

5.

FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG MUNKAÜGYI ÜGYSZAK 7.	
FŐLAJSTROMSZÁM KEZDŐIRATON:.....	
Postán / Gyűjtőládába / <u>Személyesen</u> / E-mailen / Faxon	
Érkezett:	2013 -12- 13
PÉLDÁNY:	4
MELLÉKLET:	1 meghatározat
FŐLAJSTROMSZÁM: KEZDŐIRATON:.....	

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi  
Bíróság útján

3661/2013  
15.M.4255/2009.

1027 Budapest  
Királyfürdő utca 4.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG részére



*alkotmányjogi panasza*

rendkívüli felmondás jogellenessége iránt  
indított perben a Kúria mint  
felülvizsgálati bíróság  
Mfv.I.10.734/2012/11. számon hozott  
közbenső ítéletével szemben

15.11.  
10.29.B



Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján  
15.M.4255/2009. (I. fokú ügyszám)  
51.Mf.630.956/2012. (II. fokú ügyszám)  
Mfv.I.10.734/2012. (felülvizsgálati ügyszám)

1027 Budapest  
Királyfürdő utca 4.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG részére

<b>ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG</b>	
Ügyszám:	11/676 - 0/2014
Érkezett:	2014 MÁRC 28.
Példány:	3
Melléklet:	5 db
Kezelőiroda:	<i>dem</i>

**Tárgy:** alkotmányjogi panasz

*Tisztelt Alkotmánybíróság!*

Alulírott

[redacted] – a mellékeltlen eredetiben csatolt meghatalmazással igazoltan – a [redacted] Indítványozó képviseletében a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.734/2012/11. számú ítéletével kapcsolatban Magyarország Alaptörvénye (továbbiakban: Alaptörvény) 24. cikk (2) bekezdés d) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. számú törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján, az Abtv. 30. § (1) bekezdésében foglalt határidőn belül

**a l k o t m á n y j o g i   p a n a s z   -   t**

kívánok benyújtani az alábbi indokaim alapján:

Az Indítványozó álláspontja szerint az általa vitatott bírói döntés az **Abtv. 30. § (1) bekezdésében rögzített alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés, mivel egyrészt Alaptörvényben rögzített jogokat érint és sért, másrészt jelen ügy mellett számos más egyedi ügy tekintetében is hangsúlyos a jelentősége, ugyanis jelen ügyben hozott döntés húsz éves következetes joggyakorlatnak mond ellent, joggyakorlatot változtat meg.**

A jelen alkotmányjogi panaszban az **alaptörvény-ellenesség az Indítványozó álláspontja szerint a bírói döntést érdemben lényegesen befolyásolja, mivel a bíróság az Alaptörvény XXVIII. cikkének és 28. cikkének megsértésével lefolytatott eljárásban, az Alaptörvény XVII. cikkének megsértésével hozta meg a döntését.**

Az Indítványozó álláspontja szerint a vitatott egyedi ügyben hozott döntés nemcsak sérti az Alaptörvény rendelkezéseit, az abban foglalt alapvető jogokat kiüresíti, tévesen értelmezi a vonatkozó egyéb tételes jogszabályi rendelkezéseket, figyelmen kívül hagyja a jogszabályok által rögzített kötelezettséget, továbbá figyelmen kívül hagyja a

Kúria korábban Legfelsőbb Bíróság által kialakított jogszabályoknak megfelelő következetes joggyakorlatot.

Magyarország Alaptörvénye az alábbiakról rendelkezik:

*XVII. cikk*

*(1) A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.*

*XXVIII. cikk*

*(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.*

*28. cikk*

*A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.*

A tisztességes eljárás követelménye mindenekelőtt a jogszabályok maradéktalan betartását jelenti.

Indítványozó álláspontja szerint, az, hogy a Kúria nemcsak figyelmen kívül hagyja a vonatkozó jogszabályokat, de az általa kialakított joggyakorlatot is semmibe veszi, annak ellentmondó döntést hoz, nemcsak jogbizonytalanságot eredményez, súlyosan sérti az Indítványozó alapvető jogát. Jelen esetben az, hogy a munkaviszonyban a feleknek együttműködő magatartást kell tanúsítaniuk a bíróság álláspontja szerint egyoldalú, ilyen kötelezettsége kizárólag a munkáltatónak van, a munkavállalónak nincsen. Az együttműködő magatartás követelménye a bíróság szerint csak a munkáltatót terheli.

Indítványozó álláspontja szerint, ha az ügyet nem a jogszabályoknak megfelelően, pártatlan eljárásban bírálja el a bíróság, akkor az Alaptörvényben biztosított alapvető jogok – tisztességes, pártatlan eljáráshoz való jog – sérülnek.

Az Indítványozó tisztában van azzal, hogy az alkotmánybírósági panasz jogintézménye nem rendkívüli jogorvoslati lehetőség, nem arra irányul, hogy a rendes és rendkívüli perorvoslatok igénybevétele után egy újabb fórum hozzon érdemi döntést az ügyben.

Indítványozó megítélése szerint azonban jelen ügyben hozott közbenső ítélet sérti nemcsak az Alaptörvény és a jelen ügyben irányadó a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. XXII. számú törvény rendelkezéseit, sérti az Indítványozó alapvető jogát és súlyos károkat okoz, továbbá 20 éves – az Alkotmánnyal, Alaptörvénnyel és egyéb jogszabályokkal összhangban kialakított – következetes joggyakorlatot vesz semmibe.

Az eddig kialakított a Kúria, korábban Legfelsőbb Bíróság által is megerősített joggyakorlat következetes volt abban, hogy rendkívüli felmondás esetén egy utólagosan benyújtott keresőképtelenséget igazoló dokumentum, nem teszi az ennek

hiányára alapított rendkívüli felmondást jogellenessé. Ha a munkáltató nemcsak nem tudott a keresőképtelenségről, azt a munkavállaló nem is igazolta, egy utólagosan – OEP által is megerősített állásfoglalás alapján jogsértő módon kiállított igazolás – nem teheti a felmondást jogellenessé, különösen akkor, ha az igazolatlan távollét egy része több mint 4 év elteltével sem került a munkáltató felé igazolásra.

A jelen ügyben irányadó tényállás szerint a munkavállaló (továbbiakban: felperes) Indítványozóval (aki a per alperese volt) 2009. január 28. kötött munkaszerződést.

A felperes 2009. augusztus 10. napjától kezdődően nem jelent meg a munkahelyén, munkát nem végzett, elérhetetlen volt. Az Indítványozóval nem közölte és nem indokolta meg azt, hogy mi a távollétének oka. Az Indítványozó 15 napos igazolatlan távollétet követően rendkívüli felmondást kézbesített a felperesnek azzal az indokkal, hogy nem közölte milyen okból nem jelenik meg a munkahelyén, illetve semmilyen igazolást nem nyújtott be.

Az Indítványozó nem tudott arról, hogy bármilyen keresőképtelenség állna fenn, melyre vonatkozó igazolással rendelkezik a felperes, ugyanis tudomása szerint ezen időtartam alatt más munkáltatóknál állásinterjúkon vett részt.

A felmondás kézhezvételét követő napon a felperes elszámolt a nála lévő, Indítványozó tulajdonát képező eszközökkel akként, hogy ekkor sem adta indokát a távollétnek, és igazolást sem adott át.

Ezt követően, az igazolatlan távollét 19. napján, ajánlott küldeményként megérkezett az Indítványozóhoz – melyet a 18. napon, azaz a felmondás kézhezvételét követő 3. napon adott postára a felperes – a keresőképtelenséget igazoló nyomtatvány, amely a 15 napos igazolatlan távollétből csak 13 nap vonatkozásában tartalmazott igazolást.

Az Indítványozó e napon augusztus 29. napján szerzett tudomást arról, hogy keresőképtelenség a távollét oka a 15. naptól 13 napban, és ekkor módosította az igazolatlan 15 napból 13 napra vonatkozóan a „bérkartont” betegszabadságra. A hiányzó további két nap, augusztus 24-25., vonatkozásában lassan 5 év elteltével is igazolatlan a távollét, mivel erre vonatkozó igazolást az Indítványozónál nem nyújtott be a felperes, azt kizárólag a bírósági iratokhoz a munkaügyi perben csatolta, ennek hiányában azonban további betegszabadság fizetése nem engedélyezett.

Az eljáró bíróságok és a felperesi munkavállaló sem vitatta az okiratokkal bizonyított 15 napos távollétet, a 13 napra vonatkozó igazolásnak a felmondás kézbesítését követő 3. napon történő feladását, 4. napon történő átvételét, azonban megítélésük szerint, mivel az a munkavállalónál – a munkaügyi perben előadott indokok alapján – a házi orvos hibájából (jogsértő magatartás miatt) nem állt rendelkezésre, ezért a felmondás jogellenes.

Tény, hogy a felperes nem igazolta 15 napon át a felmondás kézhezvételéig a távollétét, és azt követően még további 3 nap telt el addig, míg postára adta az igazolást.

Tény, hogy a mai napig nem igazolta a felperes a 15 nap hiányzásból az utolsó két napot az Indítványozó felé (csak a munkaügyi periratokhoz csatolta). Tény, hogy a

Kúria 20 éven át – összhangban az Alkotmány, illetve az Alaptörvény és a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseivel – azt a joggyakorlatot folytatta, hogy a rendkívüli felmondás kézhezvételét követően, utólagosan benyújtott orvosi igazolás nem teszi/nem teheti az ennek hiányára alapított rendkívüli felmondást jogellenessé, jelen ügyben mégis ekként döntött a Tisztelt Kúria.

Az ügyben eljáró bíróságok elutasították valamennyi bizonyítási indítványt, amit az Indítványozó előterjesztett.

Az Indítványozó a per során mindvégig arra hivatkozott, hogy a felperes ténylegesen nem volt keresőképtelen. A bíróságok álláspontja szerint ezt a perben nem, kizárólag a munkaviszony fennállása alatt, a felmondást megelőzően vitathatta volna az Indítványozó, és kérhetett volna felülvizsgálatot az OEP-től. Indítványozó számára érthetetlen ezen elutasítási indok, és súlyosan sérti a tisztességes és pártatlan eljáráshoz való jogot, mivel az Indítványozó felülvizsgálatot kizárólag akkor tudott volna kérni, ha tudomással bírt volna arról, hogy a felperes állítólagosan keresőképtelen.

Felülvizsgálatot a keresőképtelenségre vonatkozóan akkor lehet kérni, ha a munkáltató tudja, hogy a távollét oka keresőképtelenség. Ha ezt nem tudja nyilvánvaló, hogy ilyet nem tud kérni, meg sem tudja jelölni, a háziorvost, akivel szemben kéri a felülvizsgálatot. Ennek hiányában ilyen vizsgálatot kérni lehetetlen.

Indítványozó álláspontja szerint minden perben kizárólag az felel meg a tisztességes eljárás alapelveinek, hogy az egyik fél érdekkörében felmerülő mulasztás, jogsértés nem róható a másik, ellenérdekű fél terhére.

Jelen ügyben a bíróságok a perben csatolt OEP állásfoglalással egyezően állapították meg, hogy az ügyben eljáró háziorvos nem a jogszabályoknak megfelelően adta ki az igazolást. Ez azonban semmilyen módon nem róható az Indítványozó terhére, az orvos mulasztása nem teheti a felmondást jogellenessé. A háziorvos mulasztása (jogsértő magatartása) kizárólag a felperesnek felróható, a felperes felelős ugyanis azért, hogy időben kérje háziorvosától az igazolást, és azért is, hogy az haladéktalanul megérkezzen az Indítványozóhoz. Ennek hiánya nem róható az Indítványozó terhére.

Indítványozó álláspontja szerint a 15 napos indokolatlan és igazolatlan távollétet követően nem róható az Indítványozó terhére az együttműködés hiánya. Az igazolatlan távollétet minden munkavállalónak, így felperesnek is a lehető leghamarabb indokolnia és igazolnia kell. Az Indítványozónak nem kötelessége a 15 napos igazolatlan távollét után felszólítani a felperest arra, hogy legyen szíves, igazolja, miért is nem jelenik meg a munkahelyén 15 napja, miközben más szerveknél állásinterjún részt tud venni. Nincs olyan kötelezettsége nemcsak Indítványozónak, egyetlen munkáltatónak sem, hogy távollét esetén külön felszólítsa arra a munkavállalót, hogy igazolást nyújtson be. Figyelemmel arra, hogy nincs ilyen kötelessége az Indítványozónak, ennek elmaradása miatt semmilyen módon nem marasztalható az Indítványozó.

Jelen közbenső ítélet, bírói döntés alapvetően rendíti meg a jogbiztonságban a bizalmat, ellentétes az Alaptörvény rendelkezéseivel, mivel az Indítványozó együttműködési kötelezettségét követeli meg, míg a munkavállalói felperesét nem.

Alaptörvény ellenes, mivel a tisztességes és pártatlan eljáráshoz való jog nemcsak azzal sérül, hogy az Indítványozó valamennyi bizonyítási indítványát lesöpörte a bíróság, annak kiemelésével, hogy a bizonyítási teher egyébként az Indítványozón van, hanem azért is mivel a pártatlan eljáráshoz való jog is sérül. A bíróság a felperes által tett nyilatkozatokat valósnak fogadta el, míg az Indítványozó egyetlen nyilatkozatát sem fogadta el. Az okirati bizonyítékoknak pedig semmilyen jelentőséget nem tulajdonított.

Jelen ügyben kialakított bírósági álláspont alapjaiban változtatja meg az eddigi bírósági joggyakorlatot, súlyosan tévesen és Alaptörvény ellenesen értelmezi a jogszabályokat, és arra biztatja a munkavállalókat, hogy éljenek vissza a jogaikkal. A munkavállalónak semmilyen kötelezettsége nincs, ha esetleg lenne, akkor erre a munkáltatónak külön figyelmeztetnie kell, és ennek elmaradása esetén a munkáltató magatartása jogsértő, jogellenes, amiért több tízmillió Ft-os kártérítéssel tartozik.

Jelen ítéletet követően minden munkavállaló, aki állást, munkahelyet szeretne változtatni, nem kell, hogy felmondjon – akkor ugyanis ellátásban nem részesül, közös megegyezéssel pedig csak pár hónapig –, mert ha igazolatlan távollét miatt felmondják is a jogviszonyát, majd beszerzi ennek igazolását, azonnal több tízmillió Ft-hoz juthat, pár hónapos munkaviszony után. Jelen ügyben az összecszerűség vonatkozásában benyújtott keresetben 16.000.000,- Ft-ot meghaladó követelés szerepel.

Jelen ügyben a felperes alig több mint 6 hónapig állt munkaviszonyban az Indítványozónál és ma 16.000.000,- Ft megfizetésére kívánja köteleztetni az Indítványozót, amit valószínűsíthetően – figyelemmel a jogalap tekintetében lefolytatott Alaptörvényt sértő bírósági eljárásra – megítél a bíróság.

Indítványozó álláspontja szerint egy munkáltatótól nem várható el az, hogy 15 napos igazolatlan távollét után, a munkavállalóról azt tudva, hogy állásinterjúkra jár, nem tartózkodik otthon, nem veszi fel a telefonját, további napokig várjon arra, hogy igazolja a távollétet, vagy erre külön felszólítsa.

A rendkívüli felmondás kézbesítését követően, a felperes átadta a nála lévő eszközöket az Indítványozónak, azonban e napon sem tájékoztatta az Indítványozót arról, hogy tévedésben van, mivel rendelkezik igazolással, azonban bizonyos méltányolható okok miatt az igazolása nincs nála, így nem tudja átadni.

Ez is azt támasztja alá, hogy a felperes azért élt vissza jogával, hogy indokolatlan előnyhöz jusson és az Indítványozónak indokolatlan kárt okozzon (16.000.000,- Ft).

Indítványozó álláspontja szerint a rendkívüli felmondás időpontjában, akkor, amikor az kézbesítésre került, a rendkívüli felmondás nem volt jogellenes, valós indokot tartalmazott.

Jogszerű és okszerű volt az, hogy 15 napos igazolatlan távollét után az Indítványozó nem biztosít további határidőt az igazolás benyújtására.

Megjegyzem, ha olyan indokra hivatkozott volna a felperes – a felmondás kézbesítését követően haladéktalanul –, ami önhibáján kívül nem tette lehetővé az igazolás átadását, akkor az megalapozhatta volna a jogellenességet. Azonban jelen esetben a felmondás kézbesítését követően sem adott tájékoztatást távollétéről, továbbá a házi orvos jogsértő magatartása (aki a munkavállaló érdekkörében járt el) nem tekinthető olyan körülménynek, ami a felperes önhibáján kívüliséget bizonyítaná. Nemcsak a Munka Törvénykönyve, de az Alaptörvény is rögzíti az együttműködési kötelezettséget, ami a felperes magatartását ugyanúgy meghatározza, ahogy az Indítványozóét is.

Indítványozó álláspontja szerint a 15 napos határidő biztosítása az igazolás átadására megfelel a munkáltató Alaptörvényben rögzített együttműködési kötelezettségének, azonban a felperes 15 napos igazolatlan távolléte, az eszközök átadásakor történő „hallgatás”, és a hiányzás 19. napon, a felmondás kézbesítését követő 4. napon történő részbeni, nem a teljes időtartamra (15 nap helyett 13 nap) vonatkozó igazolás, nem felel meg a felperes együttműködési kötelezettségének.

Jelen ügyben hozott bírósági döntés feljogosítja, sőt, jogszerűvé teszi azt a munkavállalói magatartást, joggal való visszaélést, hogy nem kell igazolni a távollétet, ilyen kötelezettsége nincsen a munkavállalóknak.

Ha a munkáltató alkalmazza az igazolatlan távollét alatt a rendkívüli, ma már azonnali hatályú felmondást, elegendő ennek kézhezvételét követően igazolást „szereznie”, azt a munkaügyi perben csatolnia.

Kiemelem, hogy jelen ügyben a jogsértő módon kiállított igazolással, a bizonyítási indítványok elutasításával, a tisztessége és pártatlan eljárás alapelvének megsértésével, kizárólag csak a munkáltató együttműködési kötelezettsége megállapításával, Alaptörvénnyel ellentétes, azt sértő döntés hozott a Kúria.

Indítványozó álláspontja szerint a felmondáskor 27 évesen alig több mint 6 hónapos munkaviszony után 16.000.000,- Ft-tal történő gazdagodás, valamint járulékok fizetésével együtt 20.000.000,- Ft megfizetésére történő kötelezés ellenkezik a józan ésszel is, és önmagában joggal való visszaélést jelent.

Jelen ügyben nem vitatott tényállás szerint 2009. augusztus 10. napjától nem jelent meg a munkahelyén a felperes, 2009. augusztus 25. napján (15. napon) az Indítványozó rendkívüli felmondással felmondott, melynek leglényegesebb indoka az volt, hogy nem igazolta a távollétét a felperes.

A felperes 2009. augusztus 26. napján elszámolt a nála lévő eszközökkel, anélkül, hogy jelezte volna, hogy keresőképtelen és rendelkezik erre vonatkozó igazolással. A felmondás kézhezvételét követő 3. napon, 2009. augusztus 28. napján postai úton feladta a keresőképtelenséget igazoló nyomtatványt, melyet az Indítványozó másnap



29-én vett kézhez. A nyomtatvány nem igazolta a 2009. augusztus 24-25. napjára vonatkozó időtartamot.

A fenti időpontok, tények okirattal bizonyítottak voltak a bírósági eljárásban, melyet egyébként sem a felperes, sem a bíróság nem vitatott, valónak fogadott el.

A kialakult joggyakorlat alapján – ami eddig összhangban volt a jogszabályokkal – az utólagosan – a felmondás kézhezvételét követően – benyújtott igazolás, kizárólag akkor tehetta a felmondást jogellenessé, ha annak feladása korábban megtörtént, mint a felmondás közlése, vagy a munkavállaló haladéktalanul mindent megtett annak érdekében, hogy a munkavállaló tudomására hozza azt, hogy tévedésben van a felmondás oka tekintetében, mert keresőképtelenség áll fenn, és van igazolása.

Jelen esetben a felmondást követően nem tájékoztatta haladéktalanul a felperes az Indítványozót, hogy tévedésben van, nem tájékoztatta arról, hogy keresőképtelen, és az igazolást nem adta át, arra sem hivatkozott, hogy az igazolást azért nem tudja átadni, mert a házi orvos nem bocsátotta rendelkezésére.

Az, hogy a felmondás jogellenes volt-e kizárólag a felmondás időpontjában releváns körülmények alapján ítélni lehet. A felmondás időpontjában az Indítványozó igazolásról nem tudott, a felmondást követően történő elszámolás során fel sem merült annak lehetősége, hogy keresőképtelen a felperes, és hogy erre vonatkozóan rendelkezik igazolással. Azt kizárólag a felmondás kézhezvételét követően szerezte be, adta postára, így a felmondás időpontjában a felmondás nem lehetett jogellenes.

Az Alaptörvényben rögzített tisztességes és pártatlan eljárás jelen ügyben az alábbiak szerint sérült:

- a bíróság figyelmeztette az Indítványozót, hogy a bizonyítási teher az Ő oldalán áll fenn, ehhez képest valamennyi bizonyítási indítványát elutasította; különösen a keresőképtelenség vitatására irányulót;
- a bíróság az alperes valamennyi előadását valónak fogadta el, míg az Indítványozóét valótlanak;
- a bíróság „negatív” tény, miszerint nem igazolta a távollétet a felperes, az Indítványozótól várta bizonyítani, amit egyébként Indítványozó akként bizonyított is, hogy megjelölte, mely napon történt meg az igazolás feladása;
- a közokiratnak minősülő térítvevény alapján bizonyított, hogy a felmondás időpontjáig igazolást nem nyújtott be a felperes, azt a felmondás kézhezvételét követő 3. napon adta postára;
- a bíróság az Alaptörvény XVII. cikkében foglalt együttműködési kötelezettséget kizárólag az Indítványozón kérte számon;
- súlyosan sérült Indítványozó Alaptörvényben (XVII. cikk) rögzített azon joga, hogy a munkavállaló együttműködési kötelezettséggel tartozik a munkáltató felé, amit egyébként a Munkatv. is kifejezetten rögzít (3. §)

E döntést követően a bíróság azt a joggyakorlatot tette jogszerűvé, ami önmagában Alaptörvénnyel ellentétes, az Alaptörvényben a munkáltatónak biztosított azon jogát,

miszerint a munkavállalójától együttműködési kötelezettséget várhat el, követelhet megsértette.

A bizonyítási indítványok elutasítása, a közokirati bizonyítékok semmibe vétele mind azt támasztja alá, hogy a Bíróság jelen ügyben nem pártatlan és tisztességes eljárásban járt el, megsértette a jogszabályokat, különösen az Alaptörvény fent megjelölt rendelkezéseit.

**Az Indítványozó álláspontja fentiek szerint a Kúria mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.734/2012/11. számon hozott közbenső ítélete ellentétes az Alaptörvény rendelkezéseivel és súlyosan sérti az Indítványozónak az Alaptörvény XXVIII. cikkében biztosított – pártatlan és tisztességes bírósági eljáráshoz való jogát, továbbá az Alaptörvény XVII. cikkében rögzített jogát arra, hogy vele a munkavállalója együttműködésre kötelezett.**

**Fentiek alapján indítványozom, hogy a Tisztelt Alkotmánybíróság az Abtv. 43. § (1) és (4) bekezdése alapján állapítsa meg, hogy a Kúria mint felülvizsgálati bíróság döntése alaptörvény-ellenes, semmisítse meg a Kúriai, illetve az I. és II. fokú ítéletet.**

Budapest, 2013. december 13.

Tisztelettel

