

Az Alkotmánybíróság módosította a Munka törvénykönyvét

Évek óta fennálló méltánytalan helyzetet orvosolt az Alkotmánybíróság az 1/2025 (II.27.) számú határozatában, mely a Munka törvénykönyve távolléti díj fizetésére vonatkozó rendelkezését módosította.

A munkajogi jogviszony alapvető eleme a munkáltató foglalkoztatási kötelezettsége, melynek oly módon kell eleget tennie, hogy a munkavállalót csak olyan munkára alkalmazhatja, mely egészségi állapotára tekintettel rá hátrányos következményekkel nem jár. Ennek a kötelezettségnek másik oldalaként a munkavállaló köteles a munkáltató rendelkezésére állni munkavégzés céljából. A munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási kötelezettsége alól keresőképtelensége esetén, valamint, ha munkaköre ellátására egyébként egészségi okból alkalmatlan. Ezen időtartamra (tehát a keresőképtelenség és az egészségi okból való alkalmatlanság időtartamára) a munkavállalót távolléti díj nem illette meg a Munka törvénykönyve 2023. januárja óta hatályos rendelkezései alapján.

A fentiek tehát azt jelentették a gyakorlatban, hogy amennyiben orvosi vizsgálat megállapította a munkavállaló egészségi okból munkára való alkalmatlanságát, egyfajta sakk-matt helyzet alakult ki: a munkáltató nem tudott foglalkoztatási kötelezettségének eleget tenni, ugyanakkor sem bér-, sem távolléti díj fizetési kötelezettsége sem állt fent, azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére sem volt köteles. Így tehát a munkavállaló munkaviszonya fennállt, ugyanakkor semmilyen juttatásban sem részesült (sem a munkáltató részéről, sem az állami ellátási rendszerből), továbbá a munkaviszony megszüntetését is csak maga tudta volna kezdeményezni, mely esetben elesik az őt munkaviszonyának időtartamára tekintettel megillető végkielégítéstől is. Tovább rontotta a helyzetet, hogy a munkavállaló biztosítási jogviszonya is szünetel az alkalmatlanság időtartama alatt, mely időtartam vélhetően huzamos ideig, akár végleges jelleggel is fennállhat.

Az Alkotmánybíróság idei évi első, egyedi normakontroll keretében hozott határozata e helyzetet szüntette meg.

A határozat alapjául szolgáló egyedi ügyben a peres eljárást kezdeményező munkavállaló repülőgépek takarítását végezte, mígnem kialakult gerincsérve okán orvosi vélemény a munkakör betöltésére való alkalmatlanságát állapította meg, mivel a munkavállaló megváltozott fizikai állapotában nem volt képes folyamatos kényszerterhelésben dolgozni, melyet a repülőgépek fedélzetének tisztítása jelentett. A fent ismertetett jogszabályi környezetben a munkáltató a munkavállalót nem foglalkoztatta, munkaviszonyának megszüntetését nem kezdeményezte, ugyanakkor számára semmilyen juttatást sem folyósított. A munkavállaló állásidőre járó juttatás és végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni a munkáltatót. Az ügyben eljáró bíróság az Alkotmánybírósághoz fordult a vonatkozó, fent ismertetett jogszabályi rendelkezések alkotmányosságának felülvizsgálata céljából.

Határozatában az Alkotmánybíróság megállapította, hogy a Munka törvénykönyvének fent idézett, távolléti díj fizetési kötelezettség alól mentesítő rendelkezése diszkriminatív, mivel a „keresőképtelen” és az „egészségi okból alkalmatlan” lényegesen különböző helyzetű munkavállalói csoportokat takar, hiszen

- a keresőképtelenség időtartama várhatóan belátható időn belül megszűnik, míg az egészségi okból való alkalmatlanság tartós, sokszor végleges állapotot jelent
- a keresőképtelen munkavállaló a keresőképtelenség időtartamára táppénzben részesül, az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló azonban sem a munkáltató részéről, sem az állami ellátási rendszerből juttatást nem kap
- a keresőképtelen munkavállaló egészségbiztosítási jogviszonya változatlanul fennáll, míg az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló egészségbiztosítási jogviszonya ezen időtartam alatt szünetel és egyéb társadalombiztosítási és szociális ellátásokra való jogosultsága is csak a munkaviszony megszűnésével nyílna meg.

A fenti két csoport közötti számottevő különbség ellenére a jogszabály azokat mégis egyformán kezelte, mely a hátrányos megkülönböztetés fogalmát kimeríti. Ezen túl a jogszabály a munkavállaló megváltozott élethelyzetéből eredő hátrányos következmények viselését kizárólag a gyengébb félre telepítette anélkül, hogy ennek ésszerű oka megállapítható lenne, mely nem áll összhangban a szociális biztonság megteremtésére vonatkozó államcélal sem.

Az Alkotmánybíróság határozata a Munka törvénykönyve 146. § (2) bekezdés második fordulatát („*vagy egyébként munkaköre ellátására egészségi okból alkalmatlan*”) megsemmisítette, tehát a jövőben az egészségi okból alkalmatlan munkavállaló részére a munkáltató távolléti díjat köteles fizetni, mely a gyakorlatban várhatóan azt fogja eredményezni, hogy a munkáltató az egészségi okból nem foglalkoztatható munkavállaló munkaviszonyát folyamatos fizetési kötelezettség mellett nem tartja majd fenn, hanem intézkedni fog a munkaviszony munkáltató részéről történő, végkielégítés fizetési kötelezettséget is magában foglaló, megszüntetéséről.

A határozat (és így a Munka törvénykönyve szövegének változása is) 2025. február 28. napjától hatályos és a folyamatban lévő ügyekre is alkalmazandó.