy alkotmánybíróági határozat margójára*

Berke Gyula**

Az Alkotmánybíróság megsemmisítette a Kúria ítéletét, amely a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös munkajogi szabályok alkalmazását érintette. Az ítélet közvetlenül a Munka törvénykönyve (Mt.) hatályba lépéséhez kapcsolódó szabály alkalmazását érintette, ám ennek kapcsán számos egyéb munkajogi problémát is érintett. A tanulmány ezeket tárgyalja. Bemutatja az Mt. hatályba lépésére vonatkozó szabályozást, és részletesen elemzi az Alkotmánybíróságnak azt az álláspontját, mely szerint a Kúria ítélete alaptörvényellenes diszkriminációt valósított meg munkavállalók egyes csoportjai között. Rámutat a Kúria és az Alkotmánybíróság diszkrimináció koncepciójának eltérő jellegére.

Kulcsszavak: köztulajdonban álló munkáltató, diszkrimináció, kollektív szerződés, az Mt. hatályba lépése és az átmeneti szabályok alkalmazása

About a Constitutional Court's judgement

The Constitutional Court annulled the Kúria's (High Court of Justice) decision, which concerned the application of special labour law rules for public employers. The judgment directly affected the application of the rule related to the entry into force of the Labour Code, but in connection with this, it also affected a number of other labour law problems. The study discusses these problems. The paper presents the regulations regarding the entry into force of the Mt., and analyzes in detail the standpoint of the Constitutional Court, according to which the Kúria's judgment constituted unconstitutional discrimination between certain groups of employees. The paper points out the different nature of the concept of discrimination between the Kúria and the Constitutional Court.

Keywords: public employer, discrimination, collective agreement, entry into force of Mt. and application of transitional rules

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.1992>

Bevezetés

Az Alkotmánybíróság 17/2022. (VIII. 1.) számú, 2022. július 5. napi határozatával (a továbbiakban: határozat) megállapította a Kúria Mfv.II.10065/2021/7. számú ítéletének (a továbbiakban: ítélet) alaptörvényellenességét, s ezért azt megsemmisítette. A határozat a Munka törvénykönyvéről

* A dolgozat elkészítését az NKFIH OTKA K 132085 „Magánautonómia és kollektív autonómia a munkajogban” című pályázat támogatta.

** Habilitált egyetemi docens, Pécsi Tudományegyetem, Munkajogi és Társadalombiztosítási Jogi Tanszék.

szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 205. § (1) bekezdését érintő alkotmányjogi panaszt visszautasította. A határozat közvetlenül tulajdonképpen az Mt. köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályainak hatályba lépéshez kapcsolódó kérdést érint, ám ennek kontextusában komplex munkajogi problematika jelenik meg abban, s a dolgozatban ennek egyes elemeit emelem ki, illetve igyekszem reflektálni az Alkotmánybíróságnak ezekkel összefüggő álláspontjára. Az elemzett problémákat azért sem tartom érdektelennek, mert az ügy egyik lényeges tényállási eleme, az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltatóval fennálló munkaviszonyra alkalmazandó szabályok sorsa minden bizonnyal további jogvitákat, illetve peres eljárásokat is magával hoz, és a határozat markáns irányt szab a bírósági döntéseknek.

1. Az alapul fekvő ügy, a Kúria ítélete és az alkotmányjogi panasz

A Kúria felülvizsgálati eljárásban meghozott ítéletének felperes munkavállalója 2001. június 1. napján létesített munkaviszonyt az alperesi (áramszolgáltatással foglalkozó) munkáltató jogelődjével. A felek közötti munkaviszonyra az 1995. november 7. napján megkötött (többször módosított) ágazati kollektív szerződés (VKSZ) és a 2004. március 25. napján létrejött (többször módosított) ún. egységes kollektív szerződés (EKSZ) hatálya terjedt ki. E kollektív szerződések – tárgyunk szempontjából lényeges – rendelkezései a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében tértek el az Mt. (illetve az 1992. évi Mt.) szabályaitól a munkavállaló javára, azaz lényegében annál (azoknál) hosszabb felmondási időt és magasabb összegű végkielégítést állapítottak meg. A történeti tényállás leglényegesebb eleme az volt, hogy a munkáltató 2017. január 31. napján ún. köztulajdonban álló munkáltatóvá vált, azaz e naptól váltak alkalmazandóvá reá, illetve a vele fennálló munkaviszonyokra az Mt. 204-207. §-ainak rendelkezései. A munkaviszony munkáltatói felmondással való megszüntetésére 2018. december 5. napján került sor, s ehhez kapcsolódóan a munkáltató a felmondási idő tartamát és a végkielégítés összegét – a kedvezőbb kollektív szerződéses szabályok mellőzésével – az Mt. köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó – a munkavállalóra kedvezőtlenebb - különös rendelkezéseire figyelemmel állapította meg. A munkavállaló keresetében a különbözet megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót, lényegében azzal az indokkal, hogy az Mt. hatályba lépése előtt megkötött kollektív szerződések tekintetében az Mt. 205. §-ának rendelkezései nem alkalmazhatók. A munkáltató ellenkérelme szerint az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltatók esetében a jogalkotó nem kívánta védelemben részesíteni az Mt. hatályba lépését megelőzően létrejött kollektív szerződéseket, azaz az Mt. 205. § alkalmazandó a felek munkaviszonyában.

A munkavállalói keresetnek az elsőfokú ítélet¹ helyt adott. Az ítélet indokolásának alapvető eleme az volt, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

¹ Budapest Környéki Törvényszék 22.M.70.247/2020/13.

szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 11. § (1) bekezdése akként értelmezendő, illetve alkalmazandó, hogy amennyiben az Mt. hatályba lépésekor már hatályban volt kollektív szerződés (vagy munkaszerződés), úgy az az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltatóval fennálló munkaviszonyban is alkalmazandó. A másodfokú ítélet² az elsőfokú ítéletet részben megváltoztatta. A felmondási időre járó távolléti díj-különbözet iránti igény tekintetében arra a következtetésre jutott, hogy mivel a VKSZ 2018. január 1. napján – az Mt. hatályba lépését követően - lépett hatályba, annak rendelkezései a felperesi igény jogalapjául nem vehetők figyelembe, lényegében azért, mert azok az Mt. 205. § (1) bekezdésébe ütköznek. A végkielégítésre vonatkozó igény tekintetében a másodfokú ítélet az elsőfokút helyben hagyta.

A Kúria – bevezetőben említett – ítélete a másodfokú ítéletnek a felmondási időre járó díjazást érintő rendelkezését hatályában fenntartotta, ám az ítéletnek a végkielégítésre (különbözetre) vonatkozó részét hatályon kívül helyezte, s e körben a munkavállaló keresetét elutasította. Az ítélet indokolásából elsőként az kívánczik kiemelésre, hogy a Kúria megítélése szerint az Mth. nem tartalmaz olyan átmeneti szabályt, amely az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltatóval fennálló munkaviszonyokra vonatkozna, azaz az Mth. 11. § (1) bekezdése a tényállásban nem alkalmazható.³ Hangsúlyozta a Kúria azt is, hogy az ügyben a „szerzett jogok védelmének elvére” sem lehet sikerrel hivatkozni.⁴ Okafogyottsága miatt mellőzte a Kúria a felperesi felülvizsgálati kérelem arra vonatkozó érvelésének érdemi vizsgálatát, amely a másodfokú ítéletnek a 2018. január 1. napján hatályba lépett VKSZ minősítésével foglalkozott, hiszen az alperesi munkáltató köztulajdonba kerülésével a kollektív szerződés (munkavállaló javára az Mt-től eltérő) rendelkezései érvénytelenné váltak, azaz a kollektív szerződés nem térhet el az Mt-től a munkavállaló javára.

Az alkotmányjogi panasz⁵ elsődlegesen a Kúria ítélete alaptörvényellenességének megállapítására, az ítélet megsemmisítésére, egyúttal annak az alkotmányos követelménynek a megállapítására irányult, hogy az Mth. 11. § (1) bekezdését az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonúvá vált munkáltatóra is alkalmazni kell. A panasz másodlagosan azt indítványozta (az elsődleges kérelem elutasítása esetére), hogy az Alkotmánybíróság állapítson meg mulasztásban megnyilvánuló alaptörvényellenességet annak okán, hogy a jogalkotó nem alkotott

² Fővárosi Ítéletábra 1.Mf.31.314/2020/7.

³ Ld. az ítélet (56) bekezdését.

⁴ Ld. az ítélet (58) bekezdését.

⁵ Noha az ügy érdemi megítélését nem érinti, (szokatlansága, sőt talán példátlansága okán) mégis említésre méltó, hogy az alapügy felperesének 2021. november 2. napi alkotmányjogi panasz – amint az irat szövege ezt kifejezetten tartalmazza – a villamosenergia-iparban működő köztulajdonnal érintett szakszervezeti szövetségek „Villamosenergia-ipar a törvényes és alkotmányos igazságszolgáltatásért” elnevezésű együttműködése keretében készült. Az irat záró szövege az érintett szakszervezeti szövetségeknek azt a törekvését jeleníti meg, hogy fellépjenek az igazságszolgáltatással kapcsolatos „rendszerintű” hibák felszámolása érdekében, szükség szerint „törvényes nyomásgyakorlás” kifejtésével is (kiemelés tőlem: B.GY.). Nehéz megítélni, hogy miféle „törvényes nyomásgyakorlási” eszközök alkalmazhatók bírósági ítéletekkel szemben, mindenesetre korántsem magától értetődő, hogy szakszervezetek ilyen eszközök alkalmazását helyezik kilátásba az eljárásban (amelyben félként meg sem jelennek).

szabályt az ügy tényállására, azaz arra a tényállásra, amelynek lényeges eleme, hogy a munkáltató az Mt. hatályba lépése előtt megkötött kollektív szerződés hatálya alatt áll, ám csak ezt követően került köztulajdonba. Az alkotmányjogi panasz érdemi indokolása egyrészt a bírói döntésnek az Alaptörvény 28. cikkébe ütközését állítja. Másrészt az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésének sérelmét is rögzíti, amennyiben az ítélet diszkriminációt valósít meg az Mt. hatályba lépése előtt kötött kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatók és munkavállalók tekintetében. Az indokolás szerint az ítélet az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdésének sem felel meg, amennyiben kikényszeríthetlenné válik a kollektív szerződés(ek) rendelkezése, de – nemzetközi kötelezettség sérelme okán - sérti az ítélet az Alaptörvény Q) cikk (2) és (3) bekezdését, valamint – uniós kötelezettség sérelme okán - E) cikk (2)-(3) bekezdését is. A mulasztásban megnyilvánuló alaptörvény-ellenesség tekintetében a panasz indokolása egyrészt az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésének (a jogállamiságnak), másrészt (ugyancsak) a XV. cikk (2) bekezdésének, a XVII. cikk (2) bekezdésének, valamint a Q) cikk (2) és (3) bekezdésének és az E) cikk (2)-(3) bekezdésének sérelmére utal, amely tehát azzal következett be, hogy a jogalkotó nem alkotott olyan szabályt, amely biztosítaná, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdése csak a hatályba lépését követően megkötött kollektív szerződések tekintetében érvényesüljön (az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba került munkáltatók tekintetében is).

2. Az Mt. hatályba lépése és az átmeneti szabályok

Az Mt. hatályba lépéséről, az ehhez kapcsolódó átmeneti szabályokról (és törvénymódosításokról) az Mth. rendelkezett, s a törvény átmeneti rendelkezései ez idő szerint is hatályosak.⁶ Az Mt. hatályba lépésének általános szabályát az Mth. 2. § (1) bekezdése rögzíti: az Mt-t – az Mth. eltérő rendelkezése hiányában – a hatályba lépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Az Mth. általános indokolása szerint ennek, azaz tulajdonképpen a visszaható hatályú alkalmazásnak⁷ több elvi indoka is van (volt). Egyrészt az, hogy a korszerűsített szabályozás gyakorlati alkalmazásából származó előnyök mihamarabb érvényesüljenek. A megoldást másrészt gyakorlati megfontolások is indokolják, ugyanis jelentős nehézséget okozna, ha hosszabb időn át egyidejűleg (párhuzamosan) kellene alkalmazni a korábbi és az új munkajogi szabályokat. Az Mth. átmeneti rendelkezései ugyanakkor számos esetben kivételt tesznek: a törvény alkalmazását csak a hatályba lépést követően keletkezett jognyilatkozatok, illetve jogi tények tekintetében rendelik. Az indokolás ezzel kapcsolatosan arra mutat rá, hogy – a jogállami követelmények érvényesítése érdekében – a törvény „a jogszabály visszaható hatályának általános tilalmából indul ki, ugyanakkor nem tekinti e tilalomba ütközőnek a fennálló jogviszonyokban való alkalmazást, hiszen ez a tartós jogviszonyok, így a munkaviszony tekintetében a korábbi jogalkotásban is alkalmazott megoldás volt.”

⁶ Az átmeneti rendelkezésekhez ld. Lőrincz György: *Az új Mt. hatálybalépése, az átmeneti rendelkezések.* Budapest, 2012, HVG-ORAC. (Szerk.: Pál Lajos)

⁷ A visszaható hatály abban az értelemben érvényesül, hogy az Mt-t a hatályba lépése előtt megkötött individuális vagy kollektív megállapodással keletkezett jogviszonyokban is alkalmazni kell.

Az említett általános szabályhoz képest kivételes szabályt tartalmaz az Mth. 11. § (1) bekezdése, amely szerint „Az Mt. 205. § (1) bekezdését és (2) bekezdés a) pontját az Mt. hatálybalépését követően kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre kell alkalmazni.” A 11. §-hoz fűzött indokolás a következő: „Az Mt. 205. § (1) bekezdése - a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében - a köztulajdonban álló munkáltatók esetében meghatározott szabályozási tárgykörökben eltérést nem engedő szabályozást tartalmaz. Az Mt. hatálybalépését megelőzően megkötött megállapodások érvényességét azonban a korlátozó szabály nem érinti, a jogszabályba ütköző megállapodások semmissége csak az Mt. hatálybalépését követően megkötött megállapodások tekintetében érvényesül az Mt. rendelkezései alapján.”

Az első- és másodfokú ítéletek az Mth. 11. § (1) bekezdésének értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatosan lényegében arra az álláspontra helyezkedtek, hogy az abban az esetben is alkalmazandó (értsd: a hatályos munkaszerződésre és kollektív szerződésre az Mt. 205. § egyes rendelkezései nem alkalmazandók), ha a munkáltató az Mt. hatályba lépésének időpontjában nem volt köztulajdonban álló munkáltató. A Kúria ezzel az állásponttal szemben azt hangsúlyozta, hogy az Mth. 11. § (1) bekezdésének alkalmazása csak az Mt. hatályba lépésekor köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében jöhet szóba. Az Alkotmánybíróság határozatából szintén az következik, hogy az Mth. szabálya a tényállásban alkalmazandó.

Álláspontunk szerint nem kétséges, hogy az Mth. 11. § (1) bekezdésének az Mt. 205. § (1) bekezdésére, valamint (2) bekezdés a) pontjára utaló szabálya kizárólag olyan munkáltatókra alkalmazható, amelyek az átmeneti szabály hatályba lépésekor az Mt. 205. § személyi hatálya alá tartoznak, azaz az Mt. 204. §-a alapján köztulajdonban állók. Még azt sem állíthatjuk, hogy az ezzel ellentétes értelmezés kiterjesztő volna, hiszen az Mt. 204. § - legalábbis ebben a tekintetben – nem szorul értelmezésre, és az alapügyben nem is volt vitás, értelmezési kérdésként fel sem merült, hogy a munkáltató az Mth. hatályba lépésekor nem állott köztulajdonban. Az Mth. megalkotásában megjelenő jogalkotói cél sem kétséges: a köztulajdonban álló munkáltatókra vonatkozó különös szabály alkalmazása tekintetében kívánt olyan rendelkezést alkotni, amely az azokkal korábban létrejött munkaszerződéseket és kollektív szerződéseket kívánta (a felmondási idő és a végkielégítés vonatkozásában) érintetlenül (azaz érvényesen) hagyni, és csak azt eltüntetni, hogy az utóbb létrejött megállapodások eltérjenek az Mt. szabályaitól. Megfordítva: nem köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében az Mth. 11. § (1) bekezdésének (és ezzel az Mt. tárgybani rendelkezéseinek) alkalmazása szóba sem jöhet, hiszen annak személyi hatálya nyilvánvalóan nem terjed ki azokra. Egyet kell értenünk a Kúriának azzal az álláspontjával, mely szerint ebben a kérdésben sem a szűkítő, sem a kiterjesztő értelmezésnek nem lehet helye.⁸ Az Alkotmánybíróság valójában – az alább tárgyalandó antidiszkriminációs köntösben – ugyancsak az Mth. 11. § (1) bekezdésének személyi hatálya kérdésében foglalt állást, azt rögzítve, hogy a szabályt az annak személyi hatálya alá nem tartozók tekintetében is alkalmazni kell. Mindebből az is következik, hogy a jogalkotó egy másik személyi körre, az utóbb

⁸ Ld. az ítélet (54) bekezdését.

köztulajdonba került munkáltatókra, és a velük fennálló megállapodásokra nem alkotott szabályt. Kétségtelen, hogy erre, azaz a köztulajdonba kerülésre vonatkozó kifejezett szabály a munkajogi rezsimben nincs, noha a közelmúltban bekövetkezett „államosítási” esetekre tekintettel ez kétségtelenül indokolt volna.⁹ Mondhatjuk: ebben a tekintetben a jogalkotó mulasztásban volt (van), pontosabban hallgatása oda vezet, hogy eltérő szabály érvényesül az Mt. hatályba lépésének időpontjában köztulajdonban álló munkáltatók és a csak később köztulajdonba kerülők tekintetében. E megkülönböztetés indokoltsága, észszerűsége kétségtelenül képezheti vizsgálat tárgyát, azonban itt is hangsúlyozni kell, hogy erre a vizsgálatra a jogalkalmazó sem nem jogosult, sem nem képes, ez ugyanis a jogalkotó hatáskörébe tartozik. Az Mth. megoldásából persze az is következik, hogy amennyiben a nem köztulajdonban álló munkáltatóval az Mt. hatályba lépését követően jött létre (hatályosult) kollektív szerződés, vagy munkaszerződés, s a munkáltató utóbb köztulajdonba került, úgy az említett szerződések ezzel (részben) érvénytelenné válnak (váltak), hiszen e tényállásra vonatkozó különös szabály (is) hiányzik.

3. A diszkrimináció problematikája a határozatban

A határozathoz Czine Ágnes alkotmánybíró fűzött különvéleményt, amely élesen mutat rá a határozattal kapcsolatosan felmerülő egyik alapvető dilemmára, nevezetesen a hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) fogalmának értelmezésére, illetve az ilyen tárgyú szabályok alkalmazására. A különvélemény összegző megállapítása¹⁰ az, hogy az indítványozó ügyében kétségtelenül megállapítható az alaptörvény-ellenesség, azonban az nem a Kúria jogértelmezésére, hanem a szabályozás hiányára vezethető vissza.

A határozat IV. részében bontakozik ki az Alkotmánybíróság diszkrimináció-felfogása, amelynek következménye lett aztán az ítélet alaptörvény-ellenességének megállapítása és megsemmisítése.

Előzetesen említsük meg, hogy – noha a tárgykörhöz kapcsolódóan visszavisszatérő, különösen a diszkrimináció magánjogi jogviszonyokban való megvalósulását érintő polémiákkal találkozunk¹¹ - a Kúria (és a munkaügyi bíróságok) antidiszkriminációs ítélkezési gyakorlata következetesnek mondható. E gyakorlat sarokpontjai a 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben is megjelennek. Itt most csupán azt emeljük ki, hogy a diszkrimináció (megvalósulása) az ún. védett tulajdonságokhoz¹² (diszkriminációs ismérvekhez) kapcsolódik, és az ún. egyéb helyzet¹³ fogalmának értelmezése tekintetében fejtette ki a Kúria, hogy annak (is)

⁹ Ismereteink szerint egyébként utóbb született ilyen elképzelés, azonban azt a jogalkotás végül nem vette napirendre.

¹⁰ Ld. a határozat (54) bekezdését.

¹¹ Legutóbb széles körű vitára került sor a Magyar Munkajogi Társaság 2020. február 5. napi vitaülésén, amelynek anyagát ld. Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról*. Budapest, 2020, HVG-ORAC.

¹² Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2012. évi I. törvény (Ebtv.) 8. §-ában rögzített körülmények.

¹³ Az Ebtv. 8. § t) pontjában meghatározott egyéb helyzet.

az egyén személyisége lényegi vonásához kell tartoznia, és az egyént valamely sérülékeny társadalmi csoporthoz kell kapcsolnia. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a munkajogi gyakorlatban a diszkrimináció vizsgálatára és megítélésére szükségképpen a munkaviszonyban,¹⁴ egyedi jogvitában kerül sor, mégpedig az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók viszonylatában. Az egyedi ügyben eljáró bíró ezen az individuális munkaviszony által kijelölt értelmezési és jogalkalmazási kereten túllépni nem tud, erre hatásköre nincs, nem képes az ezen a körön túlmutató, a jogrendben egyéb viszonylatokban érvényesülő megkülönböztetések jogszerűségének-jogellenességének vizsgálatára.¹⁵

A határozat az alkotmányjogi panaszban foglalt elsődleges kérelem, a Kúria ítéletének alaptörvény-ellenesség okán való megsemmisítése körében elsőként arra mutatott rá, hogy a kérelmet az Alkotmánybíróságnak az Alaptörvény XV. cikk alkalmazásával kapcsolatosan kialakult gyakorlata fényében kell megítélni. E gyakorlat alapvető téziseit a határozat összefoglalta, elsősorban a 9/2016. (IV. 6.) AB határozatra¹⁶ utalva. Lényeges megállapítása az, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalma elsősorban az alapjogok terén tett megkülönböztetésre terjed ki, s a megkülönböztetés abban az esetben alaptörvény-ellenes, ha valamely személyt vagy embercsoportot más, azonos (összehasonlítható) helyzetben lévő személlyel vagy csoporttal való összehasonlításban kezel hátrányosabb módon, illetve (végső soron) – az alapjognak nem minősülő egyéb jogok tekintetében alkalmazott megkülönböztetés esetében – összefügg az emberi méltósághoz való joggal és a különbségtétel önkényes, azaz nincs a tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka.

A határozat – az alkotmányjogi panasz érvelése nyomán – kitért az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdésének, az ún. koalíciós szabadságra (szűkebb megközelítésben a kollektív szerződéses szabadságra) vonatkozó szabálynak az értelmezésére is. Lényeges megállapítása az, hogy a munkajogban – az Alaptörvény és az Mt. 13. §-a alapján – a kollektív szerződésnek jogforrási természete (is) van, a jogrendszer része, ami annak nyomán jön létre, hogy a munkaviszonyra és a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó szabályok alkotásának lehetőségét a jogalkotó „általánosságban átengedte” a kollektív szerződés kötésére jogosult feleknek. A kollektív szerződésben normatív módon biztosított jogok a munkaszerződés közbejöttével válnak konkrét személyek alanyi jogává.

Különösen lényeges szempontunkból is annak kiemelése, hogy az egyébként alapvetően a jogalkotással szembeni antidiszkriminációs követelményt alkalmazni

¹⁴ Erre utal Kiss György is a Magyar Munkajogi Társaság említett vitájához kapcsolódó tanulmányában. Ld. Kiss György: *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban*. In. Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód... idézett mű*, 119.

¹⁵ Tekintsünk el most attól, hogy a diszkrimináció tilalma valójában a kollektív munkajogi jogviszonyokban is érvényesül, noha ennek a kérdésnek a vizsgálata kevésbé keltette fel a munkajogtudomány érdeklődését. Tercsák Tamás álláspontja szerint az egyenlő bánásmód követelménye az Mt-ben alapelvi jellegű, lényegében más általános magatartási követelményekkel azonos természetű szabály. Tercsák Tamás: *Túlzott ambíciók. Megjegyzések a egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez*. In. Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód... idézett mű*, 15.

¹⁶ A határozat társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos egyedi bírósági döntés alaptörvény-ellenességét állapította meg.

kell a jogot értelmező bírói döntésekkel szemben is,¹⁷ mégpedig azért, mert az a jogrendszer egészét átható alkotmányos alapelv. A határozat szerint¹⁸ a Kúria nem az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdésével és XV. cikk (2) bekezdésével összhangban döntött, amikor az Mth. 11. § (1) bekezdésének értelmezése és alkalmazása (az alkalmazás mellőzése) során összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalót illető különbségtételt alkalmazott aszerint, hogy a munkáltató az Mt. hatályba lépése előtt vagy után került köztulajdonba. Jegyezzük meg ezzel kapcsolatosan, hogy – amint erre fent utaltunk – a Kúria ítéletében egyáltalán nem alkalmazott megkülönböztetést, s ezt egyébként csak az azonos munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalók tekintetében tehette volna, azaz eltérő helyzetben lévő (különböző) munkáltatók munkavállalói tekintetében semmiképpen. A Kúria ítélete lényegében arra korlátozódott, hogy nem látta alkalmazhatónak az Mth. 11. § (1) bekezdését az alapügy tényállásában, másként: ez (az alapügy történeti tényállása) nem az Mth. 11. § (1) bekezdés törvényi tényállásának megfelelő volt. A határozat központi megállapítása tulajdonképpen ugyanezt a jogalkalmazási kérdést érinti. Okfejtésének lényege¹⁹ az, hogy az Mth. az Mt. hatályba lépése után kötött kollektív szerződésre és munkaszerződésre rendeli alkalmazni az Mt. 205. § (1) bekezdésének a kollektív és individuális szerződéses autonómiát korlátozó rendelkezését. Ennek következménye pedig az (volna), hogy a szabály értelmezésében az alapkérdés nem az, hogy létezik-e a jogrendben külön szabály az Mt. hatályba lépését követően köztulajdonba kerülő munkáltatóra (a rá kiterjedő hatályú kollektív szerződésre, a vele fennálló munkaviszonyra), hanem (csak) az, hogy van-e hatályban olyan szabály, amely a munkáltatónak az Mt. hatályba lépése után bekövetkező köztulajdonba kerülése esetére a kollektív szerződés és munkaszerződés korábbi (a köztulajdonba kerülés időpontjában hatályos) szabályait kifejezetten módosítani rendeli (értsd: azokat, illetve egyes szabályokat megváltoztat, lényegében azzal, hogy azokat jogszabályba ütközőnek, illetve érvénytelennek minősíti). Ilyen szabály a jogrendben az Alkotmánybíróság szerint nincs, s tegyük hozzá: az Mth. 11. § (1) bekezdése sem ilyen, azaz nem értelmezhető (alkalmazható) olyanként, amely a köztulajdonba kerülés időpontjában hatályos kollektív szerződéses és munkaszerződéses megállapodásokat le kívánná rontani (a munkavállaló hátrányára). A határozat szerint ezt az értelmezést erősíti az Mth. 11. § (1) bekezdéséhez fűzött (említett) indokolás is,²⁰ amelyet a határozat is idéz, nyilvánvalóan annak hangsúlyozása érdekében, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdés korlátozó szabályait csak az Mt. hatályba lépését követően megkötött megállapodások tekintetében kell alkalmazni. Ám tegyük hozzá: az indokolás

¹⁷ Ld. a 9/2016. (IV. 6.) AB határozat (23) bekezdését.

¹⁸ Ld. a határozat (45) bekezdését.

¹⁹ Ld. a határozat (46)-(47) bekezdését.

²⁰ Figyelmet érdemel a határozat (47) bekezdésének záró mondata is, amely azt rögzíti, hogy noha az Alaptörvény 28. cikkének hatályos jogszabály-értelmezésre vonatkozó, a bíróságra vonatkozó rendelkezések közé iktatott szabálya (a hetedik módosítás nyomán) csak 2019. január 1. napjától alkalmazandó, a jogszabály megalkotására irányuló korábbi javaslat indokolása (mégis) figyelembe veendő a jogszabály céljának megállapítása során. Ez tulajdonképpen oda vezet, hogy a jogszabály indokolása bármilyen időpontban is keletkezett, azonos alkotmányos értelmezési „kötőerővel” rendelkezik.

kifejezetten tartalmazza azt a fordulatot is, hogy az Mt. 205. § (1) bekezdését érintő (átmeneti) szabály a „köztulajdonban álló munkáltatókra” vonatkozik. Hangsúlyozzuk (itt is): másra nyilvánvalóan nem is vonatkozhat(ott), hiszen tárgya kifejezetten a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló kollektív és individuális szerződéses megállapodás jogi sorsa (volt). Látható, hogy a határozat ennek a körülménynek nem tulajdonított jelentőséget, hiszen éppen arra mutatott rá,²¹ hogy az ügy megítélésénél nem az az alapkérdés, hogy mely időpontban is következett be az a tényállási elem, hogy a munkáltató köztulajdonban áll. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdésében rögzített kollektív szerződéskötéshez való jognak a XV. cikk (2) bekezdés összefüggésében való értelmezése körében azt rögzítette a határozat, hogy a köztulajdonban álló munkáltatónál foglalkoztatottak körében azok tartoznak azonos csoportba, akiknek munkaszerződése az Mt. hatályba lépése előtt jött létre, az Mt. hatályba lépése előtt megkötött kollektív szerződés alapján.

A határozat tehát tulajdonképpen olyan antidiszkriminációs megközelítés érvényesítését várja a Kúriától, amelynek érvényesítésére az nem képes. Ítélezési tevékenysége során ugyanis szükségképpen figyelmen kívül kell hagynia azt, hogy más-más munkáltatóval fennálló jogviszonyokban miféle megkülönböztetések érvényesülnek, hiszen a diszkrimináció megvalósulását csak azonos munkáltatóval fennálló munkaviszonyban vizsgálhatja. Tegyük hozzá: az alapul fekvő ügyben ilyen megkülönböztetés lehetősége fel sem merült, hiszen az utóbb köztulajdonba került munkáltatóval az ebben az időpontban fennálló valamennyi munkaviszony sorsa azonos.

A határozat (önmagában, illetve a korábbi gyakorlathoz képest következetesen) abból indul ki, hogy a jogrendben minden olyan megkülönböztetés alaptörvényellenes, amely azonos (hasonló) élethelyzetben lévő társadalmi csoportok (személyek) között okszerűtlenül (önkényesen) tesz különbséget. A határozatból kitűnően az Alkotmánybíróóság homogén csoportnak tekintette a köztulajdonban álló munkáltatókkal – az Mt. hatályba lépésekor már - munkaviszonyban állókat, függetlenül attól, hogy ez a tényállási elem (a köztulajdonba kerülés) mely időpontban is következett be.

4. A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályok

A köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó különös munkajogi szabályok egyáltaláni létjogosultsága, illetve a szabályozás tartalma az Mt. hatályba lépése óta vitatott, annak ellenére, hogy e munkáltatói kört érintően már a kilencvenes évek második felétől kezdődően találkozunk az általánostól eltérő rendelkezésekkel.²² A határozat az Mt. 205. § (1) bekezdését érintő alkotmányjogi panasz kapcsán – korábbi határozatokra utalva – állást foglalt a köztulajdonban álló munkáltatóra vonatkozó szabályról is, állásfoglalását arra az alapkérdésre korlátozva, hogy

²¹ Ld. a határozat (46) bekezdését.

²² Berke Gyula: *A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogi szabályozása*. In: Kehl Dániel – Rappai Gábor (szerk.): PRIMUS INTER PARES. Tanulmánykötet Hoóz István 90. születésnapja tiszteletére. Pécs, 2018, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar.

alapjogi, illetve alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést vet-e fel a szabályozásban mutatkozó különbség (megkülönböztetés) az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdés alkalmazásában. Az alkotmánybírói álláspont kiindulópontja az, hogy a végkielégítéshez és a törvényben (általános szabályként rögzített) hosszabb felmondási időhöz való jog nem minősül Alaptörvényben biztosított jognak, azaz tulajdonképpen e jogok – önmagukban - nem részesülnek alaptörvényi védelemben. Ehhez képest – módszertanilag helyesen – azt vizsgálta az Alkotmánybíróság, hogy a megkülönböztetés (a köztulajdonban álló munkáltatót érintően) miként értékelhető, illetve értékelhető-e hátrányos megkülönböztetésként. Az értékelés körében az Alkotmánybíróság a 29/2017. (XI. 31.) AB határozatot hívta fel. E határozat a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) egyes rendelkezéseinek²³ megsemmisítésére irányuló indítványt utasította el, s a határozat a korábbi döntésnek azt a lényeges szempontját emelte ki, hogy a közsférában(!) foglalkoztatottakra miként lehet a (magán)munkavállalókra vonatkozóktól eltérő szabályt alkotni. E szempont háttérében – nyilvánvalóan, s a határozat által is hangsúlyozottan - az a kérdés húzódik meg, hogy tekinthetők-e azonos (hasonló) helyzetben lévőknek a közszolgálati jogviszony(ok)ban állók és a (magán)munkavállalók, hiszen ez esetben a reájuk vonatkozó eltérő szabályozás hátrányos megkülönböztetést valósítana meg. Az uralkodó – a korábbi határozatban is kifejtett - doktrína szerint „nem igazolható, hogy a közsférában alkalmazottak hasonló helyzetben vannak, mint a magángazdaságban foglalkoztatottak.”²⁴ Ennek a közsféra tekintetében kialakult megközelítésnek a létjogosultságát – mondhatni analógiával – vizsgálta a határozat a köztulajdonban álló munkáltatók tekintetében is. A korábbi határozat – noha meglehetősen sommásan – igyekezett indokát adni a (költségvetésből finanszírozott) közszolgálatban és a (magán)munkaviszonyban állók eltérő helyzetének (s ezzel a differenciát szabályozás alkotmányosságának), s utalt a szabályozás foglalkoztatáspolitikai és fiskális céljára is.²⁵ A határozat ezt az azonos, avagy eltérő helyzettel kapcsolatos érvelést mellőzi, s pusztán azt állapítja meg, hogy az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában nem merül fel alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés – legalábbis a végkielégítést és a felmondási időt illetően - azzal, hogy eltérő szabályozás vonatkozik a köztulajdonban álló munkáltatóval és a nem köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszonyra.²⁶ A határozat e körben felhívta azt a korábbi határozatot²⁷ is, amelynek lényeges tartalma az volt, hogy az állami forrásból eredő jövedelmet a más forrásokból származó jövedelmektől eltérően lehet kezelni. Ez az utalás azt a „gyanút” kelti, hogy az Alkotmánybíróság a köztulajdonban álló munkáltatók esetében is abból indul(na) ki, hogy a munkavállalók jövedelme állami, költségvetési

²³ E rendelkezések a Tny.-nek a közszolgálati jogviszonyokban állókat érintő eltérő szabályával (Tny. 83/C. §, 102/J-102/L. §) kapcsolatosak, lényegüket tekintve arra irányulónak, hogy e jogviszonyban állók egyidejűleg nem jogosultak öregségi nyugdíj igénybe vételére, azaz az öregségi nyugdíjuk folyósítását szüneteltetni kell. Ez a szabály egyébként csak 2013. január 1. napi hatállyal jelent meg társadalombiztosítási jogunkban, a korábbi társadalombiztosítási jogi gondolkodástól idegen volt.

²⁴ Ld. a határozat (31) bekezdését.

²⁵ Ld. különösen a határozat (71)-(72) bekezdését.

²⁶ Ld. a határozat (32) bekezdését.

²⁷ 37/2011. (V. 10.) AB határozat (az ún. végkielégítési különadóról).

forrásból származik. Jegyezzük meg, hogy a köztulajdonban álló munkáltatók köre e tekintetben – az azonos tulajdonjogi helyzet ellenére - korántsem homogén. A köztulajdonban álló munkáltatók jelentős (s tegyük hozzá: napjainkban egyre jelentősebb) része kifejezetten piaci tevékenységet folytat, működésének forrásait a gazdasági versenyben szerzi meg. Megfordítva persze az is felvethető, hogy a munkáltatónak nyújtott költségvetési támogatás, finanszírozás alapja lehet-e a munkaviszonyok (munkavállalók) tekintetében alkalmazott eltérő szabályozásnak. Mindenesetre az Alkotmánybíróság azt rögzítette, hogy az alkotmányjogi panasz – az abban felhívott alapvető jogokra vonatkozóan - nem tudott olyan érvelést felmutatni, amely az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (Abtv.) 29. §-ában foglalt feltételek fennállására utalt volna az Mt. 205. § (1) bekezdésével kapcsolatosan, azaz az Alkotmánybíróság nem látott a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenességet, vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést.

5. A kollektív szerződés módosítása

Noha a Kúria ítélete szerint az ügyben alkalmazott (vagy alkalmazni mellőzött) kollektív szerződések módosításával az ítéletnek foglalkoznia nem kellett (mivel a döntés szempontjából érdektelen volt a kollektív szerződés létrejöttének időpontja),²⁸ mégis említést érdemel a tényállásnak ez az eleme is, különösen a másodfokú ítéletben megjelenő álláspont miatt. Amint arra már utaltunk, az ügyben két kollektív szerződés alkalmazása volt vitás. A vita háttérében az áll, hogy a kollektív szerződések mely időpontban jöttek létre, hiszen – mint erre utaltunk – az első- és másodfokú bíróságok álláspontja szerint ennek a körülménynek van jelentősége az ügy megítélése szempontjából (nem pedig annak, hogy a munkáltató mely időpontban vált köztulajdonban állóvá). A másodfokú ítélet a VKSZ tekintetében rögzítette, hogy annak 2018. január 1. napjától hatályos szövege új kollektív szerződésnek minősül, s ezért az az Mt. 205. §-ába ütközvén érvénytelen. A 2004. március 24. napi VKSZ-t az azt megkötő felek ugyanis 2018. január 1. napi hatállyal mind a felmondási idő, mind a végkielégítés vonatkozásában módosították, mégpedig mindkét tekintetben az Mt-től a munkavállaló javára eltérően. Noha a felek törekvése nyilvánvalóan arra irányult, hogy a VKSZ-t az Mt. hatályba lépése előtt létrejöttek minősítsék, és így az Mth. 11. § (1) bekezdését alkalmazzák, ezt a törekvést a másodfokú bíróság nem akceptálta. Megállapította ugyanis, hogy a feleknek az az írásba is foglalt megállapodása, mely szerint a 2018. január 1. napjától hatályos szöveg a „módosításokkal egységes szerkezetben” megjelenő szöveg, nem eredményezi azt, hogy a VKSZ-t az Mt. hatályba lépését megelőzően létrejött kollektív szerződéssel azonosnak lehet tekinteni. Éppen ellenkezőleg: az új kollektív szerződésnek minősül. Ez az álláspont tehát a módosító megállapodást nem pusztán a korábbi (hatályban tartása melletti) megváltoztatásának, hanem új kollektív szerződésnek tekintette, s ezzel az Mt. 205. § korlátozó szabályának hatálya alá helyezte, érvénytelennek tekintve a felmondással kapcsolatos (munkavállalóra

²⁸ Ld. az ítélet (59) bekezdését.

kedvezőbb) szabályokat. Az ugyancsak módosított EKSZ tekintetében ugyanakkor azt rögzítette a másodfokú ítélet, hogy noha annak szövegében rögzítést nyert, hogy „Az 1-9. számú módosításokkal egységes szerkezetbe foglalva, hatályos 2018. január 1. napjától”, a záró rendelkezések körében található klauzula szerint azt 2004. március 25. napjától kell alkalmazni,²⁹ és ez az Mt. hatályba lépése előtti keletkezésre utal, azaz az EKSZ nem tekinthető új kollektív szerződésnek. Az EKSZ a felmondási időre vonatkozó rendelkezést nem tartalmazott, kizárólag a végkielégítés tekintetében tért el – korábbi szabályával azonos tartalommal - az Mt-től a munkavállaló javára. A per eldöntése szempontjából mindez azt eredményezte, hogy a végkielégítés szabályozása 2004-től folyamatosan és változatlanul fennállt, így az a felperesre az Mth. 11. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó, míg a felmondási időre vonatkozóan a VKSZ 2018. január 1. napjától hatályos szabálya az Mt. 205. §-ba ütközött.

Említésre méltó még, hogy az alapul fekvő ügyben felmerült – a kollektív szerződéses szabályozással, illetve az Mth. átmeneti rendelkezései értelmezésével összefüggésben – a „szerzett jogok védelmének elve”,³⁰ amelynek érvényesülnie kellett volna oly értelemben, hogy az Mt. hatályba lépésekor fennállott kollektív szerződésben rögzített jogok utóbb ne volnának korlátozhatók, megvonhatók. A másodfokú ítélet a jogszabályszerkesztésről szóló 61/2009. (XII. 14.) IRM rendelethez fűzött kommentárra utalva kiemelte, hogy a szerzett jogok korlátozására, elvonására annak alkotmányos indokával arányban álló, hosszú átmeneti időszak meghatározásával van (volna) lehetőség. A Kúria ezzel szemben – az IRM rendelet 1. §-a alapján kétségtelenül megalapozottan – azt hangsúlyozza, hogy a rendeletnek nem címzettje sem a bíróság, sem pedig a munkáltató, azaz az említett jogelv címzettje (kizárólag) a jogalkotó. Ebből az is következik, s megítélésünk szerint ezt is helyesen rögzíti az ítélet, hogy a kollektív szerződésben biztosított jogok akár később hatályba lépő kollektív szerződésben, akár jogalkotási aktusban korlátozhatók (elvonhatók), hiszen a munkajogi rezsimben ezt a lehetőséget korlátozó szabály ez idő szerint nincs. Tegyük hozzá: ilyen szabály alkalmazása életszerűtlen is volna, hiszen attól a lehetőségtől fosztaná meg a kollektív szerződéses alanyokat (illetve esetleg a jogalkotót), hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály tartalmát az időről-időre változó társadalmi-gazdasági viszonyokhoz igazítsák.

Összegzés

Az Alkotmánybíróság 17/2022. (VIII. 1.) számú, 2022. július 5. napi határozata sokkal inkább kérdéseket, mintsem válaszokat implikál, noha kétségtelen, hogy az Mth. 11. § (1) bekezdésének értelmezésével és alkalmazásával kapcsolatos kérdésben határozottan állást foglal: azt alkalmazni kell olyan tényállásban is, amelynek jellemzője az, hogy a munkáltató nem áll(ott) köztulajdonban az Mt. hatályba lépésekor, ám később köztulajdonba került. Ez felveti azt a kérdést, hogy

²⁹ Az ítélet (43) bekezdése e vonatkozásban elírást tartalmaz.

³⁰ Ld. az ítélet (58) bekezdését, valamint a másodfokú ítélet (46) bekezdését.

azonos (összehasonlítható) helyzetben vannak-e azok, akik az Mt. hatályba lépésének időpontjában köztulajdonban lévő munkáltatóval állottak munkaviszonyban, valamint azok akik csak később kerültek munkaviszonyba ilyen munkáltatóval. Az igenlő válasz azt a kérdést is felveti, hogy képes-e a jogalkalmazó bíróság érvényesíteni az Alkotmánybíróság diszkrimináció-mentességre vonatkozó elvárását. A határozat arra is rámutat, hogy alapvetően eltérő a (munkaügyi) bíróságok diszkrimináció-felfogása (és gyakorlata) és az Alkotmánybíróság – Alaptörvényből folyó – koncepciója, és a jövőre nézve felvetődik az a kérdés is, hogy a határozat fényében fenntartható-e az egyenlő bánásmód bírói gyakorlata.

Irodalomjegyzék

- Lőrincz György: *Az új Mt. hatálybalépése, az átmeneti rendelkezések*. Budapest, 2012, HVG-ORAC. (Szerk.: Pál Lajos)
 - Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról*. Budapest, 2020, HVG-ORAC.
 - Kiss György: *Az egyenlő bánásmód értelmezése a munkajogban*. In. Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról*. Budapest, 2020, HVG-ORAC.
 - Tercsák Tamás: *Túlzott ambíciók. Megjegyzések a egyenlő bánásmód törvényi szabályozásához és munkajogi illeszkedéséhez*. In. Pál Lajos (szerk.): *Az egyenlő bánásmód szabályozásáról*. Budapest, 2020, HVG-ORAC
 - Berke Gyula: *A köztulajdonban álló munkáltatók különös munkajogi szabályozása*. In. Kehl Dániel – Rappai Gábor (szerk.): PRIMUS INTER PARES. Tanulmánykötet Hoóz István 90. születésnapja tiszteletére. Pécs, 2018, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar.
-
-