

A Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága részére

az első fokon eljáró T. Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi bíróság útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény 27. § alapján az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. II.10. 279/2018/3. sorszám alatt meghozott ítéletének Alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 43. §-ának (1) bekezdésében írtaknak megfelelően azt semmisítse meg.

Kérelmem indokolásaként az alábbiakat adom elő:

1. Az indítvány benyújtásának törvényi és formai követelményei

a) A pertörténet és a tényállás rövid ismertetése

Felperesek az alperes ellen elmaradt ügyeleti díj és késedelmi kamatai követelésére pert indítottak első fokon a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságon, amely a keresetet a 34.M.1544/2015/44. sorszámú ítéletében kisebb részben megalapozottnak, nagyobb részben megalapozatlanak ítélte meg. Felperesek fellebbezése folytán a másodfokon eljáró Fővárosi Törvényszék a 7. Mf. 680.869/2017/9. sorszámú meghozott másodfokú jogerős ítéletében a felperesek keresetét teljes egészében megalapozottnak ítélte meg és teljes egészében marasztalta alperest a kereseti kérelemben foglaltak szerint. Ezt követően alperes felülvizsgálatot kezdeményezett a Kúriánál, aminek eredményeképpen a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság az Mfv. II.10. 279/2018/3. sorszám alatt meghozott ítéletével hatályon kívül helyezte a Fővárosi Törvényszék 7. Mf. 680.869/2017/9. sorszámú meghozott jogerős ítéletét, és az első fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.1544/2015/44. sorszámú ítéletét hatályában fenntartotta.

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Felperesek, mint indítványozók a Fővárosi Törvényszék 7. Mf. 680.869/2017/9. sorszámú meghozott jogerős ítéletével azt igazolják, hogy a rendes, míg a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. II.10. 279/2018/3. sorszám alatt meghozott ítéletével azt igazolják, hogy a rendkívüli jogorvoslati lehetőségeiket is már kimerítették. Indítványozók úgy nyilatkoznak, hogy az ügyben jelenleg semmilyen jogorvoslati eljárás sincsen folyamatban.

c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

Felperesi jogi képviselőként úgy nyilatkozom, hogy a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. II.10. 279/2018/3. sorszám alatt meghozott ítéletét az első fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján elektronikus kapcsolattartás módon 2019.02.04. napján vettem át. Nyilatkozom arról, hogy az Abtv. 30. § (1) bekezdése szerinti határidő (az alkotmányjogi panasz benyújtására alapjául szolgáló bírói döntés közlésétől számított 60 nap) megtartásra került.

FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG
FŐVÁROSI TÖRVÉNYSZÉK

FOLYASÍTÓMSZÁM
KEZDŐPONTON: Készítve

Posta úg, átadásra: Személyesen: 2019-03-26 Rov
Faxon/Leíratt: Kézbesítve

HELYSZÍN: 1 M. +17 Meghat.

MEGJELENTÉSI SZÁM: KÖZTUK:

ÜTELETSZÁM:

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG

Ügyszám: 10/202-0/2019

Erkezett: 2019 APR 18.

Példány: 1 Kezelőiroda:

Melléklet:

d) Az indítványozó érintettségének bemutatása

Az indítványozók az alapeljárás felperesei, ez a T. Elsőfokú Bíróság előtt elfekvő periratokkal bizonyított, így az indítványozók érintettsége igazolt, külön bizonyítást nem kíván.

e) Annak bemutatása, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés

A felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségét egyrészt az adja, hogy vajon a munkavállalóknak a munkavégzés alóli mentesülésre őket különböző jogcímenek feljogosító távolléteik jogszerűen csak külön-külön, azaz jogcímenként egymástól elkülönítve adhatók ki, vagy több, munkavégzés alóli mentesülési jogcím összevonva, egy darab tényleges távolléttel is kiadható-e? A felperesek az első, míg alperes a második mondatrészben lévő állítás mellett érveltek. Felperesek azzal érveltek, hogy amennyiben az alperes, az elsőfokú bíróság és a Kúria álláspontja lenne a helyes, nem lenne jogi akadálya, hogy a munkáltató egyidőben egyszerre összevonva adja ki a munkavállaló részére a napi és heti pihenőidőt a betegszabadsággal és az évi alap- és pótszabadsággal egyetemben, ami Alaptörvény-sértő, továbbá a ki nem pihent egészségügyi dolgozó fokozott megbiztonsági kockázatot jelent, ami szintén Alaptörvény-sértő. Másfelől alkotmányjogi jelentőségét másrészt az adja, hogy az ügyeleti időbeosztás változása egyben a napi rendes munkaidő beosztás változását is jelenti-e, vagy sem? Ebből következően állapítható meg, hogy sérül-e a munkavállalók, köztük az indítványozók tisztességes munkafeltételekhez (törvény szerinti magasabb ügyeleti díjazáshoz) való joga, vagy sem. Másképpen: az Eütev. 12/G. (1) bekezdésében foglalt ügyelet után kiadandó kötelező pihenőidő kiadható-e az Mt. 104. § (1) bekezdés szerinti napi pihenőidő terhére, és/vagy az Mt. 105. § (1) bekezdés szerinti heti pihenőnap terhére, vagy mind a három jogcím külön-külön illeti-e meg a munkavállalót, vagy ha nem, akkor melyik jogcím jogszerűen melyikkel vonható össze és melyikkel nem és miért?

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

- R) cikk (2) bekezdése
- XV. cikk (2) bekezdése
- XVII. cikk (3) bekezdése
- XVII. cikk (4) bekezdése
- XX. cikk (2) bekezdése
- 25. cikk (1) bekezdése
- 26. cikk (1) bekezdése

Nem tudjuk kizárni, hogy a Kúria ítélete meghozatalának az átlagos felülvizsgálati eljárási időkhöz képesti gyorsaságát esetleg az is befolyásolhatta, hogy az ítélethirdetés előtti időszakban már köztudomású volt jogászai körökben, hogy rövidesen hatályba lép az Alaptörvény 28. cikke, aminek alapján a Kúria köteles lett volna alkalmazni az egészségügyi

tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény preambulumból a „- tekintettel a betegek jogára a pihent egészségügyi dolgozó által nyújtott ellátáshoz” mondatot, amit így a felperesek csak kérni, de követelni nem tudtak.

b) A megsemmisíteni kért bírói döntés alaptörvény-ellenességének indokolása

Az Alaptörvény fent hivatkozott rendelkezéseit a támadott bírói döntés azért sérti, mert egyfelől lehetővé teszi, hogy az alperes összevonva adja ki a felperes munkavállalót több önálló jogcímen megillető távollétet, így sérül a munkavállaló napi és heti pihenőidőhöz külön-külön való joga, illetve közvetve az arra a napra a munkavégzéséért járó többletdíjazáshoz való joga, valamint a kevesebb távollétel nő a fáradtság miatti tévedés kockázata a megbíztonságra nézve. Másfelől az ügyeleti időbeosztás változásából nem következik a napi rendes munkaidő beosztás változása.

Végezetül az elsőfokú bíróság és a Kúria eljáró Tanácsa vagy a tételes jogba ütköző, vagy iratellenes, vagy kirívóan okszerűtlen indoklással támasztotta alá az ítéletei rendelkező részeit.

Felperesek nem műszakbeosztás szerinti munkarendben, hanem az Eütev. tv. 12. § (1) bekezdés b) pontja szerint egészségügyi ügyeleti rend keretében dolgoztak. Az Eütev. tv. 12/D § (3) bekezdése alapján „Az alkalmazott egészségügyi dolgozó számára - a heti 40 órás rendes munkaidőn felül – naptári évenként legfeljebb 416 óra egészségügyi ügyelet rendelhető el azzal, hogy a rendkívüli munkavégzés és az elrendelt egészségügyi ügyelet együttes időtartama nem haladhatja meg naptári évenként a 416 órát” az elrendelt ügyelet nem rendes munkaidő, hiszen az a rendes munkaidőn felül rendelhető el.

Az Eütev. tv. 12/C. § (1) bekezdése szerint *„Ügyeleti feladatellátásra*

a) *a 12/D. § (2) bekezdése szerint munkaidő-beosztás szerinti rendes munkaidőben*” (ezzel azonban a Felperesek esetén soha nem élt a munkáltató)

b) *„a munkáltató által a 12/D. § (3) bekezdése alapján, vagy”* (azaz az elrendelhető évi 416 óra ügyelet terhére)

c) *„a 12/B. § alapján önként vállalt többletmunka terhére elrendelt egészségügyi ügyelet keretében kerülhet sor”* ez akár heti átlagban 24 óra, évi 24 óra x 52 = 1248 óra is lehet, erről azonban külön szerződni kell a munkáltatóval!

Az Eütv. hasonlóan rendelkezik és indokol: 93. § (1) *Az ügyeleti rendszer a napi munkarenden kívül bekövetkező sürgősségi esetekben a 88-92. §-ok szerinti egészségügyi ellátás folyamatos igénybevételének lehetőségét biztosítja.*

(2) Az ügyeleti ellátás célja az egészségügyi szolgáltatók napi munkarend szerinti munkaidő befejezésének időpontjától a következő napi munkarend szerinti munkaidő kezdetéig a beteg vizsgálata, egészségi állapotának észlelése, alkalmoszerű és azonnali sürgősségi beavatkozások elvégzése, illetőleg fekvőbeteg-gyógyintézetbe történő sürgősségi beutalása, valamint a külön jogszabályokban meghatározott eljárásokban való részvétel.

Ezek szerint az elrendelt és az önként vállalt többletmunka terhére végzett ügyelet sem tekinthető rendes munkaidőnek, vagyis téves a Kúria azon állítása, hogy ha a Felperesek pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ügyelnek az nekik a rendes munkaidejük, azaz a munkanapjuk.

Mt. 92. § "A teljes napi munkaidő legfeljebb napi 12 órára emelhető" vagyis az ügyelet az nem rendes munkaidő, hiszen az ügyelet 24 órás is lehet.

Mt. 93. § munkaidőkeret: „A munkaidő-keretben teljesítendő munkaidőt a munkaidőkeret tartama, a napi munkaidő és az általános munkarend alapul vételével kell megállapítani.”

Vagyis a munkaidőkeret csak a rendes munkaidőt tartalmazza az ügyeleti munkaidőt nem, ebből persze az is következik, hogy az ügyeleti munkaidő nem rendes munkaidő.

Mt. 87. § (1) "Munkanap:...beosztás szerinti napi munkaidő... Mt. 88.§ (2) „Beosztás szerint napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő.” Vagyis a munkanap az csak a rendes munkaidő, az ügyeleti munkaidő az nem rendes munkaidő, azaz nem munkanap.

Mt. 96.§ (1) "A munkaidő-beosztás szabályait (munkarend) a munkáltató állapítja meg."

E miatt a jogszabály miatt törölte az alperes munkáltató a KSZ (Kollektív Szerződés)-ből a munkarend című mellékletet és annak módosítását, de ettől még a Felperesek munkarendje az alperes munkáltató gyakorlatában nem változott, továbbá az addigi gyakorlat megváltozásáról nem kaptak tájékoztatást a munkáltatótól az új KSZ 21. § szerint, pedig ezt az Eütev. tv. 13. § (1) bekezdése is előírja az Mt. 46 - 47. §-ain kívül. Az Mt. itt fölhívott szakaszai úgynevezett minimál-standardokat tartalmaznak. Ez alapján a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége nem korlátozható, attól eltekinteni nem lehet, ráutaló magatartással nem teljesíthető, nem teljesítése a munkáltatóra nézve szankciókat kell okoznia, de ezt a következtetést a Kúria T. Tanácsa nem vonta le és nem alkalmazta.

Mt. 102. §-a rögzíti, hogy mely napok a munkaszüneti napok, vagyis ha a Felperesek ezeken a napokon ügyelnek, akkor elmondható, hogy a Felperesek munkaszüneti napon ügyelnek, ez nem letagadható még akkor sem ha a Kúria T. Tanácsa ki is jelenti, hogy ezek a napok a Felperesek munkanapjai.

Mt. 110. § ügyelet és készenlét: (1) „A munkavállaló a beosztás szerinti napi munkaidején kívül rendelkezésre állásra kötelezhető.” Vagyis az ügyelet a napi munkaidőn, azaz a rendes munkaidőn túl van elrendelve, azaz az ügyelet nem rendes munkaidő, azaz nem munkanap.

A Kúria ítéletének (53) pontja Alaptörvény sértő, mert arról az esetről, ha valakinek a munkaidő-beosztás változása miatt kell pihenőnapon vagy munkaszüneti napon rendkívüli munkaidőben dolgoznia, nem az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése rendelkezik, hanem az Mt. 107. § -a, amely rendkívüli munkaidőnek minősíti a munkaidő-beosztástól eltérő munkaidő tartamát, ill. az Mt. 143. § (3) bekezdése, ami kimondja, hogy „*heti pihenőnapra (heti pihenőidőre) elrendelt rendkívüli munkaidőben történő munkavégzés esetén száz százalék bérpótlék jár. A bérpótlék mértéke ötven százalék, ha a munkáltató másik heti pihenőnapot (heti pihenőidőt) biztosít.*”

Az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése arról szól, hogy ha az eü. tevékenységet folytató ügyeletes pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ügyel, akkor azt egy szabadnappal, vagy 50 %-os pótdíjjal kell kompenzálni. Szó sincs rendkívüli munkaidőről, beosztás-változásról! Csak arról van szó, hogy ha az ügyeletes pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ügyel, akkor szabadnap illeti meg. A Felperesek pihenőnapja mivel hétköznapra a beosztásuk szerint sosem esik, így logikusan csak hétvégére eshet, vagyis ha a Felperesek hétvégén, vagy

munkaszüneti napon ügyelnek, akkor jár nekik egy plusz szabadnap. A törvényhozó szándéka pont az volt, hogy az egészségügyi tevékenységet folytató ügyeletes az ügyeletek miatt elveszített szabadidejét végre visszakapja. Nem lehetett az a törvényhozó szándéka, hogy az ügyeletesek Mt. 143.§ (3) bekezdés szerinti jogát csorbítsa. A Kúria ítélete így nem csak jogsértő, hanem a törvényhozó szándékát is figyelmen kívül hagyja, nem engedi, hogy a jogszabály célt érjen.

A Kúria azt állítja, hogy az ügyeleti munkaidő is rendes munkaidő, és ha a Felperesek hétvégén vagy munkaszüneti napon ügyelnek, akkor az a munkanapjuk. Ezzel szemben ez csak a többműszakos (nem ügyeleti beosztású) munkarendben valósul meg úgy, hogy ha valaki dolgozik hétvégén vagy munkaszüneti napon, akkor az az ő rendes munkaideje, munkanapja (amiért kapja az alapilletményének arányos részét) azzal, hogy ebben az esetben hétköznapra ki kell jelölni a műszakban dolgozó pihenőnapját, ill. a munkaszüneti napi munkaóráira az órabérének 100 %-a jár óránként (műszakpótlékként, a délutános és éjszakai pótlékon felül). De a többműszakos munkarendben dolgozók nem ügyelnek, mert a többműszakos munkarend más beosztási rend alapján szerveződik. Ezzel szemben az egyműszakos plusz ügyeleti munkarendben dolgozó Felperesek ha hétvégén ügyelnek (24 órán át), akkor pihenőnapi ügyeleteiket töltik, ill. ha munkaszüneti napon ügyelnek (24 órán át), akkor meg a munkaszüneti napi ügyeleteiket töltik a pihenőnapi és a munkaszüneti napi ügyeleti díj fejében (túl az alapbérükön, de műszakpótlékre nem jogosultak, se délutános, se éjszakai, se munkaszüneti pótlékre), és az Eütev. tv. 13/B. §. 2. bekezdése szerint jár nekik egy plusz szabadnap, vagy magasabb mértékű ügyeleti díj, amit nem kaptak meg és ezért folyt a per.

A munkaidőkeretbe az Mt. szerint a kötelező havi óraszám, azaz a rendes munkaidő számít bele, ami a munkanapok számától függ, így van, hogy $19 \times 8 = 152$ óra, vagy $20 \times 8 = 160$ óra, vagy $21 \times 8 = 168$ óra, vagy $22 \times 8 = 176$ óra a havi munkaidőkeret. A túlmunka órái, az elrendelt ügyelet órái, vagy az önként vállalt többletmunka órái a munkaidőkeretbe nem számítanak bele, ebből meg visszafelé az következik, hogy az ügyelet órái nem részei a rendes munkaidőnek, (hacsak nincs a rendes munkaidő terhére elrendelve az ügyelet, de a Felperesek esetén ezzel a munkáltató ezzel soha nem élt), vagyis megalapozatlan az az állítása a Kúriának, hogy a hétvégére elrendelt ügyelet, vagy a munkaszüneti napra elrendelt ügyelet a felperesek rendes munkaideje, munkanapja.

A Kúria ítélete alapján sérül a Felperesek munkabérhez való joga, és a pihenőidőhöz való joga. Ezek alapján kérjük az Alkotmánybíróságtól, hogy semmisítse meg a Kúria ítéletét.

A Felperesek egy műszakban és ügyeleti munkarendben dolgoznak. Az ügyeleti munkarend azt jelenti, hogy a Felperesek hétköznap reggel 07 óra 35 perctől 16,00 óráig töltik a rendes munkaidejüket, majd utána az ügyeleti beosztás függvényében 16,00 órától másnap reggel 08,00 óráig 16 órán keresztül a napi pihenőidő rovására ügyelnek, azaz helyhez kötöten rendelkezésre állnak, e mellett szintén az ügyeleti beosztás függvényében hétvégén, azaz a heti pihenőidejük rovására és időnként munkaszüneti napon reggel 08,00 órától másnap reggel 08,00 óráig 24 órán át ügyelnek. Az ügyelet egy olyan speciális munkaidő, amikor is a munkaidő több mint a felében tényleges munkavégzés nem történik, hiszen ha az ügyeleti munkaidő több mint a felében tényleges munkavégzés zajlik, akkor műszak beosztás-szerinti

munkarendet kell szervezni az egészségügyi ellátás folyamatos működtetésének egyes kérdéseiről szóló 47/2004. (V. 11.) ESzCsM rendelet 14. § (3) és (5) bekezdései szerint.

Ezt igazolják a bérpapírok. A bérpapírok tartalmazzák a jelenléti ívet jelmagyarázattal. Ennek lényege, hogy az Államkincstár a munkáltató adatai alapján elkészített bérelszámoló papírján feltünteti a felperes jelenléti ívét egy sorban, és jelmagyarázatot is tartalmaz a bérpapír. Ebből kiderül, hogy a munkáltató „P” betűvel jelzi a felperesi heti pihenőnapot akkor is, ha ezen a napon ügyelt a felperes az ügyeleti beosztása alapján. Ezt igazolandó csatoltuk be a bérpapírokat és ahhoz a hónaphoz tartozó ügyeleti beosztásokat a T. Elsőfokú Bíróságnak, de ezt sem ő, sem a Kúria nem vette figyelembe. Alperesi jogi képviselő úgy nyilatkozott, hogy a bérpapíron szereplő jelenléti ív az csak egy naptár, ami azért sem igaz, mert ha szabadságon volt a felperes, akkor azt „T” betűvel jelezték a jelenléti íven, noha a „T” betű a jelenléti íven lévő jelmagyarázat szerint távollétet jelent.

2012. tavaszán az egészségügyi minisztérium államtitkársága tájékoztatta a médián keresztül a széles közvéleményt arról, hogy elfogadhatatlan az addigi gyakorlat, hogy ha az egészségügyi tevékenységet folytató ügyeletes pihenőnapon, vagy munkaszüneti napon ügyel, akkor kevesebb időt tölthet szeretteivel, családjával, mint más „normális” dolgozó, ezért törvényt hoznak arról, hogy a munkáltató köteles szabadnappal vagy plusz díjjal kompenzálni az így elveszített pihenőidőt. 2012. júliusában meg is született az erről szóló törvény (Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése). A törvény azokra vonatkozik, akik egészségügyi tevékenységet folytatnak ügyeletesként heti pihenőnapon (heti pihenőidőben), vagy munkaszüneti napon. Vagyis a felperesekre vonatkozik a törvény.

A Kúria ítéletének részletes kritikája:

(40), (41) Logikátlan az az állítás, hogy 2012. július 1-től 2012. november 30-ig terjedő időtartamban általános munkarendben foglalkoztatták a Felpereseket, vagy ha ez igaz állítás, akkor 2012. november 30-a után is általános munkarendben foglalkoztatták a Felpereseket, hiszen a Felperesek munkarendje semmit nem változott 2012. november 30-án. Ha ugyanis munkarend a gyakorlatban a fenti időpont után nem változott meg a fenti időpont előtthöz képest, akkor ha az egyik időpontban fennálló munkarend jellegét bizonyítani lehet, akkor a logika szabályai szerint a másik időpontban is ugyanennek a munkarendnek kell léteznie. Felperesek bizonyították, hogy a fenti időpont előtt általános munkarend plusz ügyeleti beosztásban dolgoztak úgy, hogy a heti pihenőnapjaik mindig szombat-vasárnapra estek. Ebből következik, hogy ettől eltérő munkáltatói tájékoztatás, illetve gyakorlat hiányában a fenti időpont után a mai napig is általános munkarend plusz ügyeleti beosztásban dolgoznak úgy, hogy a heti pihenőnapjaik mindig szombat-vasárnapra esnek. Ezzel ellentétes okiratot, gyakorlatot az alperes munkáltató nem igazolt, így különösen érthetetlen a Kúria T. Tanácsának ezen logikai okfejtéstől való elzárkózása. Az új KSZ a régi KSZ-szel szemben már nem tartalmazza a munkarendet, amelyet a régi KSZ 5-ös számú melléklete tartalmazott annak módosításával együtt, de mivel az új Mt. úgy rendelkezett, hogy a KSZ hatásköréből a Főigazgató hatáskörébe rendeli a munkarend meghatározását, így az új KSZ már nem tartalmazza a dolgozók munkarendjét, de arról rendelkezik az új KSZ 21. §-a, hogy a

Főigazgató tájékoztatja a dolgozókat a munkarendjükéről. Mivel a Felperesek esetén változásra nem került sor sem a napi gyakorlatban, sem tájékoztatás alapján, így maradt a korábbi munkarend, amely kifejezetten arról rendelkezett, hogy a Felperesek, ill. az egy műszakban és ügyeleti munkarendben dolgozók heti pihenőideje mindig szombat-vasárnapra esik, amely napokon időnként ügyelniük kell 24 órás pihenőnapi ügyeletként.

Tény, hogy az egyenlőtlen munkaidő beosztás az ügyeleti beosztás tekintetében megvalósult, hiszen a Felperesek hol hétköznap (16 órán keresztül), hol pihenőnapon (24 órán keresztül), hol munkaszüneti napon (24 órán keresztül) ügyeltek, de a rendes munkaidejeik mindig csak és kizárólag hétköznap napokra estek, a pihenőnapok pedig mindig hétféjére, hiszen pihenőnap hétköznapra soha nem volt a munkáltató alperes által elrendelve.

Önmagában a munkaidőkeret léte miatt nem beszélhetünk arról, hogy nem volt és ma sem lenne általános a Felperesek munkarendje, hiszen a régi KSZ hatálya alatt is munkaidő keretben dolgozott minden felperes.

(42) Bár az igaz, hogy az egyműszakos munkarendből nem következik egyértelműen, hogy a Felperesek általános munkarendben dolgoztak, de a tények szerint (heti műtőbeosztás, havi ügyeleti beosztás, jelenléti ív) okiratokkal bizonyítottuk, hogy a Felperesek rendes munkaideje csak és kizárólag hétköznap napra volt beosztva, pihenőnapjaik hétköznap napra soha nem voltak beosztva, mindig csak szombat-vasárnapokra. Az ügyeleti munkarend sajátja, hogy a Felpereseknek hol hétköznap a napi pihenőidő rovására, hol hétféjén a heti pihenőidő rovására ügyelniük kellett külön ügyeleti díjért. Pontosan ezért alkotta meg a törvényhozó az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését, miszerint ha valaki pihenőnapon vagy munkaszüneti napon ügyel, kapjon egy másik szabadnapot, vagy ennek hiányában 50%-os pótdíjat. Teljesen világos, hogy a többműszakos munkarend esetén valósulhat csak az meg, amiről a Kúria ítélete szól, vagyis az, hogy hétféjére és munkaszüneti napra elrendelésre kerül a rendes munkaidő, és ilyenkor a dolgozó a munkanapját tölti, de ebben az esetben hétköznapra van kijelölve a heti pihenőnap, illetve munkaszüneti napon teljesített munkaórákra jár a 100% műszakpótlék, a dolgozó ilyenkor az alapilletményét kapja azzal, hogy délutános és éjszakai pótléokra is jogosult.

Vagyis több elemében is élesen különbözik az általános egyműszakos és ügyeleti munkarend a többműszakos munkarendtől, ezért lett volna elvárható, hogy ezt a distinctiót a Kúria fölismerje. A Felperesek egyműszakos és ügyeleti munkarendben dolgoznak, a hétköznap rendes munkaidejükre kapják az alapilletményüket, a napi pihenőidő rovására és a heti pihenőidő rovására elrendelt ügyeletekre kapják a differenciált ügyeleti díjaikat, hiszen más az ügyelet díja, ha az ügyeletre hétköznap, pihenőnap, vagy munkaszüneti napon kerül sor ill. attól is függ a díj mértéke, hogy elrendelt vagy önként vállalt ügyeletről beszélünk.

(43) Az Eütev. tv. 12.§ (1) bekezdése éppen a Felperesek igazát erősíti, miszerint egészségügyi ügyelet keretében végzik egészségügyi tevékenységeiket és nem műszakbeosztás szerinti munkarendben, mint pl. az ápoló nővérek. Vagyis az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdése a Felperesekre igenis alkalmazandó! Hiszen az ügyeleti munkarendnek épp az a sajátja, hogy a napi és a heti pihenőidő rovására, ill. a munkaszüneti nap rovására van elrendelve. A hivatkozott jogszabály pedig arról szól, hogy ha egészségügyi tevékenységet folytat az ügyeletes pihenőnapon vagy munkaszüneti napon, akkor ezt egy szabadnappal kell kompenzálni vagy 50%-os pótdíjjal.

(44) A leírtakkal szemben az egészségügyi ügyelet keretében végzett tevékenységet nem kell rendes munkaidőnek tekinteni, mint ahogy a munkáltató alperes nem is tekinti annak, hiszen a jelenléti íven meg kell jeleníteni a rendes munkaidő tartamát, és abba csak és kizárólag a hétköznapra elrendelt rendes munkaidőt kell beszámítani (amiért egyébként a Felperesek az alapilletményeiket kapják), és külön kell az ügyeleti időt feltüntetni (amiért külön ügyeleti díjban részesülnek a Felperesek, és a díj mértéke attól függ, hogy az ügyeletre hétköznap, pihenőnap, vagy munkaszüneti napon került-e sor, és hogy elrendelt, vagy önként vállalt ügyeletről beszélünk). Ha az ügyeleti idő is rendes munkaidőnek számítana, akkor a munkaidőkeretben is figyelembe kellene venni, de mivel nem számít annak, így a munkaidőkeretnél nem kerül beszámításra, vagyis a munkaidőkeret csakis a havi kötelező óraszámot, azaz a rendes munkaidőt tartalmazza, a túlmunkát, túlórákat, ügyeleti órákat nem. Bár a rendes munkaidő rovására el lehet rendelni ügyeleti órákat, de a Felperesek esetén erre soha nem került sor! Tehát az egyenlőtlen munkaidő beosztás az ügyeleti beosztás tekintetében megvalósul, de a rendes munkaidő és a heti pihenőidő beosztása egyenletes, hiszen rendes munkaidő csak és kizárólag hétköznapra, heti pihenő idő pedig hétköznapra soha nem volt elrendelve, hiszen erre lehetőség sem volt a szűkös humán erőforrás kapacitás miatt. Ha az alperes munkáltató a Felpereseket többműszakos munkarendben foglalkoztatná, nyomban legalább 3 műtőt le kellene állítania a fellépő munkaerőhiány miatt.

(45), (46) Az Eütev. tv. 13.§ (1) bekezdés többek között arról szól, hogy pl. a heti pihenőnapot, pihenőidőt előre ki kell jelölni! Mivel a Felperesek esetén a heti pihenőidő – heti pihenőnap soha nem volt hétköznapra kijelölve (nem is lehetett kijelölni, hiszen hétköznap a rendes 8 órás munkaidejüket töltötték a Felperesek, hétköznap csak akkor nem kellett 8 órákor felvenni a munkát, ha közvetlenül előtte folyamatosan 24 órát a munkahelyén tartózkodtak a Felperesek, ilyenkor a Felperesek az Eütev. tv. 12/G. § (1) bekezdése szerint ügyelet utáni pihenőidejeiket töltötték a rendes munkaidő rovására, ami azonban az Mt. heti pihenőnap és heti pihenőidő meghatározása alapján nem számít heti pihenőnapnak, vagy heti pihenőidőnek, amit az első fokon eljáró bíróság is elismert), ebből az következik, hogy a Felperesek heti pihenőideje mindig hétvégére esett, amikor is időnként ügyelniük kellett az ügyeleti beosztásaik alapján.

(48) Tekintettel arra, hogy csak a rendes munkaidő tekinthető munkanapnak az Mt. 87. § (1), és a 88. § (2) bekezdései alapján (Munkanap: „.....a beosztás szerinti napi munkaidő””Beosztás szerinti napi munkaidő: a munkanapra elrendelt rendes munkaidő”), így az ügyeleti munkaidő nem, és mivel a Felperesek pihenőnapon és munkaszüneti napon is időnként ügyelnek, az nekik nem a munkanapjuk, mert ha a munkanapjuk lenne, akkor nem lenne meg a heti két pihenőnapjuk! Az ügyeleti munkarendben dolgozóakra éppen azért hozták az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését, hogy a pihenőnapi ügyeletük miatt elveszített heti pihenőidejüket egy plusz kompenzáló szabadnap formájában visszakapják. Ha a Kúria ítélete helyes és jogszerű lenne, akkor az Mt. és az Eütev. törvény több pontja értelmezhetetlenné válna (az Mt. 87. §, 88. §, 93. §, Eütev. tv. 12.§, 13.§, 13/B. § (1), (2)). Mivel a munkaidőkeretbe csak a rendes munkaidő számít bele, az ügyeleti munkaidő pedig nem, ebből is az következik, hogy az ügyeleti munkaidő nem rendes munkaidő.

(49) A régi KSZ a Felperesek munkarendjét szabályozta a munkarend című 5. sz. mellékletében, és annak módosításával. Az új KSZ ugyan már nem tartalmazza a munkarend című mellékletet, de ettől a Felpereseknek még volt, és ma is van munkarendjük, ami az új

KSZ életbe lépésével nem változott, hiszen ha változott volna, arról az új KSZ szerint a Főigazgatónak tájékoztatni kellett volna a Felpereseket, de ilyen tájékoztatás nem történt, vagyis továbbra is a Felperesek heti pihenőideje szombat-vasárnap amely napokon időnként ügyelniük kell.

(50) Nyilvánvaló, hogy a szombat – vasárnap színes megjelenítésének értelme a jelenléti íveken nem változott, vagyis nem az eltérő ügyeleti díjazásra utal, ahogy alperes próbálja magyarázni, hanem arra, hogy a szombat-vasárnap a Felperesek esetén nem munkanap, hanem heti pihenőnap, amikor is ha dolgozniuk kell, az egy pihenőnapra ügyletet jelent, amelynek időtartama 24 óra szemben a hétköznapokkal, amikor is egy 8 órás rendes munkaidőt követ, adott esetben egy 16 órás hétköznapra ügyletet. Persze a díjazás is eltérő, de a szombat-vasárnap díjazása nem eltérő, vagyis ha a Kúria ítéletének megalapozott lenne, akkor a szombat-vasárnap a jelenléti íven egy színnel lenne jelölve, és nem kettővel (zölddel és pirossal). Az eltérő színű megjelenítés csak azt erősíti, hogy semmi nem változott a KSZ változása után! A Felperesek a bérjegyzékeikből is tájékozódhattak arról, hogy mely napjuk volt az adott hónapban a munkanapjuk, mely napjuk volt a pihenőnapjuk, és mely napon voltak szabadságon, vagy betegállományban, és mely ügyeletükre mennyi bért számoltak el? Ezekből az elszámolásokból világosan kiderül, hogy a Felpereseknek hétvégére soha nem esett a munkanapjuk. Ha hétvégén ügyeltek, az az elszámoló bérjegyzéken pihenőnapnak volt feltüntetve. Ezeket a tényeket a Kúria is megismerhette, mégsem vette figyelembe és azt állította, hogy a Felperesek tudhatták, hogy az új KSZ óta nem esik a pihenőnapjuk mindig hétvégére (de akkor mégis mely napokra esik?). Az iratokból ennek épp az ellenkezője derül ki, vagyis a Kúria figyelmen kívül hagyta a tényeket és iratellenesen hozott ítéletet!

(51), (52) Ha más-más jogcímen járó és kiadandó pihenőidők egy időben összevonva is kiadhatók, akkor ebből logikusan az következne, hogy a több jogcímen töltött munkaidő is elszámolható egyidőben, így például egy szombati ügylet egy részt megfelelne egy 24 órás heti pihenőnapra ügyletnek, de egyben egy 3x8 óra rendes munkaidőnek, és persze egy 24 órás rendkívüli munkaidőnek is, vagyis jogcímenként külön-külön, azaz háromszorosan kellene díjazni egy munkavégzést! Ez persze teljes káoszt jelentene, egyszerűen abszurditás ez a Kúriai indoklás alapuló analógiai okfejtés, ezt a Kúria T. Tanácsa maga sem így ítélné meg, ha egy másik ügyben ez kerülne elé.

(53) Erről az esetről az Mt. 143. § (3) bekezdése szól, az Eütev. tv. 13/B. § (2) bekezdését nem azért hozták, hogy szűkítsék az Mt. 143. §-át az eü. dolgozók esetén.

Rámutatok, hogy a Kúria a mérlegelésnél nem alkalmazta az egészségügyi tevékenység végzésének egyes kérdéseiről szóló 2003. évi LXXXIV. törvény (Eütev.tv.) preambulumból a betegek érdekében a pihent egészségügyi dolgozóhoz való jogot, ami kitűnik az ítélete (49), (51), (52) és (57) pontjaiból. A pihenőidő és a pihenőnap egyidőben ezen a két jogcímen egyszerre történő kiadási lehetősége álláspontom szerint az Alaptörvénybe ütközik. Ezekre az időkre Mt. is két külön definíciót ad meg a 105. § (1) és a 106. § (1) bekezdéseiben. Éppen a Kúria által felismert tiltó szabály hiányában kellett volna az Eütev.tv. fentebb hivatkozott preambulumi mondatát a szakdolgozó felperesek javára alkalmazni, mint egyértelmű, az egészségügyi dolgozók pihenésének okozati összefüggésben megbízhatóságot növelő jogalkotói akaratot. A Kúria ezen indoklása alapján ezek után a munkavállaló betegszabadsága alatt kiadható lehetne akár részben az éves alap- és pótszabadsága, vagy az alapszabadsága alatt egyben a pótszabadsága is arra hivatkozással, hogy mindkettő a

„...munkavállalói regenerálódást, pihenést hivatott biztosítani.” Az (50) pontban írt mérlegelés ellentétes következtetéssel is helytálló lett volna: a továbbra is folyamatos alperesi gyakorlat éppen azt is igazolhatta volna, hogy az alperes továbbra is alkalmazta a korábbi főigazgatói utasítást. Így a „gyakorlat fölülírja az elméletet” elv alkalmazásával figyelmen kívül kellett volna hagyni azt, hogy a korábbi főigazgatói utasításnak mi lett a jogi sorsa az Új KSZ hatályba lépésével, mert a felperesek munkaidő beosztási gyakorlata semmit sem változott. Ráadásul alperes semmilyen módon nem igazolta, hogy a korábbi főigazgatói utasítás hatályba lépésekor kialakított munkaidő beosztási jelöléseit a jelenléti íveken az Új KSZ hatályba lépését követően milyen más okból alkalmazta volna továbbra is ugyanúgy, ahogy erre az ítélet utal? Ezt a következtetést a Kúria megalapozatlanul vonta le, mert alperes nem igazolta, hogy a változatlan munkaidő beosztási jeleket mégis milyen más érdekből alkalmazza ugyanúgy?

A korábbi 33/2008-as főigazgatói utasítás, ami a felperesi álláspontot támasztotta alá a Törvényszék szerint, álláspontom nem a Kollektív Szerződés felhatalmazásából fakadó származékos jogkörben, hanem önálló, eredeti, a munkáltatói jogkörből következő normaalkotó jogkörben született, így a régi KSZ hatályon kívül helyezésével nem került automatikusan hatályon kívül. Ebből pedig a Törvényszékkel egyezően a Kúria ítéletével szemben az következne zárt logikai rendben, hogy hatályon kívül helyezés, vagy visszavonás hiányában a korábbi főigazgatói utasítás az Új Kollektív Szerződés alatt is hatályos volt annál is inkább, mert az alperesi gyakorlat az Új KSZ hatálya alatt is megfelelt a főigazgatói utasítás rendelkezéseinek. Az eredeti normaalkotó jogkörből következően abból, hogy a régi KSZ megszűnt nem következik az, hogy egy olyan munkáltatói utasítás is megszűnik vele, amire nem a Régi KSZ hatalmazta föl a főigazgatót, hanem aminek kibocsátása a főigazgatói munkáltatói jogköréből ered. A főigazgatói utasítás megszűnéséhez visszavonáson, vagy hatályon kívül helyezésen kívül legalább az szükségeltetett volna, hogy maga a szabályozás tárgya, azaz az alperesi munkaidő beosztási tevékenység szűnjön meg, ezzel okafogyottá téve az utasítást. De a munkaidő beosztási tevékenység mint munkáltatói feladat az Új KSZ hatályba lépése után is fennállt, így ezen tevékenység szabályozása a főigazgatói utasításban további indokolást, értelmet és ezzel jogalapot kapott.

Az {55} pont véleményem szerint sajnálatos csúsztatás, mert az általános munkarend nem a körülményekből, hanem a főigazgatói utasításból eredt, annak megvalósítása, végrehajtása eredményezte azt. A leírtakkal ellentétesen is mérlegelhetett volna a Kúria: a főigazgatói utasításból és az Új KSZ hatályba lépését követő következetes alperesi munkaidő beosztás gyakorlatból az állapítható meg, hogy a felperesek foglalkoztatása az általános munkarend gyakorlatának felelt meg anélkül is, hogy az alperes a saját munkaidő beosztási gyakorlatát így nevezte volna el.

A Kúria ítélete iratellenes, hiszen nem veszi figyelembe a Felperesek munkarendjét igazoló heti műtőbeosztását, havi ügyeleti beosztását, jelenléti íveit, bérpapírjait. Hamisított jelenléti ívet tekinti hitelesnek, és a hiteles jelenléti íveket, bérpapírokat figyelmen kívül hagyja (Kúria ítélet (4). pontja). A munkáltató alperes által hamisított jelenléti íven az szerepel, hogy a Felperesek ügyelet utáni pihenőideje (ami az Eütev. tv. 12/G. § (1) bekezdése szerint jár nekik) a Felperesek heti pihenőnapja, pedig a hiteles jelenléti ívekből kiderül, hogy ez nem így van, az Mt. 87. § (2) pontja szerint az ügyelet utáni pihenőidő nem is lehet a Felperesek heti

pihenőnapja, hiszen az ügyelet reggel 8-ig tart így a Felperes 7 órától nem tölti a pihenőidejét, ezt egyébként az első fokon eljáró Bíróság is elismerte. Iratellenes a Kúria ítélete, hiszen nem létező dokumentumot tekint dokumentáltnak (Kúriai ítélet (15). pont), ugyanis nincsen olyan dokumentum ami azt igazolná, hogy a Felperesek munkarendje 2012. decemberétől megváltozott. Semmilyen irat, dokumentum nem igazolja, hogy a Felperesek heti pihenőnapja ki lett volna jelölve hétköznapra, arra azonban van dokumentum, ami azt igazolja, hogy a Felperesek heti pihenőnapja mindig szombatra és vasárnapra volt kijelölve (lásd a Felperesek bérjegyzékei, valamint a Felperesek jelenléti ívei jelmagyarázattal, amiből egyértelműen kiderült, hogy a Felperesek heti pihenőnapja akkor is hétvégére esett, ha azon a hétvégi napon éppen ügyelniük kellett az ügyeleti beosztások alapján. A Kúria ezt a dokumentumot figyelmen kívül hagyta, azaz iratellenesen döntött.

Logikátlan a Kúria ítélete, hiszen miközben elismeri azt a tényt, hogy a Felperesek egy műszakban és ügyeleti munkarendben dolgoznak, mégis azt állítja, hogy a Felperesek, ha hétvégén vagy munkaszüneti napon dolgoznak azaz ő munkanapjuk, pedig ez csak akkor lenne igaz, ha a Felperesek munkarendje műszak beosztás szerinti munkarend lenne.

Az Alaptörvény 26. cikk (1) bekezdését sérti a Kúria azon eljárása, hogy a Felperesek és a beavatkozó képviselőinek beadványait nem ismertette a tárgyaláson, ennek ellenére a ki nem küldött, de a beavatkozó képviselője által az Elsőfokú Bíróságon megtekintett jegyzőkönyvben az olvasható, hogy a Kúria ismertette a felperesek és a beavatkozó Kúriához eljuttatott beadványait. A Kúria az ítéletében sem írja le, hogy milyen beadványok jutottak el a Kúriához a felperesek és a beavatkozó képviselői által. Ebből arra lehet következtetni, hogy a Kúria ítélezési tevékenysége nem volt semleges. Az Mt. 140. § (2) bekezdése szerint *"Munkaszüneti napon rendes munkaidőben történő munkavégzésre kötelezett munkavállalót száz százalék bérpótlék illeti meg."* Ilyen bérpótlékot a Felperesek soha nem kaptak, így ez is egy közvetett bizonyíték arra, hogy a Felperesek, amikor munkaszüneti napon ügyelnek, az nekik nem a rendes munkaidőben történő munkavégzésnek minősült.

A kúriai döntés (51) pontjának indokolása és a döntés elvi tartalmára vonatkozó (57) pont vonatkozásában kitérünk az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésben foglaltakra, amely szerint *"Minden munkavállalónak joga van a napi és(!) heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz."* Az „és” nyelvtanilag kapcsolatos kötőszavunk, ami azt jelenti, hogy az előtte és mögötte álló mondatrészeket összekapcsolja, azaz azoknak egyszerre kell megvalósulniuk. Ezzel ellentétben a „vagy” nyelvtanilag elválasztó kötőszó, ami azt jelenti, hogy az előtte és mögötte álló mondatrész bármelyike önállóan is megvalósulhat. Az Alaptörvény egyik kifejezett újítása, hogy ezeket önállóan nevesíti. Az „és” kötőszó a fent idézett mondatban azt fejezi ki, hogy ezek a jogok (szemben a régi Alkotmánnyal) immár önálló jogok, vagyis egyenként, külön-külön illetik meg a munkavállalókat (lévén más a funkciójuk is), így egy időtartamra nézve együttes, egyszerre történő kiadásuk csak Alaptörvény-ellenes lehet. Mivel eddig ilyen tárgyban AB-határozat tudomásom szerint nem született, analógiaként megemlítem az Ítéletábról szóló határozatot, ahol az AB az Alkotmány szövegének nyelvtani értelméből (többes számban szerepelt az Ítéletábra) következtetett arra, hogy egy Ítéletábra felállítása mulasztásban megnyilvánuló Alaptörvény-ellenességet eredményez [49/2001. (XI.22.) AB határozat].

Megemlítem még az Európai Unió Alapjogi Chartájának 31. cikk (2) bekezdését, amely szintén önálló jogként nevesíti a munkavállalók számára "a napi és heti pihenőidőt". Több Uniós jogeset is található az "egy adott időszakban két jogcímen való elszámolás tilalmára" nézve, azok azonban egyelőre csak a szülési, betegszabadság, illetve fizetett szabadsághoz való joggal összefüggésben születtek (a 2003/88/EK irányelv 7. cikkével összefüggésben, pl. C-342/01, C-350/06, C-520/06), így itt alkalmazható analógiaként utalok ezekre. Részletesebben utalok a C-180/2014. sz. ügyre (EU Bíróság kontra Görögország), ahol kötelezettségszegési eljárás keretében a Bíróság ítéletében megállapította, hogy a Görög Köztársaság, mivel nem alkalmazott 48 órát meg nem haladó átlagos heti munkaidőt, és nem biztosított minimális napi pihenőidőt, sem kompenzáló pihenőidőnek megfelelő időszakot, amelynek közvetlenül a kompenzálendő munkaidőt kell követnie, nem teljesítette a munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv 3. és 6. cikkéből eredő kötelezettségeit).

Megállapítható, hogy a Kúria az Alkotmánybíróság korábbi jogértelmezéseitől – különösen a 7/2013. (III.1.) AB határozat és a 3021/2017. (II.17.) AB határozat – és az EU Bírósága általi jogértelmezéseitől is indoklás nélkül eltérő álláspontra helyezkedett, megsértve ezzel az indítványozók kérelem elbírálásához fűződő alapjogait.

Indítványozom, hogy a T. Alkotmánybíróság vizsgálja meg, hogy jogszerű volt-e az elsőfokú bíróság Tanácsának és a Kúria Tanácsa tagjainak kinevezése? Törvénysértő ugyanis az a bírói tanács, amely a bírókinevezés alapvető garanciális szabályainak megsértésével jön létre. Ezt mondta ki az Emberi Jogok Európai Bírósága. Az EJE szerint, ha a bíró(k) kinevezése nem törvényes, maga az eljárás sem az. Egy már lezárt ügyben az Alkotmánybíróság javíthatja ki a hibát. Ha egy állásra többen jelentkeznek, akkor a jelölteket a szakmai előéletükre kapott pontok, valamint az érintett bírói tanács véleménye alapján rangsorolják. A kinevezési jog gyakorlója így elvben csak formális szerephez jutna az elbíráláskor. Jogsértő, ha a gyakorlat szerint mégis minden rajta múlik.

3. Egyéb nyilatkozatok és mellékletek

a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

Kérem, hogy a T. Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az Abtv. 53. § (4) bekezdésére hivatkozva az alkotmányjogi panaszban támadott döntés végrehajtását, az Alkotmánybírósági eljárás befejezéséig függessze fel. Ennek helyt nem adás esetén kérem, hogy a T. Alkotmánybíróság kivételesen, az Abtv. 61. § (1) bekezdésében foglalt körülmények fennállása miatt hívja fel az elsőfokú bíróságot a kifogásolt döntés végrehajtásának felfüggesztésére. Hivatkozom az a) pontra, valamint a b) pontra önmagában és az a) ponttal összefüggésben arra, hogy a felperesek egészségügyi dolgozók, így jövedelmük köztudomásúlag szerénynek mondható az országos átlagjövedelmekhez képest. Az ezen jövedelmekből való elvonás a felperesek és családjaik megélhetését súlyosan és aránytalanul veszélyeztetné, szemben az alperessel, ami állami költségvetési milliárdokból gazdálkodó közintézmény, így a működésében a felperesektől származó elvonás felfüggesztés sem gazdálkodási nehézséget, nem okozna, sem a gyógyító tevékenységet nem korlátozná.

b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya, vagy jogtanácsosi igazolvány másolata, ha az indítványozó jogi képviselővel jár el.

Ügyvédi meghatalmazást kifejezetten az Alkotmánybíróság előtt eljárásban történő képviseletre teljes bizonyító erejű magánokirati formába foglalva csatolok.

c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról

Alulírott az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 52. § (5) bekezdésére és 57. § (1a) bekezdésére, valamint az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló 1001/2013 (II. 27.) Tü. határozat 36. § (2) bekezdésére tekintettel az alábbi **jognyilatkozatot** teszem: kijelentem, hogy a jelen ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz indítványommal összefüggésben a felperesek a neveik nyilvánosságra hozatalához nem járulnak hozzá.

d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)

Az indítványozók érintettsége a T. Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi bíróság előtt elfekvő periratokkal igazolt felperesi státusuk, valamint az ügyük érdekében hozott Kúriai ítélet, amely a fentiekben részletesen kifejtetten az indítványozók Alaptörvényben biztosított jogait sérti, és az indítványozók valamennyi jogorvoslati lehetőségeiket már kimerítették.

Kelt: Budapest, 2019. március 21.

.....
Jogi képviselő aláírása
neve: Dr. Sztrilich András Péter
ügyvéd, [redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]
[redacted]