



Dr. Czomba Sándor

foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkár

Nemzetgazdasági Minisztérium

Tisztelt Államtitkár Úr!

Az alábbi levélben a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók helyzetének törvényi rendezésére kívánunk javaslatot tenni.

Az Alkotmánybíróság az 1/2025. (II. 27.) AB határozatban alkotmányellenesnek minősítette és megsemmisítette a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 146. § (2) bekezdése második mondatának utolsó fordulátát („ , vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan”). (Határozat 1.) A szövegrész megsemmisítését követően a 146. § (2) bekezdése hatályban maradt rendelkezése szerint „Az (1) bekezdés d) pontjától eltérően, ha a munkavállaló a munkaszüneti napon keresőképtelen, részére a távolléti díj hetven százaléka jár. Nem illeti meg távolléti díj, ha a keresőképtelenségére tekintettel táppénzben vagy baleseti táppénzben részesül.”

Az Alkotmánybíróság határozatában emellett azt is megállapította, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 55. § (1) bekezdése a) pontjának második fordulata („vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára”) nem minősül alaptörvény-ellenesnek, így az ennek a szövegrésznek a megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította. (Határozat 3.) Az Alkotmánybíróság kimondta továbbá, hogy az Mt. „55. § (1) bekezdése a) pontjának alkalmazásánál az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdéséből eredő alkotmányos követelmény, hogy a munkavállalónak az adott munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége változatlanul fennáll.” (Határozat 2.)

A gyakorlatban azonban az tapasztalható, hogy a fenti szövegrész megsemmisítését követően a munkakörük ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók helyzetének megnyugtató, egységes és jogszabályi háttérrel bíró rendezése még nem teljes. Tapasztalatunk szerint az ezen munkavállalók helyzetének kezelésére irányuló szabályok hiánya a gyakorlatban nagyfokú bizonytalanságot eredményez, mind a munkavállalók, mind a munkáltatók körében. Ennek következtében indokoltnak tartjuk és egyben javasoljuk a munka törvénykönyvének megfelelő módosítását, egészen pontosan annak kiegészítését, egyértelmű, világos díjazási és eljárási szabályok megfogalmazásával a jogalkalmazók számára.

Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése szerint „Magyarország független, demokratikus jogállam.” A jogállam bírói gyakorlatban kialakult definíciójának része a jogbiztonság, melynek fontos eleme a normavilágosság, azaz az a követelmény, hogy a jogszabályok kellő pontossággal és előre látható, kiszámítható módon szabályozzák a jogalanyok jogait és kötelezettségeit. A jogbiztonság és a normakövetés lehetőségének megteremtése érdekében is szükséges a világos szabályozás



megalkotása. Jelen esetben ez azt jelenti, hogy az Alkotmánybíróság határozata után nyitva maradt kérdések jogszabályban való rendezése szükséges a határozat, az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése, valamint az Mt. általános magatartási követelményeinek és egyéb rendelkezéseinek figyelembevételével.

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerint „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” Az Alkotmánybíróság határozatában e joggal kapcsolatban kifejtette, hogy „olyan követelményt támaszt a munkaviszony szabályozását illetően, hogy abban az emberi méltóság és a munka összekapcsoltságát is meg kell jeleníteni. [...] [A] törvényi rendelkezéseknek is a munkavállalói jog e lényegi tartalmát tiszteletben tartva kell rendelkeznie a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek tekintetében. A munkajogviszony egy alá-fölérendeltségi jogviszony. Olyan jogviszony, ahol a munkáltatónak hatalmában áll a munkaszervezet kialakítása, átalakítása, a munka olyan megszervezése, amely egyszerre biztosítja a vállalkozása szabadságát és a munkavállalói jogok tiszteletben tartását.” (Indokolás [75]) Az Alkotmánybíróság itt emlékeztetett még az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglalt magatartási követelményre, miszerint „[a] munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.” Tehát szükséges a munkavállalók védelmében meghozni a megfelelő jogszabály(módosítás)okat, amelyek során figyelemmel kell lenni a munkáltató lényegesen szélesebb körű lehetőségeire és arra is, hogy az Alaptörvényből és az Mt. alapelvi rendelkezéseiből következően e szélesebb körű lehetőségek nem járhatnak a munkavállaló kiszolgáltatottá tételével, méltóságának csorbitásával, amint arra a Határozat is utal, amikor a munkáltató „nagyobb felelősségére” emlékeztet (Indokolás [75]).

A munkavállalót tisztességes díjazásnak kell megilletnie tekintettel arra is, hogy akaratán kívül, egészségi állapota következtében alkalmatlan a munkaköre ellátására, ezért mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. A munkáltató oldalán fennálló foglalkoztatási (munkakör-felajánlási) kötelezettségre a munkavállalónak ugyanis nincs ráhatása, a tisztességes díjazás biztosítása pedig a munkavállaló méltóságának biztosítása mellett a munkáltató e kötelezettség teljesítése iránt ösztönzésére is alkalmas.

A munka törvénykönyvének szövegszerű módosítására a következőket javasoljuk:

1. Díjazás. A 146. § (2) bekezdése második mondata utolsó fordulatának megsemmisítése egyértelművé teszi, hogy a munkavállalót abban az esetben is megilleti díjazás, amikor egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan. Ez nyilvánvalóan a munkavállalók számára egy rendkívül előnyös változás, azonban a jogszabály szövege nem mondja ki egyértelműen, hogy ezen időszakra a munkavállalót milyen összegű díjazás illeti meg.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Jogi Bizottságának döntése alapján javasoljuk, hogy az Mt. 146. §-a egészüljön ki egy olyan ponttal, amely alapján a munkáltatóknak az egészségileg alkalmatlan munkavállaló részére távolléti díjat kell fizetnie arra az időszakra, amíg a munkavállaló a 55. § (1) bekezdés a) pontja szerint mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

Az Alkotmánybíróság határozatában megállapította, hogy az Mt. 146. § (2) bekezdése kizárta a távolléti díj jogosultjai közül a keresőképtelen és az adott munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókat. A keresőképtelenség esetében ezt indokoltnak találta az



Alkotmánybíróság is tekintettel arra, hogy társadalombiztosítási ellátásban részesülnek. (Indokolás [74]) A munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalókra vonatkozó tagmondatot azonban megsemmisítette. Álláspontunk szerint ebből logikusan következik, hogy a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalóknak a távolléti díjra jogosult csoportok között van helye.

Az Alkotmánybíróság nem semmisítette meg az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjának második fordulatát, így a rendelkezés továbbra is így szól: „A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól keresőképtelensége időtartamára, vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból való alkalmatlansága esetén annak időtartamára[.]” A munkakör ellátására egészségi okból való alkalmatlanság és a keresőképtelenség továbbra is együttesen szerepel az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában, azonban az Alkotmánybíróság határozata nyomán a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók kikerültek azok köréből, akik nem jogosultak távolléti díjra. Mindez arra enged következtetni, hogy a munkakör ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalót távolléti díj illeti meg.

146. § (1) A munkavállalót távolléti díj illeti meg

a) a szabadság tartamára,

b) amennyiben azért mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól az 55. § (1) bekezdés a) pontja alapján, mert munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan,

~~b)-c)~~ az 55. § (1) bekezdés c)-g), j) és m) pontjában meghatározott esetben,

~~e)-d)~~ az 55. § (1) bekezdés i) pontjában meghatározott esetben, ha tanúként hallgatják meg,

~~d)-e)~~ óra- vagy teljesítménybérezés esetén a napi munkaidő tartamára, ha az általános munkarend szerinti munkanapra eső munkaszüneti nap miatt csökken a teljesítendő munkaidő,

~~e)-f)~~ az 54. § (3) bekezdésben, az 55. § (5) bekezdésében meghatározott esetben, és

~~f)-g)~~ ha munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésre állás vagy munkavégzés nélkül munkabér fizetését annak mértéke meghatározása nélkül írja elő.

2. A munkakör felajánlásának kötelezettsége. A javaslatunk szerint a munkáltató – tekintettel arra is, hogy foglalkoztatási kötelezettségéből fakadóan elől kell járnia a helyzet rendezésében – ajánlatot tesz a munkaszerződés módosítására, a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakörre történő módosításra. Ez a megoldás megfelel a korábbi bírói gyakorlatnak is (ld. EBH2017.M.16.), amely alapvetően a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettségéből indult ki érvelése során. A bírói joggyakorlatban olyan értelmezés alakult ki, miszerint, ha a munkavállaló a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlanná vált, akkor a munkáltatónak meg kellett vizsgálnia, hogy van-e lehetősége a munkavállalót más munkakörben foglalkoztatni, és ha igen, akkor fel kellett ajánlania ezt a másik munkakört számára. A kifejezett törvényi szabályozás tovább erősítené ezt a bírói gyakorlatot, és az alkotmányos követelményeknek megfelelő védelmet biztosítana a munkavállalók számára.



Az Alkotmánybíróság a határozatában megállapította, hogy az Mt. 55. § (1) bekezdés a) pontjában foglalt „szabálya a módosítása után is értelmezhető úgy, [hogy] a munkáltató általános foglalkoztatási kötelezettsége – ezek között az is, hogy biztosítani kell az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit – változatlanul fennáll.” (Indokolás [84]) Kifejtette, hogy a jogok általában a másik fél oldalán kötelezettséget keletkeztetnek, azonban nem engednek további, ezen a kötelezettségen túlterjeszkedő jogokhoz jutni. Azaz a munkavállaló mentesülése a rendelkezésre állási kötelezettség alól nem keletkeztet további jogokat a munkáltatói oldalon, amelyek megszüntetnék a munkáltató kötelezettségét a jogszabályi követelményeknek megfelelő foglalkoztatásra. „Az Alkotmánybíróság szerint a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgáló jogértelmezés követelményével összeegyeztethetetlen lenne a kifogásolt rendelkezésnek [Mt. 55. § (1) a)] az önmagában vett olyan értelmezése, amely szerint, ha a munkavállaló egészségügyi szempontból alkalmatlan valamely, konkrét munkakörhöz kapcsolódó és konkrét feladatainak az ellátására, akkor a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek, ezek között a munkáltató foglalkoztatási vagy a munkavállaló munkavégzési kötelezettsége, általánosságban, nem csak a konkrét munkakört és konkrét feladatokat illetően, megszűnnek.” (Indokolás [86], [90])

60.§ (3) A munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló számára – ha a munkakörében történő foglalkoztatás feltételei az 51. § (3) bekezdése szerint nem módosíthatóak – a munkáltató köteles ajánlatot tenni a munkaszerződésnek a munkavállaló egészségi állapotának megfelelő munkakörre történő módosítására, a munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján.

3. Felmondási korlát. A fenti javaslatokat kiegészítendő, a munkáltatói felmondás szabályai kapcsán is egy pontosítást fogalmazunk meg. Ez a módosítás egyrészt tovább erősítené a munkáltató munkakör-felajánlási kötelezettségét, másrészt pedig újabb felmondási korlátot állapítana meg az egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló vonatkozásában. Mindez következik a 2. pont alatt kifejtettekből, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése (munkavállalók és munkaadók együttműködése) és (3) bekezdése (egészséget, biztonságot és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek) alapján is.

66. § (7) A munkáltató a rehabilitációs ellátásban, rehabilitációs járadékban részesülő vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló egészségi okkal összefüggő képességével indokolt felmondással akkor szüntetheti meg, ha a munkavállaló eredeti munkakörében nem foglalkoztatható tovább és a munkavállaló számára állapotának egészségi szempontból megfelelő munkakört nem tud felajánlani, vagy a munkavállaló a felajánlott munkakört alapos ok nélkül nem fogadja el.

Véleményünk szerint a fenti három módosítási javaslat (díjazás, munkakör felajánlás, felmondási korlát) elfogadása minden jogalkalmazó számára egyértelmű iránymutatást jelentene a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók helyzetének megfelelő kezelésére. Ezzel elősegítené a jogkövető magatartást a témához kapcsolódó



munkaügyi kérdésekben. Továbbá erősítené a munkavállalók alapvető jogainak az érvényesülését, valamint a munkáltatók és munkavállalók közötti együttműködést.

Tisztelt Államtitkár Úr!

Kérjük, hogy a fentiek alapján szíveskedjen jogszabálmódosítást kezdeményezni a munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan munkavállalók helyzetének megfelelő törvényi rendezésére, valamint a témával kapcsolatos álláspontjáról és a megtett lépésekről tájékoztatni szíveskedjen. Egyúttal kezdeményezzük, hogy a témát a közeljövőben a VKF Monitoring Bizottsága is tűzze napirendjére.

Budapest, 2025. augusztus 1.

Üdvözlettel:

Zlati Róbert

elnök