



IGAZSÁGÜGYI MINISZTER

Iktatószám: XX-AJFO/276/12/2021
Hivatkozási szám: IV/944-1/2021,
IV/1018-2/2021

[REDACTED]
előadó alkotmánybíró részére

Alkotmánybíróság

Budapest

Donáti utca 35-45.

1015

Tárgy: Megkeresésre válasz az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény (a továbbiakban: Eszjtv.) 19. § (4) bekezdése elleni IV/944/2021. számú és IV/1018/2021. számú alkotmányjogi panaszok tárgyában (egészségügyi dolgozók közalkalmazotti jogviszonyának megszűnése esetén járó végkielégítése)

[REDACTED]

A tárgybéli IV/944/2021. és IV/1018/2021. számú ügyekben a megkereséseit köszönettel megkaptam. Miután a megkeresés alapjául szolgáló mindkét ügyben az indítványozók az Eszjtv. 19. § (4) bekezdésének alaptörvény-ellenességét vélelmezik, így a két ügygel összefüggésben az alábbiakban együttesen fejttem ki álláspontom.

Az ügyben az Indítvány által kifogásolt jogszabály kapcsán a Belügyminisztérium (BM), az Emberi Erőforrások Minisztériuma (EMMI) és a Miniszterelnöki Kormányiroda álláspontját is kikérve az alábbiakról tájékoztatom.

1. Az alkotmányjogi panaszok befogadhatóságáról

Az alábbi érvelés alapján álláspontom szerint a tárgybéli indítványok befogadhatósága megkérdőjelezhető.

1.1. Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 26. § (2) bekezdése szerint az Alkotmánybíróság eljárása kivételesen akkor is kezdeményezhető az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés c) pontja alapján, ha az alaptörvény-ellenes jogszabály rendelkezésének alkalmazása vagy hatályosulása folytán közvetlenül, bírói döntés nélkül következett be a jogsérelem, és nincs a jogsérelem orvoslására szolgáló jogorvoslati eljárás, vagy a jogorvoslati lehetőségeit az indítványozó már kimerítette.

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az „Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés c) és d) pontja szerinti alkotmányjogi panasz jogintézményének egyaránt elsődleges célja [...] az egyéni, szubjektív jogvédelem: a ténylegesen jogsérelmet okozó alaptörvény-ellenes jogszabály, illetve alaptörvény-ellenes bírói döntés által okozott jogsérelem orvoslása. [...] **A panasz befogadhatóságának feltétele az érintettség, nevezetesen az, hogy a panaszos által alaptörvény-ellenesnek ítélt jogszabály a panaszos személyét, konkrét jogviszonyát közvetlenül és ténylegesen, aktuálisan érintő rendelkezést állapít meg, s ennek következtében a panaszos alapjogai sérülnek** {33/2012. (VII. 17.) AB határozat, Indokolás [61]–[62], [66]} {3367/2012. (XII. 15.) AB végzés; Indokolás [13], [15]}. Tehát » [a] kivételes panasz esetében, mivel az közvetlenül a norma ellen irányul, különös jelentősége van az érintettség vizsgálatának, hiszen a panaszos alapjogában való személyes, közvetlen és aktuális sérelme különbözteti meg a kivételes panaszt az utólagos normakontroll korábbi, bárki által kezdeményezhető változatától. [Az Alkotmánybíróságról szóló 1989. évi XXXII. törvény (rég. Abtv.) 20. § (2) bekezdés]« {3105/2012. (VII. 26.) AB végzés, Indokolás [3]}. A kivételes alkotmányjogi panasz kapcsán az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata szerint »[a]z érintettségnek [...] személyesnek, közvetlennek és aktuálisnak kell lennie” (...) **Nem állapítható meg az indítványozó érintettsége akkor, ha a támadott jogszabályi rendelkezés az indítványozóval szemben nem került alkalmazásra, vagy annak hatályosulása őt közvetlenül nem érintette, azaz jogsérelme nem következett be, illetve nem aktuális** {3170/2015. (VII. 24.) AB végzés, Indokolás [11]}. Ha a jogszabály végrehajtásához konstitutív hatályú végrehajtási aktus szükséges, az indítványozónak először a jogsértést közvetlenül megvalósító államhatalmi aktust kell megtámadnia, amelyet követően lehetővé válik a norma közvetlen vizsgálata is. »Az aktuális érintettség követelménye azt jelenti, hogy az érintettségnek az alkotmányjogi panasz benyújtásakor fenn kell állnia«{először 3110/2013. (VI. 4.) AB határozat, Indokolás [27]–[31], legutóbb megerősítette: 3123/2015. (VII. 9.) AB végzés, Indokolás [12]}.” {Az alkotmánybírói gyakorlat összefoglalását lásd legutóbb például: 33/2017. (XII. 6.) AB határozat, Indokolás [33]–[35]}.” {3378/2019. (XII. 19.) AB határozat, Indokolás: [12]}

Mindkét tárgybeli alkotmányjogi panasz az Abtv. 26. § (2) bekezdésére hivatkozik, ugyanakkor álláspontom szerint nem teljesül az a feltétel, hogy az indítványozóknak az Eszjtv. 19. § (4) bekezdésének alkalmazása az alapjogaik közvetlen sérülését eredményező jogsérelmet okozott volna. A panaszosok nem mutattak be arra vonatkozó érveket, hogy amennyiben megkötötték volna az egészségügyi szolgálati munkaszerződést, az mennyiben eredményezte volna alapjogaik sérelmét, míg általánosságban elmondható, hogy az Eszjtv. hatálya alá kerülő korábbi közalkalmazottak jogviszonyváltása jelentős bérfejlesztéssel járt együtt.

1.2. Amennyiben az Alkotmánybíróság megsemmisítené a IV/1018/2021. számú indítvány által támadott fordulatot, azzal érdemben jogot alkotna a testület, mert az indítványozó kérése mentén kerülne kialakításra az Eszjtv. támadott rendelkezése. Ezzel összefüggésben érdemes idézni az Alkotmánybíróságnak – igaz bírói kezdeményezés kapcsán – hozott 3351/2021. (VII. 23.) AB végzését, amely szerint „...a konkrét normakontrollra vonatkozó kérelem formálisan két törvényi rendelkezés (pontosabban a Harmtv. 65. § (3b) bekezdés esetén annak utolsó mondata) megsemmisítésére irányult, de valójában arra vonatkozott, hogy a megsemmisítéssel új, a bíróság által felfüggesztett eljárásban alkalmazható törvényi rendelkezések jöjjenek létre. Az Alkotmánybíróságnak azonban nincs hatásköre arra, hogy törvényt alkosson {vö. 3118/2020. (V. 8.) AB végzés, Indokolás [9]}.” {Indokolás [28]}

Ebben az esetben nem lenne egyértelmű a jogszabály, azaz hogy milyen végkielégítésre jogosultak az érintettek.

2. Az egészségügyi dolgozók új, sui generis jogviszonya bevezetésének körülményei

Jelen esetben az egészségügyi ágazat dolgozói – akik az elmúlt időszakban az elvándorlás, illetve a pandémiás helyzet miatt kiemelt figyelmet kaptak – döntően közalkalmazotti jogviszonyból kerültek új jogviszonyba. Éppen az ágazati sajátosságokra tekintettel már az Eszjtv. bevezetése előtt is egy komplett, eltérő szabályrendszer vonatkozott rájuk (az egészségügyi ágazati előmeneteli szabályok), amely az előnyök mellett a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvényhez (a továbbiakban: Kjt.) képest szigorúbb szabályokat is tartalmazott. Tehát már egy eleve speciális szabályozási keret volt alkalmazandó az ő esetükben, ami azt támasztja alá, hogy a különböző jogviszonnal érintettek helyzete nem összehasonlítható oly módon, ahogyan azt az indítványozók felvázolták.

Az Eszjtv. új jogállást és új jogviszony típust hozott létre, ekként nem csak a jogviszony tartalmának, hanem a korábbi jogviszony átalakulásának minden eleméről rendelkeznie kellett. Ha az érintett a közalkalmazotti jogviszonyt egészségügyi szolgálati jogviszonnyá átalakító egészségügyi szolgálati munkaszerződést nem írta alá, közalkalmazotti jogviszonya nem a Kjt. alapján, hanem az Eszjtv. 19. § (4) bekezdése alapján, a törvény erejénél fogva szűnt meg. Ez tehát speciális, ex lege jogviszony megszűnési ok, ami automatikusan nem teszi az érintettet végkielégítésre jogosulttá, kizárólag akkor, ha a jogalkotó ekként rendelkezik. A jogalkotó úgy döntött, hogy ehhez a sui generis jogviszony megszűnési jogcímhez kapcsol végkielégítést, amit az Eszjtv. 19. § (4) bekezdésében meghatározott mértékben állapított meg.

Az egészségügyi dolgozók és egészségügyben dolgozók jogviszonyával kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 530/2020. (XI. 28.) Korm. rendelet 1. § (6) bekezdése a következőkről rendelkezik: ha az egészségügyi szolgálati munkaszerződés 2021. március 1-jéig nem kerül megkötésre, az érintett közalkalmazotti jogviszonya, illetve munkaviszonya 2021. március 1. napján megszűnik. Ebben az esetben a végkielégítésre a közalkalmazott esetében az Eszjtv.-nek a tárgybeli beadványokkal érintett 19. § (4) bekezdését, a munkavállaló esetében a munkaszerződésben foglaltakat, ennek hiányában a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni.

A veszélyhelyzetre tekintettel veszélyhelyzeti kormányrendelet rögzítette, hogy abban az esetben, ha nem írja alá a közalkalmazott az egészségügyi szolgálati munkaszerződést, akkor a közalkalmazotti jogviszonya megszűnik. A hivatkozott rendelkezés a végkielégítésre vonatkozóan is egyértelműen rögzíti, hogy a különböző jogviszonyokban mely szabály szerint szükséges a végkielégítést kifizetni. A hivatkozott rendelkezés 2020. november 29-én lépett hatályba, ennek értelmében tehát az egészségügyi szolgálati jogviszonyváltást, vagyis 2021. március 1-jét megelőzően ismert volt a rendelkezés, így nem sérülhetett a jogállamiság elemét képező jogbiztonságból levezethető kellő felkészülési idő követelménye sem.

3. A munka és a foglalkozás szabad megválasztásának joga

Az Eszjtv. 19. § (4) bekezdése alkotmányosságának elemzése tekintetében az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében deklarált munka és foglalkozás szabad megválasztása, mint alkotmányos alapjog sérelme álláspontom szerint nem merülhet fel. A jogalkotó nemhogy semmilyen kényszert nem alkalmazott, hanem éppen lehetőséget adott az érintett egészségügyi dolgozóknak (a veszélyhelyzeti szabályozással korrigált módon több mint három hónapot) arra, hogy döntsenek, át kívánják-e lépni az új jogviszonyba. Bár foglalkoztatási jogviszonyok átalakításakor ez bevett jogalkotói gyakorlat, az sem példa nélküli, amikor ilyen választás nincs felkínálva az érintetteknek és jogviszony automatikusan, a törvény erejénél fogva alakul át.

Az Alkotmánybíróság a 20/2013. (VII. 19.) AB határozatban rámutatott, hogy valamely foglalkozás megválasztásának a joga akkor teljes, ha magában foglalja a foglalkozás gyakorlásának a lehetőségét is (Indokolás [30]). A foglalkozás szabad gyakorlása – beleértve annak kezdetét és fenntartását egyaránt – a törvényhozás által kijelölt keretek között lehetséges. Kétségtelen ugyanakkor, hogy valamely foglalkozás szabad megválasztásának joga nem lehet korlátlan, annak mértékét illetően – más alapvető jogokra és értékekre figyelemmel – alkotmányos határokat kell szabni. {3102/2018 (IV.9.) AB határozat, Indokolás [42]}

4. A tulajdonjog védelme

4.1. Ahogy az indítványozók is említették, a közjogi váromány az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint csak kivételes esetben élvezi ugyanazt a védelmet, mint a klasszikus értelemben vett tulajdoni váromány. Véleményem szerint azonban a védelem ebben az esetben sem jelent(het)i azt, hogy a jogalkotó akár évekig vagy akár évtizedekig ne módosíthatná a vonatkozó szabályozást, és a közjogi várománnyal összefüggésben semmilyen változást nem alkalmazhat. Az Alkotmánybíróság 3116/2021. (IV. 14.) AB határozatában rögzítette (többek között a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény egyes szabályait vizsgálva), hogy „[a] törvényhozó hatalomnak lehetősége van az egyes jogállási törvény átfogó felülvizsgálatára és újra szabályozására. (...) Az újonnan kialakított szabály alkotmányosságának megítélése során azonban soha nem annak lesz döntő jelentősége, hogy a korábbi vonatkozó szabályozáshoz képest az új törvényi rendelkezések milyen irányú változást eredményeztek. Nem lesz eleve alkotmányos ugyanis egy a munkavállalóra nézve pozitív irányú változás, és nem lesz feltétlenül alaptörvény-ellenes egy a munkavállaló jogaira nézve szűkítő jellegű módosítás sem. Az új szabályozást mindig a maga egészében, és önállóságában kell vizsgálni, és ez alapján dönteni annak alkotmányosságáról.” {Indokolás [97]}

Az indítványozók e pont kapcsán hivatkoznak továbbá egyéb jogszabályi előírásokra, ahol jogviszonyváltás esetén változatlan feltételekkel járt a végkielégítés az olyan foglalkoztatottak részére, akik úgy döntöttek, hogy nem fogadják el az új jogviszonyt. Kétségtelen tény, hogy számos esetben (pl. Kjt. 25/A. §, Mt. 63. §, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény 362/E. §) a jogviszonyváltás az indítványozók által igazságosnak, megfelelőnek tartott módon lett szabályozva, de meg kell említeni, hogy a jogalkotó nem minden esetben követte ezt a logikát, ilyennek tekinthető például a honvédelmi *alkalmazottak jogállásáról* szóló 2018. évi CXIV. törvény vagy a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény (Kit.), ahol a jogviszonyváltás automatikusan, a visszautasítás lehetősége nélkül, a törvény erejénél fogva ment végbe.

Ezenfelül az is megemlítendő, hogy az indítványozók által többször is felhívott, a Kjt. 25/A. §-ában foglalt szabályozás nem a jogszabály (törvény) által előírányzott jogviszonyváltásra vonatkozik, hanem a munkáltató személyében esetlegesen bekövetkező változásra reflektál; álláspontom szerint a törvény általi jogviszonyváltás a végkielégítés szempontjából nem tekinthető tipikus helyzetnek, arra a foglalkoztatott nem számíthatott a foglalkoztatása során és így nem is tekinthető a váromány részének. Ilyen esetben a jogalkotó szakmapolitikai döntése, hogy milyen feltételekkel vezeti be az új jogviszonyt, melynek része lehet akár – a fent említett – automatikus, az érintett beleegyezésétől független változás is.

4.2. A végkielégítéshez való jog, mint közjogi tulajdoni váromány

A végkielégítéshez való jog – a munkához, az egyenlő munkáért egyenlő bérhez, a munkához igazodó jövedelemhez való jog alkotmányos garantálásával szemben – nem szerepel[t] az Alkotmány XII. fejezetében felsorolt alapvető jogok között^[1], sem az Alaptörvény alapjogi katalógusában. Mivel a végkielégítéshez való jog tehát nem az Alaptörvény által biztosított alapjog, e jog a közszolgálati jogviszonyokat – a konkrét ügyben a közalkalmazotti jogviszonyokat – szabályozó törvényeken alapul^[2] ezért a végkielégítés feltételeinek meghatározásánál a jogalkotót széleskörű mérlegelési jog illeti meg, és alkotmányellenesség csak egészen szélsőséges esetben állapítható meg.^[3]

A következő kérdés, hogy a jogosultnak keletkezett-e várománya végkielégítéssel kapcsolatban.

Az Alkotmánybíróság alapjogi tulajdonvédelemre vonatkozó gyakorlata az Európai Emberi Jogi Egyezményben foglaltakkal és az Emberi Jogok Európai Bírósága (EJEB) ítélezési gyakorlatával összhangban álló felfogást alakított ki az alapjogi szintű tulajdonvédelem terén, miszerint az a már meglévő tulajdon védelmét szolgálja, és nem terjed ki a tulajdonszerzéshez való jog alapjogi védelmére is.^[4]

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az alapjogi tulajdonvédelem köre és módja nem azonosítható a polgári jogi fogalmakkal, tehát az absztrakt polgári jogi tulajdon védelmével; előbbi „*kiterjed a polgári jogilag nem tulajdonnak minősülő vagyoni értékű jogokra is. Az Alkotmánybíróság a vagyoni értékű jogok tekintetében kialakított gyakorlatában főként a társadalombiztosítási jogviszonyokkal összefüggő szolgáltatásokkal és várományokkal kapcsolatban állapította meg az alkotmányos tulajdonvédelem fennálltát. [64/1993. (XII. 22.) AB határozat, ABH 1993, 373, 380.]*” {3048/2013. (II. 28.) AB határozat [39]} Az alkotmányos védelmet élvező szerzett jogok a már konkrét jogviszonyokban alanyi jogként megjelenő jogosultságok, illetőleg azok a jogszabályi „ígérvények” és „várományok”, amelyeket a jogalkotó a konkrét jogviszonyok keletkezésének lehetőségével kapcsol össze.^[5]

Mindazonáltal a végkielégítés nem tekinthető ilyen, alkotmányosan védett tulajdoni várománynak: „*A felmentési időre való jogosultság a közszolgálati jogviszony megszűnésekor nyílik meg, akkor*

^[1] 1399/B/1995 AB határozat

^[2] 29/2011. (IV. 7.) AB határozat

^[3] 2180/B/1991. AB határozat; 1399/B/1995. AB határozat

^[4] 3209/2017. (IX. 13.) AB határozat, Indokolás [19]

^[5] 29/2011. (IV. 7.) AB határozat; 23/2013. (IX. 25.) AB határozat, Indokolás [74]; 3115/2013. (VI. 4.) AB határozat, Indokolás [34]; 3021/2017. (II. 17.) AB határozat, Indokolás [62]}. [21]; 3209/2017. (IX. 13.) AB határozat, Indokolás [20]

válik alanyi joggá, addig alkotmányos védelem alatt álló szerzett jog nem keletkezik. A meghatározott felmentési időhöz való jog a közszolgálati jogviszonyokat szabályozó törvényeken és nem az Alkotmányon alapuló alanyi jog. Így az arra jogosultaknak a Ktv. szabályai alapján nem keletkezett az Alkotmány védelme alatt álló „várománya”. A jogalkotó nagy szabadsággal rendelkezik a felmentési idő szabályozására és megváltoztatására is. [Hasonlóan foglalt állást az Alkotmánybíróság a végkielégítéssel kapcsolatos határozataiban, legutóbb a 174/B/1999. AB határozatában (ABH 2005, 870, 877-878.).]^[6]

Álláspontom szerint tehát vitatható, hogy a végkielégítés tulajdonjogi védelmet élvező várománynak tekinthető-e, mivel az csak a törvényben meghatározott esetekben realizálódhat kifizetésben, azaz amíg számára azt ki nem fizetik, a végkielégítés nem képezi a közalkalmazott tulajdonát. Ha ugyanis a közalkalmazotti jogviszony nem olyan módon szűnik meg, amihez a Kjt. jogkövetkezményként végkielégítést fűz, akkor a végkielégítés kifizetése nélkül szűnik meg a jogviszony, és ha ezt követően nem olyan jogviszony jön létre, amelynél előzményként figyelembe vehető a korábbi jogviszonyban töltött idő, akkor a „váromány” is megszűnik.

A Kjt. szerint végkielégítés akkor illeti meg a közalkalmazottat, ha közalkalmazotti jogviszonya felmentés, rendkívüli lemondás vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése következtében szűnik meg. Végkielégítés jár továbbá abban az esetben is, ha a közalkalmazottal ugyanazon munkáltató legalább két alkalommal határozott időre szóló közalkalmazotti jogviszonyt létesít, és a korábbi közalkalmazotti jogviszony megszűnése, valamint az újabb közalkalmazotti jogviszony létesítésének időpontja között hat hónapnál hosszabb idő nem telt el, a közalkalmazott végkielégítésre jogosult, feltéve, hogy közalkalmazotti jogviszonya a 27. § (2) bekezdés szerinti eljárásban, a 30. § (1) bekezdés a) vagy b) pontjában foglalt okok alapján kerül megszüntetésre, vagy a 25. § (1) bekezdés a) pontja szerint szűnik meg.

Véleményem szerint a tárgybeli esetben a közalkalmazotti jogviszonynak nem a Kjt.-n alapuló megszűnéséről van szó, hanem annak egy speciális, az Eszjtv.-ben szabályozott esetéről. Erre egyébként lehetőséget biztosít a Kjt. 25. § (1) bekezdés d) pontja, mely törvényi rendelkezés által is lehetővé teszi a közalkalmazotti jogviszony megszűnését. Ebből kifolyólag a jogviszony megszűnésének jogkövetkezményeire sem a Kjt. szabályait kell alkalmazni, hanem az Eszjtv. rendelkezéseit. Ezáltal nem a Kjt. szerinti végkielégítés csökkentésére került sor az Eszjtv. 19. § (4) bekezdésében, hanem a végkielégítés egy speciális esetének szabályozására.

Mivel az egészségügyi szolgálati jogviszony el nem fogadása az egészségügyi dolgozó által – a jogkövetkezmények ismeretében – meghozott döntésen alapult, azt a jogalkotó a közalkalmazotti jogviszony foglalkoztatott általi egyoldalú megszüntetésének tekintette, amellyel más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok megszüntetése esetén sem jár végkielégítés. Ebből a szemszögből megközelítve az Eszjtv. nem elvett héthavi távolléti díjnak megfelelő összeget az egészségügyi szolgálati munkaszerződést alá nem író egészségügyi dolgozótól, hanem feljogosította öt egy, kettő, illetve háromhavi illetménynek megfelelő összegre.

A végkielégítés közjogi tulajdoni várományával kapcsolatban fentebb már jeleztem, hogy álláspontom szerint jelen eset nem képezi részét a várománynak, miután az döntően a

^[6] 29/2011. (IV. 7.) AB határozat

munkáltatóhoz kötődik (felmentés, munkáltató jogutód nélküli megszűnése, stb.), ezért e tekintetben az összehasonlíthatóságot nem látom megalapozottnak.

5. A jogegyenlőség és diszkrimináció tilalma

Az Alkotmánybíróság már a korábban hatályos Alkotmány értelmezésekor is a felmentéshez kapcsolódó juttatásokról szóló módosításnak a diszkrimináció tilalmát deklaráló alkotmányi rendelkezéssel való összefüggését vizsgálta.

A végkielégítés és az alkotmányi tilalom összefüggésének általános tartalmát az alábbiak szerint fejezte ki az Alkotmánybíróság: „[a] jogalkotó a végkielégítésre vonatkozó elosztási szabályokban a munkavállalók alkalmazási körülményei szerinti megkülönböztetést tehet, ha ez egyébként nem sérti az emberi méltóságot. A végkielégítésre jogosultnak ahhoz van alkotmányosan védett joga, hogy a vele azonos jogállásúak között ne érje tilos megkülönböztetés.” (2180/B/1991. AB határozat, ABH 1992, 559, 562.) Ez utóbbi fogalmi elem kibontását az 1303/B/1996. AB határozat tartalmazza: „[a] törvények - az Alkotmány kivételével - nincsenek hierarchikus kapcsolatban egymással. Az Mt., a Ktv. és a Kjt. a munkaviszonyban álló személyek három nagy csoportjára nézve számos vonatkozásban más munkajogi szabályozást alkalmaz. Önmagában nem alkotmányellenes tehát az sem, ha a törvények a végkielégítés feltételeinek a meghatározásában is differenciálnak a csoportok között. [...] A differenciált szabályozás nem azonosítható a diszkrimináló szabályozással.” (ABH 1997, 693, 694.) Az ismertetett értelmezésből - a jelen ügyre vonatkozóan is - egyértelműen következik, hogy csak az azonos jogállású személyek (az egyes foglalkoztatási törvények hatálya alá tartozók) közötti indokolatlan különbségtétel eredményezheti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdés sérelmét.” {68/2006. (XII. 6.) AB határozat, Indokolás III. B. 2.}

Az indítványozók a jogegyenlőség és diszkrimináció tilalma kérdése tekintetében elsősorban az Eszjtv. hatályával érintett foglalkoztatottak helyzetét kívánják összehasonlíthatónak minősíteni mind a közalkalmazotti végkielégítés egyéb eseteivel, mind a más jogviszonyba tartozó és korábban jogviszonyváltással érintett egyéb foglalkoztatottak tekintetében. Az összehasonlíthatóság esetén az eltérő szabályozás ugyanis megalapozhatja a jogegyenlőség és diszkrimináció tilalmának sérelmét.

Álláspontom szerint alkotmányjogi szempontból nem összehasonlítható a teljesen eltérő foglalkoztatási szabályok hatálya alá tartozó személyek helyzete. Pontosán azért alakult ki ágazatonként számos különböző – törvényben szabályozott – jogviszony, mert az érintettek által végzett munka, a munkavégzés körülményei, az irántuk támasztott elvárások, a komparatív előnyök kérdése annyira eltérően alakul egy nem állam által alkalmazott munkavállaló, egy rendvédelmi dolgozó vagy egy pedagógus esetében, hogy nem lehet egy egyszerű „versenyszféra – közszféra” megkülönböztetéssel kezelni ezeket a differenciákat.

6. Összegzés

A fentieket összefoglalva a végkielégítés nem áll az Alaptörvény XIII. cikkében rögzített tulajdonhoz való jog védelme alatt. Erre tekintettel a jogalkotó szabadon dönthet a végkielégítésre jogosító idők szabályozásának megváltoztatásáról, a korábbi munkáltatóknál fennállt jogviszonyok

beszámíthatóságának megszüntetéséről is. Emellett a szabályozás nem eredményezett hátrányos megkülönböztetést, továbbá az Alkotmánybíróság gyakorlatára is figyelemmel volt.

Álláspontom szerint, a fentiekben bemutatottak alapján az indítványozók által kifogásolt Eszjtv. 19. § (4) bekezdése nem ütközik az Alaptörvény rendelkezéseibe.

Kérem tájékoztatásom szíves elfogadását!

Budapest, 2021. augusztus „ ”

Tisztelettel,

dr. Varga Judit

