

2012 NOV 15. / 185.

A Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága részére

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV / 3568-0 / 2012.
Érkezett:	2012 NOV 19.
Példány:	3
Melléklet:	2 db
Kezelőiroda:	P-6

Alulírott

képviselőtében

alkotmányjogi panasszal

élek a közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról szóló **2011. évi CVI. törvény 2. § (4a.) bekezdése** (A közfoglalkoztatottat megillető szabadság mértéke naptári évenként 20 munkanap.) és **2. § (5) bekezdés aj. pontja** (A közfoglalkoztatási jogviszony esetén az Mt. szabadság kiadására vonatkozó rendelkezési nem alkalmazhatóak.) **ellen.**

Kérem a fenti rendelkezések alkotmányossági vizsgálatát, annak megállapítását, hogy azok ellentétesek az Alaptörvény Nemzeti Hitvallásával, valamint a XV. cikk (2) és a XVII. cikk (4) bekezdésével, és erre tekintettel első sorban a fent megjelölt jogszabályi rendelkezések kihirdetés napjára visszamenőleges hatállyal történő megsemmisítését, illetőleg e rendelkezések teljes köre tekintetében az alkalmazási tilalom általános érvényű kimondását. Amennyiben erre nem lát lehetőséget a T. Bíróság, másodsorban a fenti megjelölt rendelkezések alkotmánybírósági határozat közzétételét követő naptól való hatályon kívül helyezését, és az e naptól való alkalmazási tilalom kimondását kérem.

Az alkotmányjogi panasz benyújtására és a határozott kérelem előterjesztésére az **Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 26. § (2) bekezdése, valamint a 45. §. (1) és (4) bekezdése** alapján kerül sor.

Figyelemmel az e törvény által előírt eljárási határidőre, előadom, hogy a megsemmisíteni kívánt két jogszabályhelyet a **2012. évi LXXXVI. tv. 74. § (5) és (6) bekezdése** iktatta be, és **2012. július 1. napjától hatályosak.**

Jogi képviselőm meghatalmazását P/1 alatt, munkaszerződésemet P/3 alatt mellékelem.

Indoklás

- Magyarország Alaptörvénye kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkán alapuló közösségnek, társadalomnak. Az Alaptörvény Nemzeti Hitvallás részében az alábbiakat rögzíti: "Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye". Az Alapvetés M) cikk (1) bekezdése szerint "Magyarország gazdasága az értékkeremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik".

Az Alaptörvény "Szabadság és felelősség" fejezetében szintén szól a munka jelentőségéről. Ezt a jog és a kötelesség oldaláról is kinyilvánítja. Az előbbi értelmében a XII. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy *"Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz"*. Az utóbbi tekintetében: *"Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához"*.

Mindez azért lényeges, mert az új Munka Törvénykönyvének kimondott célja az, *„hogy a tisztességes foglalkoztatás szabályait úgy állapítsa meg, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse."* A törvény magyarázata szerint *„a tisztességes foglalkoztatás kifejezés a munkáltató oldaláról fogalmaz meg követelményt. A tisztesség ebben a kontextusban nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakában jelen kell lennie."*

- A közfoglalkoztatásról szóló törvény megsemmisíteni kívánt rendelkezései számomra személyes és közvetlen jog-, és érdeksérelmet okoztak, illetve okoznak, azok mind a korábban hatályos Alkotmánnyal, mind a jelenleg hatályos Alaptörvénnyel ellentétesek.

Az Alaptörvény fent körülírt szakaszain túl az általam kiemelt két szakasz így szól:

Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

A közfoglalkoztatási törvény által meghatározott 20 munkanap szabadság a közfoglalkoztatási jogviszonyban foglalkoztatottakra nézve jelentős hátrányt jelent a szabályos, tipikus munkaviszonyban foglalkoztatottakhoz képest, akik az 1992. évi XXII. tv. a Munka törvénykönyvéről 131-133 §-ai szerint évi 20 nap alapszabadságra és életkorra, gyermekek számára, vakságra, stb. tekintettel pótnapokra egyaránt jogosultak.

A közfoglalkoztatási törvény nem engedi ránk alkalmazni az Mt. szabadság kiadására vonatkozó szabályait, ami azt jelenti, hogy a törvény által „kapott” évi 20 nap szabadságunk kiadásáról teljes egészében a munkáltatónk rendelkezik, és azt kizárólag a cég/önkormányzat/társaság gazdasági érdekeinek megfelelő időben és részletekben adja ki. Egyáltalán nem vonatkoznak ránk az e körben elfogadott és működő munkajogi garanciák, nevezetesen, hogy a szabadság egy részét a munkavállaló kérésének megfelelő időben kell kiadni, a szabadságot kettőnél több részletben csak a munkavállaló kérésére lehet kiadni, hogy a szabadságot az esedékesség évében kell kiadni, hogy a szabadság kiadásának időpontját a munkavállalóval legkésőbb a szabadság kezdete előtt egy hónappal közölni kell, stb.

Sérelmezem, hogy közmunkásként hátrányos megkülönböztetésben részesülök a többi munkavállalóval szemben, pedig heti 40 órában, ugyanolyan keményen és hasznosan dolgozom, mint ők. A feleségemmel több gyermeket is nevelünk, és méltányolhatónak tartom azon igényemet, hogy a munkám rendes elvégzése mellett szeretnék ott lenni például a ballagásukon, esküvőjükön. Erre ezen jogszabályi környezetben nincs lehetőségem, a munkáltatóm a P/2 alatt csatolt e-mail-ben egyértelműen leszögezte, hogy a szabadságommal teljes egészében ő rendelkezik és azt csak a társaság érdekeinek a szem előtt tartásával adja ki. Nem „engedtek el” ezért egy régóta tervezett és esedékes műtétéhez szükséges előzetes orvosi vizsgálat-sorozatra sem.

- Az Alaptörvény ez évben történő hatályba lépése nem teszi meghaladottá az Alkotmánybíróságnak az eddigi működése során a különböző határozataiban érvényre juttatott alkotmányértelmezését. Különösen igaz ez azon esetekre vonatkozóan, amikor az Alkotmány és az Alaptörvény rendelkezése tartalmilag azonos. Ezekben az esetekben az Alkotmánybíróság határozatainak érvényessége és kötelező ereje változatlanul fennáll, minthogy ezzel ellentétes rendelkezést sem az Alaptörvény, sem az Alkotmánybíróságról szóló törvény nem tartalmaz.

Az Alkotmánybíróság számos határozatában értelmezte már a diszkrimináció tilalmának alkotmányos tartalmát. Az Alkotmánybíróság az Alkotmány e rendelkezését a jogegyenlőség általános elvét megfogalmazó alkotmányi követelménynek tekintette, és megállapította, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapjogán nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni [9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABh 1990, 46, 48.].

Az alapvető jogok esetében jelentkező diszkriminációnál az Alkotmánybíróság a szükségesség és az arányosság szempontjai alapján akkor ítélte alkotmányellenesnek a jogalanyok közötti megkülönböztetést, ha a jogalkotó önkényesen, ésszerű indok nélkül tett különbséget az azonos szabályozási kör alá vont jogalanyok között.

Az Alkotmánybíróság számos határozatában rámutatott arra is, hogy *"a diszkrimináció vizsgálatánál központi elem annak meghatározása, hogy kiket kell egy csoportba tartozóknak tekinteni. A diszkrimináció alkotmányos tilalma csak a szabályozás szempontjából egy csoportba tartozókra vonatkozik. A diszkrimináció vizsgálatának ennek megfelelően csak az egy csoportba tartozók közötti különbségtétel vizsgálata a tárgya."*

Az új Mt. a „tisztes foglalkoztatás szabályait” állapítja meg, és hatálya a „munkavállalókra” terjed ki. Mind a régi, mind az új Munka Törvénykönyve anyajoga, háttérjoga a közfoglalkoztatási törvénynek, rendelkezéseinek nagy része a közfoglalkoztatási jogviszonyban is alkalmazhatóak, ebből pedig logikusan következik, hogy **a közfoglalkoztatott az Alaptörvény és a Munka törvénykönyve szerinti munkavállaló, az Alaptörvény általam idézett szakasza - Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. – minden munkavállalóra, vagyis a közfoglalkoztatottakra is vonatkozik.** Alapjog tekintetében pedig az egy szabályozási körbe tartozók - jelen esetben a munkát végzők - között diszkriminációnak nincs helye.

Budapest, 2012. november 15.

Tisztelettel: