

AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 3011/2018. (I. 22.) AB VÉGZÉSE

alkotmányjogi panasz visszautasításáról

Az Alkotmánybíróság tanácsa alkotmányjogi panasz tárgyában meghozta a következő

v é g z é s t:

Az Alkotmánybíróság a Kúria mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.560/2015/4. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt visszautasítja.

I n d o k o l á s

- [1] 1. Az indítványozó magánszemély (a továbbiakban: indítványozó) jogi képviselője (dr. Schiffer András ügyvéd, Schiffer és Társai Ügyvédi Iroda, 1027 Budapest, Margit Krt. 50-52.) útján az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján alkotmányjogi panasszal fordult az Alkotmánybírósághoz, melyben a Kúria mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.560/2015/4. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.055/2015/5. számú ítéletére és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 26.M.695/2014/12. számú ítéletére is kiterjedő hatállyal.
- [2] 2. Az alkotmányjogi panasz alapjául szolgáló ügy lényege a következőkben foglalható össze.
- [3] 2.1. Az indítványozó 1997 márciusában létesített jogviszonyt a perbeli alperes jogelődjével, az APEH Központi Hivatalával. 1999-től 2006-ig kiskorú gyermeke gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon volt. Munkahelyi felettese elkészítette az indítványozó 2008. évi teljesítménykövetelményei teljesítésének értékelését. Az indítványozó bírósághoz fordult az általa megjelölt hibás és valótlan ténymegállapítások megsemmisítése iránt. Az eljárás eredményeként a bíróság az indítványozó teljesítményértékelése 19 megállapítását megsemmisítette. 2009-től az indítványozó munkáltatója áthelyezte őt egy másik szervezeti egységébe. Az indítványozó a 2010. évi teljesítményértékelését ismét keresettel megtámadta. Az indítványozó ezt követően sérelmezte, hogy munkáltatója nem adott a részére 2008. évre olyan tartalmú teljesítményértékelést, amely a bíróság által megsemmisített ténymegállapítások figyelembevételével nélkül értékelte volna a teljesítményét, ezért nem rendelkezik megfelelő teljesítményértékeléssel. A munkáltató ezt követően tájékoztatta az indítványozót, hogy álláspontja megegyezik a folyamatban volt perben kifejtett álláspontjával, illetve az újabb perben kívánják azt kifejezni. Az indítványozó emiatt írásban intézkedést kért munkáltatójától. A munkáltató 2011 márciusában a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére tett ajánlatot az indítványozónak, aki azt nem fogadta el. A munkáltató 2011. március 21-én kelt és aznap közölt iratban az indítványozó kormánytisztviselői jogviszonyát a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (a továbbiakban: Ktjv.) 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolás nélküli felmentéssel megszüntette.
- [4] Az indítványozó keresetében az elsőfokú bíróságtól kérte annak megállapítását, hogy jogviszonyát munkáltatója jogellenesen szüntette meg, ezen kívül kérte elmaradt illetményének, általános jutalmának és cafeteria juttatásának megfizetését. Álláspontja szerint a Ktjv. 8. § (1) bekezdése az Alaptörvénybe és az uniós jogba ütközik. Ezt maga az Alkotmánybíróság is kimondta a 8/2011. (II. 18.) határozatában (a továbbiakban: Abh.), mely szerint az indokolás nélküli felmentés alkotmányellenes. Az indítványozó állítása szerint őt a neme, az 55 év feletti életkora és egyéb tulajdonsága miatt a jogviszony megszüntetésekor a munkáltató hátrányosan megkülönböztette. Véleménye szerint önmagában már amiatt jogellenes volt a felmentés, hogy azt a munkáltató az Abh. ismeretében, az indokolás nélküli felmentés alkotmányellenességének kimondása után alkalmazta. Nézete szerint közvetlen vezetője működése miatt kényszerült feljegyzések készítésére, amelyek a szervezet egészét érintő rendellenességekről szóltak jobbító szándékkal. Az általa jelzett problémákat munkáltatója nem vizsgálta ki, ezzel szemben a feljegyzéseiben foglalt véleménynyilvánítások és azok hatástalansága miatt teljesítményértékelését 2008-ban nem a tényeknek megfelelően készítette el, ezért kényszerült pereskedésre. Munkáltatója másik osztályra is a feljegyzéseiben írt véleménynyilvánításai miatt helyezte át, így ezen események láncolatából kitűnően munkáltatója a felmentés jogát visszaélészerűen, rendeltetésellenesen gyakorolta.

- [5] 2.2. Az ügyben első fokon eljáró bíróság ítéletében az indítványozó keresetét elutasította, elsőként rámutatva arra, hogy az Alkotmánybíróság a Ktjv. 8. § (1) bekezdés *b)* pontjának alkotmányellenességét megállapítva azt a jövőre nézve, 2011. május 31-ével semmisítette meg, ezért a Ktjv. 8. § (1) bekezdés *b)* pontja az indítványozó felmentésének időpontjában jogszerűen alkalmazandó volt. A döntés indokolásában a bíróság megállapította, hogy az indítványozó női mivolta, valamint 55 év feletti életkora miatt a jogviszony megszüntetése során a munkáltató hátrányosan nem különböztette meg őt. A munkáltató e körben igazolta, hogy az indokolás nélkül felmentett 26 fő közül 17 nő és 14 fő 50 éves vagy annál idősebb volt. Az egyéb tulajdonságként az indítványozó jobbító szándékú feljegyzésekben testet öltő figyelemfelhívó magatartását és anyaként gyermekének gondozása céljából a munkáltató engedélyével a gyermeke gondozása idejére fizetés nélküli szabadság igénybe vételét a bíróság nem értékelte az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 8. § *t)* pontjában foglaltaknak megfelelő, a személyiség integráns részét képező tulajdonságnak. Emiatt sem találta megállapíthatónak, hogy a munkáltató az egyenlő bánásmód követelményét nem tartotta meg. A bíróság szerint az Ebktv. 8. § -ában szerepel ugyan az anyaság, mint személyhez fűződő tulajdonság, azonban hangsúlyozta, hogy az indítványozó abban jelölte meg a megkülönböztetést, hogy gyermekének gondozása céljából hosszabb ideig kapott fizetés nélküli szabadságot és ezt nem tolerálta a munkáltató. Az indítványozó ugyanakkor 2016 szeptemberétől dolgozott a munkáltatónál, ezért az események időbeli távolsága miatt nem állapítható meg a bíróság szerint, hogy a korábbi fizetés nélküli szabadság miatt szüntette meg a munkáltató az indítványozó jogviszonyát. Nem találta megállapíthatónak a rendeltetésszerű joggyakorlást a bíróság önmagában az alapján sem, hogy a munkáltató intézkedését az Abh. közlését követően hozta meg.
- [6] Nem találta bizonyítottnak a bíróság azt sem, hogy az indítványozó által írt feljegyzések, az e miatti 2008. évi kedvezőtlen tartalmú teljesítményértékelés, az ennek el nem fogadása miatti pereskedés, a jogerős ítélet, az azt követő jogérvényesítés és az újabb per indítása miatt szüntette meg a munkáltató az indítványozó jogviszonyát. A bíróság e körben hangsúlyozta, hogy az indítványozó feljegyzései 2008. februártól 2008. szeptemberig terjedő időszakban készültek, az utolsó 2009 januárjában. A feljegyzések és a felmentés között nagy időbeni eltolódás van, ami alapján az ok-okozati összefüggést megállapítani ítéleti bizonyosság szintjét elérően nem lehetett, különös figyelemmel arra, hogy az indokolás nélküli felmentés jogintézménye már 2010. július 6-tól alkalmazható volt. Így amennyiben a munkáltató a feljegyzések miatt kívánta volna az indítványozó jogviszonyát megszüntetni, megtehetette volna függetlenül a folyamatban lévő pertől, állapította meg a bíróság. A munkáltató az indítványozó és közvetlen vezetője – akinek vezető tevékenységét bírálta feljegyzéseiben – közti elletétet kívánta feloldani azzal, hogy az indítványozót új munkaterületre helyezte át, új vezető irányítása alá. A 2009. januári áthelyezéshez képest is több mint két év telt el a jogviszony megszüntetése időpontjáig, melyből nem vonható le az a következtetés, hogy a feljegyzések miatti megtorlásként került sor a felmentésre.
- [7] 2.3. Az indítványozó fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a fellebbezett részében helybenhagyta, kiemelve, hogy álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, a feltárt tények okszerű mérlegelésével és a vonatkozó jogszabályok helyes alkalmazásával meghozott döntéssel, valamint annak indokaival egyetért.
- [8] 2.4. Az indítványozó felülvizsgálati kérelme folytán eljáró Kúria ítélete a másodfokú bíróság ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érintette, egyebekben azt hatályában fenntartotta. A Kúria megállapítása szerint az ügyben eljáró bíróságok ítéleteiket a szükséges mértékben megindokolták, a bizonyítási teher szabályainak megfelelő alkalmazásával, a logika és az okszerűség követelményeinek a betartásával értékelték a bizonyítékokat és tényeket, helytállóan jelölték meg a hivatkozott jogszabályokat. Az indítványozó által állított, őt ért hátrányos megkülönböztetés kapcsán a kúriai ítélet megállapítja, hogy e tekintetben is helyesen foglalt állást a másodfokú bíróság akként, hogy a munkáltatónál, mint jogi személynél az összes szervezeti egységben indokolás nélkül felmentett személyek vizsgálандók, nem csak az indítványozóval együtt dolgozó kormánytisztviselők. A Kúria szerint a munkáltató bizonyította, hogy az indítványozót neme és kora miatt nem különböztette meg hátrányosan, és helyesen állapították meg az eljáró bíróságok azt is, hogy az indítványozó által egyéb tulajdonságként megjelöltek nem minősülnek az Ebktv. 8. § *t)* pontjában írt tulajdonságnak, mivel azok nem a személyiség lényegi vonásához tartozó tulajdonságok, ezért ezen hivatkozás alapján sem állapítható meg, hogy a munkáltató az indítványozó felmentésekor az egyenlő bánásmód követelményét nem tartotta be. A Kúria egyetért az eljáró bíróságok azon álláspontjával is, hogy az indítványozónak nem sikerült hitelt ér-

demlően bizonyítania: a munkáltató az indítványozó felmentésekor az indítványozó által megjelölt oksági láncolat eredményeként megállapíthatóan a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütköző módon járt el.

- [9] 3. Az indítványozó ezt követően terjesztette elő alkotmányjogi panaszát, a Kúria ügyében hozott ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérve, az első- és másodfokú ítéletekre is kiterjedő hatállyal. Az eredeti indítványban az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésének, XV. cikkének, XVIII. cikk (2) bekezdésének, XII. cikk (1) bekezdésének, XVII. cikk (1) és (3) bekezdéseinek, XXIII. cikk (8) bekezdésének valamint II. cikkének a sérelmét állította. A hiánypótlásra felhívást követően megküldött indítvány-kiegészítése szerint a támadott bírói döntés a) „elsődlegesen” az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdését, a XV. cikkét és a XXVIII. cikk (7) bekezdését sérti, b) ezen „alapjogsérelmekkel összefüggésben, közvetve” sérül az Alaptörvény II. cikke, XII. cikk (1) bekezdése, XVII. cikk (3) bekezdése és a XXIII. cikk (8) bekezdése, c) az Alaptörvény XVIII. cikk (2) bekezdésére és XVII. cikk (1) bekezdésére „annyiban hivatkozik”, amennyiben a XV. cikk kapcsán állított alapjogsérelem „alkotmányos megítélését a konkrét esetben segítik.”
- [10] Álláspontja szerint az indokolási kötelezettség hiánya önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne indokolhatná meg a felmentést, illetve az eljáró bíróság a konkrét eset egyedi körülményeire tekintettel ne követelhetné meg a munkáltatói indokok feltárását. Ha a felmentésnek van világos, valódi és okszerű indokolása, az ezzel összefüggő bizonyítási teher a munkáltatóra nehezedik. Az indokolás, illetve indokolási kötelezettség nélküli felmentés esetén a munkáltató felé ez a bizonyítási teher nem áll fenn. A támadott ítéletek ugyanakkor azzal utasították el az indítványozó keresetét, hogy az ő terhére rótták: nem tudta bizonyítani a közvetlen oksági láncolatot a szervezeten belüli véleménynyilvánítás, az évekig tartó ápolási célú fizetés nélküli szabadság, a teljesítményértékelési per, valamint a jogviszony indokolás nélküli megszüntetése között.
- [11] Az indítványozó úgy vélte, hogy a konkrét eset három egyedi sajátosságára tekintettel az ügyben eljáró bíróságoknak annak ellenére számon kellett volna kérniük a munkáltatón a felmentés indokolását, hogy a kérdéses időszakban indokolási kötelezettség a munkáltatót nem terhelte, illetve azért, hogy az eljáró bíróságok nem követelték meg a felmentés valós, világos és okszerű munkáltatói indokainak a feltárását, megsértették a hiánypótlás a), b) és c) pontjaiban felsorolt alapvető jogait. Az indítványozó ezt követően a hiánypótlás a) pontjában felsorolt, általa állított alapjogsérelmeire vonatkozó indokait adja elő. Az Alaptörvény IX. cikke vélt sérelme kapcsán utal arra, hogy több alkalommal, jogszerűen eljárva felettesei felé a munkavégzés körülményeire vonatkozó kritikai észrevételeket tett. Ezt követően munkáltatója saját szervezetén belül áthelyezte, majd indokolás nélkül felmentette. A függő helyzetben, aszimmetrikus jogviszonyban jogszerűen gyakorolható véleménynyilvánítási szabadsággal összefüggésben fennálló állami intézményvédelmi kötelezettségből az következik, hogy az ilyen joggyakorlást követően az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha „általánosságban” a Ktjv. 8. § (1) bekezdése alkotmányosan hatályban tartható. Álláspontja szerint akár ha átmenetileg is, de megengedhető az indokolás nélküli felmentés alkalmazása, az a jövőre nézve is elbizonytalaníthatja a munkavállalókat véleménynyilvánítási joguk gyakorlását illetően.
- [12] Az indítványozó – az indítvány szerkezetéből kiindulva, feltehetően az Alaptörvény XV. cikke vélt sérelme kapcsán – emlékeztet arra, hogy mintegy hét éven keresztül gyermeke ápolása céljából fizetés nélküli szabadságon volt 2006. szeptember 10-ig. A munkáltató 2011. március 21-én közölte vele jogviszonya indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetését. A beteg gyermekét éveken keresztül, fizetés nélküli szabadságon ápoló, a „szabadságáról visszatérő” szülő esetében az állami intézményvédelmi kötelezettség alapján az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha „általánosságban” a Ktjv. 8. § (1) bekezdése alkotmányosan hatályban tartható. Véleménye szerint – ha akár átmenetileg is –, de megengedhető az indokolás nélküli felmentés alkalmazása, az a jövőre nézve is elbizonytalaníthatja a munkavállalókat a hozzátartozóik felé fennálló ápolási kötelezettség teljesítését illetően.
- [13] Az indítványozó az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdésének állított sérelmét arra alapozza, hogy ha a munkáltatóval szemben megnyert teljesítményértékelési pert követően a pernyertes munkavállalóval szemben alkalmazható a Ktjv. 8. § (1) bekezdése, „akkor nem csak a törvényi rendelkezést *pro futuro* megsemmisítő Abh.-ban leírt vonatkozásban üresedik ki a jogorvoslati jog”. Nézete szerint, ha egy munkáltatói intézkedéssel szemben a munkavállaló sikeresen választotta a bírói utat, majd röviddel az eredményes joggyakorlást követően a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg a jogviszonyt, a jogorvoslati jog gyakorlása értelmét veszti. Véleménye szerint éppen az indokolás, illetve az eljáró bíróságok által sem megkövetelt indokolási kötelezettség hiánya miatt nem tudta a közvetlen oksági láncolatot bizonyítani. „A három egyedi sajátosság három olyan alapjog gyakorlását takarja, amelyek önmagukban nem merültek fel a Ktjv. 8. szakasz alkalmazásánál, jelen jogesetben

viszont mindhárom alapjog-gyakorlás ténye pontosan bizonyításra került” – állítja az indítványozó. Az indítvány a hiánypótlás b) és c) pontjaiban felsorolt (Alaptörvény II. cikke, XII. cikk (1) bekezdése, XVII. cikk (3) bekezdése, XXIII. cikk (8) bekezdése, XVIII. cikk (2) bekezdése és XVII. cikk (1) bekezdése) alapvető jogainak állított sérelmére vonatkozó indokolást nem tartalmaz.

- [14] 4. Az Abtv. 56. § (1) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság először az alkotmányjogi panasz befogadásáról dönt, melynek során az eljáró tanács vizsgálja, hogy az indítvány megfelel-e az alkotmányjogi panasz befogadhatóságára vonatkozó törvényi – formai és tartalmi – feltételeknek. A testület megállapította, hogy az indítvány határidőben érkezett, az indítványozó érintettnek tekinthető és a rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőségeket kimerítette.
- [15] A befogadhatóság további feltételeit vizsgálva az Alkotmánybíróság az alábbi következtetésekre jutott.
- [16] Az Abtv. 29. §-a szerint az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panaszt a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség, vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés esetén fogadja be. Ez alternatív feltétel, bármelyik meglelte indokot ad a befogadásra.
- [17] Az indítványozó által állított alaptörvény-ellenesség lényegében abban áll, hogy az ügyében eljáró bíróságok – annak ellenére, hogy ezt a jogszabály lehetővé tette – nem követelték meg a munkáltatói indokok feltárását jogviszonya indokolás nélkül történő megszüntetése, azaz felmentése kapcsán, ennek eredményeként pedig sérültek az indítványban megjelölt alapvető jogai. Véleménye szerint az ügyében eljáró bíróságoknak annak ellenére számon kellett volna kérniük a munkáltatón a felmentés indokolását, majd pedig a perben ennek bizonyítását, hogy a kérdéses időszakban indokolási kötelezettség munkáltatóját nem terhelte.
- [18] Az Alkotmánybíróság ismételen rámutat arra, hogy a testület a bírói ítéleteket kizárólag alkotmányossági szempontból vizsgálhatja felül, törvényességi, jogértelmezési, bizonyíték-értékelési, az alkalmazandó jog meghatározására vonatkozó kérdések megítélésére, illetve felülbírálatára nincsen lehetősége. Gyakorlata következetes abban a tekintetben, hogy az erre irányuló indítványok befogadását visszautasítja, a következők miatt: „[a]z Alkotmánybíróság az Alaptörvény 24. cikk (1) bekezdésének értelmében az Alaptörvény védelmének legfőbb szerve. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének d) pontja alapján a bírói döntéseket az alkotmányosság szempontjából ellenőrizheti, és jogköre a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség vizsgálatára és kiküszöbölésére korlátozódik, ezért a bírói döntés irányának, a bizonyítékok bírói mérlegelésének és értékelésének, illetve a bírósági eljárás teljes egészének ismételt felülbírálatára már nem rendelkezik hatáskörrel {elsőként lásd: 3231/2012. (IX. 28.) AB végzés, Indokolás [4]}. Az Alkotmánybíróság az Abtv. 27. § -ában szabályozott hatáskörében eljárva a bírói döntés és az Alaptörvény összhangját biztosítja. Ebből következően a bírói döntés alaptörvény-ellenességének vizsgálata során az Alkotmánybíróság attól is tartózkodik, hogy a bíróságok felülbírálati jogköréhez tartozó, szakjogi, vagy kizárólag törvényértelmezési kérdésekben állást foglaljon. {3003/2012. (VI. 21.) AB végzés, Indokolás [4], 3028/2014. (II. 17.) AB végzés, Indokolás [12]}. „A jogszabályokat a bíróságok értelmezik, az Alkotmánybíróság csak az értelmezési tartomány alkotmányos kereteit jelölheti ki. Ez a jogkör azonban nem teremthet alapot arra, hogy minden olyan esetben beavatkozzon a bíróságok tevékenységébe, amikor (állítólagos) jogszabálysértő jogalkalmazásra került sor, mely egyéb jogorvoslati eszközzel már nem orvosolható. Sem a jogállamiság elvont elve, sem a tisztességes eljárás alapjoga, sem a diszkrimináció tilalma nem teremthet alapot arra, hogy az Alkotmánybíróság a bírósági szervezet feletti »szuperbíróság« szerepébe lépjen, és hagyományos jogorvoslati fórumként járjon el.” {3325/2012. (XI. 12.) AB végzés, Indokolás [14]}.
- [19] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítványban felvetett érvek, indokok valójában az eljárt bíróságok tényállás megállapítását, jogértelmezését, bizonyítás-felvételi, bizonyítékértékelési tevékenységét vitatják, ezek vizsgálatára viszont – a fentiek szerint – az alkotmánybírósági eljárásban nincs lehetőség. Az indítványozó alkotmányjogi panaszában a bírósági döntések alapvető kritikájaként azt jelölte meg, hogy a bíróságok nem követelték meg a munkáltatójától felmentése indokolását, bár ezt az ügyében alkalmazandó jogszabály az adott időszakban lehetővé tette. Így neki kellett bizonyítania felmentése jogszerűtlenségét, amely az ügyében eljárt bíróságok szerint nem járt sikerrel. Mindezt az indítványozó az ügyének részletes elemzésével és azt eljárt bíróságok eljárásának, megállapításainak részletes kritikájával kívánta alátámasztani lényegében perjogi érveléssel. A rendelkezésre álló iratok alapján az Alkotmánybíróság ugyanakkor megállapította, hogy az indítványozó az eljárt bíróságok előtt indokait, érveit előadhatta, bizonyítékait előterjeszthette. A bíróságok pedig a bizonyítékok mérlegelésével hozták meg döntéseiket, amelynek indokairól a meghozott ítéletekben részletesen és kimerítően számot adtak. Az indítványozó az ügyében rendelkezésére álló valamennyi – rendes és rendkívüli –

jogorvoslati lehetőségét kimeríthette és ki is merítette. Az, hogy az eljárás során melyik félnek, mit kell bizonyítania, illetve, hogy a felajánlott bizonyítás megfelelő-e a bizonyítani kívánt tények alátámasztására, nem alkotmányossági, hanem jogalkalmazási, illetve tényállás-megállapítási kérdés, amelyet az Alkotmánybíróság – a fentiek szerint – nem bírálhat felül.

- [20] Jelen ügy kapcsán az Alkotmánybíróság végezetül emlékeztet arra, hogy „[a] *pro futuro* hatállyal megsemmisített jogszabályt (jogszabályi rendelkezést) az adott alkotmánybírósági határozat indokolásában a *pro futuro* megsemmisítés meghatározott okától függetlenül, minden esetben alkalmazni kell, amíg a megsemmisített jogszabály hatályát nem veszti, hacsak az Alkotmánybíróság az adott alkotmánybírósági határozatban másként nem rendelkezik” {3167/2013. (IX. 17.) AB végzés, Indokolás [22]}.
- [21] A fentiekben részletezett okok következtében az indítvány nem felel meg az Abtv. 29. §-ában megfogalmazott befogadási feltételnek, ezért azt az Alkotmánybíróság – az Abtv. 47. § (1) és (3) bekezdései, az 56. § (1)–(2) bekezdései, valamint az Ügyrend 5. § (1)–(2) bekezdései alapján eljárva, az Abtv. 29. §-ára, valamint az Ügyrend 30. § (2) bekezdés a) pontjára tekintettel – visszautasította.

Budapest, 2018. január 16.

Dr. Salamon László s. k.,
tanácsvezető alkotmánybíró

Dr. Dienes-Oehm Egon s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Hörcherné dr. Marosi Ildikó s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szabó Marcel s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szalay Péter s. k.,
előadó alkotmánybíró

Alkotmánybírósági ügyszám: IV/1904/2016.

• • •