

Alkotmánybíróság
1015 Budapest
Donáti utca 35-45.

IV/2415-1/2022.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: <u>IV/2415-1/2022</u>		
Érkezett: <u>2022 DEC 20.</u>		
Érkezés módja		
<input checked="" type="checkbox"/> POSTÁN	<input type="checkbox"/> @	EGYÉB:
Példány: <u>1</u>	Melléklet: <u>0</u>	Kezelőiroda: <u>du</u>

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott [REDACTED] az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés c) és d) pontjai valamint az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 26. § (1) bekezdése, illetve 27. § (1) bekezdése és 28. §-a alapján a 2022. szeptember 12-én előterjesztett

alkotmányjogi panasz indítvány

hiányosságait a következőkben – annak kiegészítésével – pótolom.

Kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy

- az Abtv. 26. § (1) bekezdése alapján állapítsa meg a **Fővárosi Ítéltábla**, mint másodfokú bíróság **2.Mf.31.096/2022/5. számú másodfokú ítéletében hivatkozott és alkalmazott**
 - a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 294. § (1) gg) pontja; 66. § (9) bekezdése; 77. § (5) a) pontja; 82. § (2) bekezdése; 83. § (1) bekezdése,
 - a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 30. § (1) d) pontja; 30/A. § (1) bekezdéséből a gondolatjelek közé írt tagmondat („feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak”); 32. § (2) bekezdéséből a 30. (1) d) pontjára hivatkozás; 37. § (2) a) pontja,
 - a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. (a továbbiakban: Mmtv.) 2. § (1) b) és c) pontja**jogszabályok Alaptörvény-ellenességét, és azokat semmisítse meg.**
- mondja ki, hogy a megsemmisített jogszabályok a jelen panaszban sérelmezett bírósági eljárásban nem alkalmazhatók, mert a bírósági eljárásban alaptörvény-ellenes jogszabály(ok) alkalmazása folytán az Alaptörvényben biztosított jogom sérelme következett be
- az Abtv. 27. § (1) a) pontja alapján állapítsa meg a **Fővárosi Ítéltábla**, mint másodfokú bíróság **2.Mf.31.096/2022/5. számú másodfokú ítéletének Alaptörvény-ellenességét**, és azt az Abtv. 43. § (1) bekezdése alapján **semmisítse meg.** (Elsőfokú ügyszám: **14.M.70.473/2020**)

A perben felperes voltam, ezért az ítélet személyesen érint. Az elsőfokú ítélet ellen benyújtott fellebbezéssel a jogorvoslati lehetőséget kimerítettem, a jogerős másodfokú ítélet ellen fellebbezési lehetőség nincs.

Az Ítélet tábla ítéletét 2022. július 15-én kaptam meg Az alkotmányjogi panasz benyújtására rendelkezésemre álló 60 napos határidő 2022. szeptember 13-án jár le.

A hiánypótlási felhívást 2022. november 15-én vettem kézhez. A rendelkezésemre álló 30 napos határidő 2022. december 15-én jár le.

2017. május 18-án már benyújtottam az ügyben alkotmányjogi panaszt. Az Alkotmánybíróság 2021. március 19-én kelt **IV/2063-3/2020.** számú levelében tájékoztatott, hogy – mivel akkor még folyt a bírósági eljárás – a panasz érdemi elbírálására nem volt lehetőség, de az érdemi eljárást befejező bírósági döntést követően megnyílik az alkotmányjogi panasz előterjesztésének lehetősége. Az Alkotmánybíróság tájékoztatását elfogadtam. Ezennel a korábbi panaszomra alapítva, azt kiegészítve ismételten benyújtom alkotmányjogi panaszomat.

Kérelmem indoklásaként az alábbiakat adom elő

Munkaadóm 2017. március 20-án kelt írásbeli intézkedésével 2017. október 20-tól felmentéssel megszüntette határozatlan idejű közalkalmazotti jogviszonyomat a Kjt. 25. § (2) bekezdés e) pontja és a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján. Felmentésem indoka lényegében az, hogy annak ellenére, hogy nem voltam (nem vagyok) nyugdíjas, jogszabály minősít annak [Mt. 294. § (1) bekezdés gg) pontja]. A minősítés lehetőségét egy juttatás alapozza meg (esetemben a rokkantsági ellátás), amelyre (szakértői vélemény alapján) 20 %-ra lecsökkent egészségi állapotom adott jogosultságot. A logikai lánc végigkövetése alapján megállapítható, hogy felmentésem jogalapjára valójában betegségem adott lehetőséget, azaz végeredményben betegségem miatt bocsátottak el munkahelyemről annak ellenére, hogy egy nappal korábban a foglalkozásegészségügyi szolgáltatást végző orvos megállapította, hogy alkalmas vagyok munkám elvégzésére.

A Mt. 294. § (1) bekezdésének g) pontja sorolja fel, kik minősülnek a törvény erejénél fogva a munkaügyek szempontjából nyugdíjasnak. A szabályt a Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján közalkalmazotti jogviszony esetén is alkalmazni kell. Álláspontom szerint ez a jogszabályi rendelkezés ellentétes az alaptörvény XV. cikkével, az egyenlő bánásmód követelményével.

Mt. 294. § (1) g) pontja és gg) pontja, és a nyugdíjasokra vonatkozó kivételes szabályok

A Mt. 294. § (1) g) pontjában valamennyi, nyugdíjasnak minősített személlyel kapcsolatban, de különösen a(z) – öregségi nyugdíjban részesülőkől eltérően ideiglenes ellátást kapó – rokkantsági ellátásban részesülők szempontjából sértik az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdését, XII. cikk (1) és (2) bekezdéseit, XV. cikk (2) és (5) bekezdéseit.

A nyugdíjasnak minősülő munkavállalók esetében a többi (nyugdíjasnak nem minősülő munkavállalóhoz képest) a Mt. és a Kjt. is több hátrányos szabályt tartalmaz. A hátrányos megkülönböztetés védendő tulajdonsága a „valódi” nyugdíjas státusz és a törvény által kényszerített „nyugdíjasnak minősülés”, ami a megromlott egészségi állapot következménye, ami szintén védendő tulajdonság. A hasonló helyzetben lévő csoport minden, nem nyugdíjasnak minősülő munkavállaló, közalkalmazott.

Hátrányos szabályok a Mt. 294. § (1) g) pontja alapján nyugdíjasnak minősülőkre:
Mt. rendelkezései:

66. § (9) bekezdése – nyugdíjas esetében nem szükséges a felmentés indoklása

77. § (5) a) pontja – nyugdíjasnak nem jár végkielégítés

Kjt. rendelkezései:

30. § (1) d) pontja – a nyugdíjasnak „minősülés” ok a felmentésre

30/A. § (1) bekezdéséből a gondolatjelek közé írt tagmondat („feltéve, hogy a közalkalmazott e törvény alkalmazása szempontjából nem minősül nyugdíjasnak”) – nyugdíjasnak nem kell másik munkakört felajánlani

32. § (2) bekezdéséből a 30. (1) d) pontjára hivatkozás

37. § (2) a) pontja – nyugdíjasnak nem jár végkielégítés

Aktív korúak esetén védi az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalót, közalkalmazottat a Mt. 66. § (4) [védett kor] és a Kjt. 37. § (7) [emelt összegű végkielégítés]

Mivel a Mt. 294. § (1) g) pontjában felsoroltak nem azonos helyzetben lévő csoportot jelentenek, az előbbi jogszabályok hatása sem azonos a felsorolásban szereplő részcsoportokra.

Más jogszabályok (Pl. Tbj. SZOCHO) bizonyos mértékig „kompenzálják” ezeket a hátrányos rendelkezéseket. Például egy munkáltató számára a SZOCHO nyugdíjas foglalkoztatott utáni kedvezménye előnyösebbé teszi öregségi nyugdíjas munkavállaló alkalmazását nem öregségi munkavállalóval szemben.

A felsorolásban olyan személyek (olyan ellátásban részesülők) is szerepelnek, akik a magyar jogrendszer szabályai szerint a munkaügyi piacon illetve megélhetésük biztosítása szempontjából ellátásaik különbözősége és feltételei szempontjából nincsenek azonos helyzetben. Az, aki (bármely jogcímen) öregségi nyugdíjban részesül, ellátását (kora miatt) élete végéig kapja, ezzel (feltételezhetően) megélhetése (valamilyen szinten) biztosított lehet.

A gg) pont alatt szerepel a rokkantsági ellátásban részesülő, aki a többiekkel ellentétben általában nem élete végéig kap ellátást, hanem csak a következő felülvizsgálatig.

A rokkantsági ellátásban részesülő személy még aktív korú, (lehet akár fiatal is) az öregségi nyugdíjhoz szolgálati időt, jövedelmet kell szereznie. A rokkantsági ellátás nem jelent sem szolgálati időt, sem nyugdíj-alapot, ellentétben a (kevésbé betegek részére folyósított) rehabilitációs ellátással, amely biztosítási jogviszonynak számít. A Mt. 66. § (7) bekezdése a rehabilitációs ellátásban részesülők részére is biztosítja a „védett kor” intézményét.

A rokkantsági ellátásban részesülők a Mt. 294. § (1) g) pontjában a többi alpontjában felsorolt öregségi nyugdíjban részesülőkhöz képest is munkajogi helyzetüket illetően hátrányos helyzetbe kerülnek. A rehabilitációs ellátásban részesülők részére nem biztosítottak a más jogszabályokban (TB, SZOCHO) nyugdíjasok foglalkoztatásával járó kedvezmények. Aktív korúak, dolgozniuk kell(ene), állást keresnek, mert az itt részletezett jogszabályok megfosztják őket a munkahelyüktől. Nem jogosultak álláskeresők részére járó ellátásokra annak ellenére, hogy járulékfizetéssel jogosultságot szereztek rá. Nem kaphatnak végkielégítést, és esetükben nem érvényesíthető a „védett kor” jogintézménye. Ennek megfelelően emelt összegű végkielégítést sem kaphatnak. Másodrangú munkavállalóknak számítanak.

Védett tulajdonságuk a betegségük, ami miatt ebbe a helyzetbe kerültek és esetleg koruk, például abban az esetben, ha alkalmazható lenne a „védett kor” intézménye. Összehasonlítható helyzetben lehetnek a nem rehabilitációs ellátást kapó nyugdíjasnak minősülők, de lehetnek az aktív korú „egészséges” munkavállalók is, akiket a munkajogi jogszabályok védenek.

A leírtak alapján azzal, hogy a rehabilitációs ellátásban részesülők is a Mt. alapján a munkaügyi jogszabályok alkalmazásában nyugdíjasnak minősülnek, sérül a XV. cikk (2) és (5) bekezdése.

Mivel ennek a rendelkezésnek az alkalmazása nem segíti, hanem gátolja a rehabilitációs ellátásban részesülők számára munkavégzésre irányuló jogviszony létesítését, és megkönnyíti a munkáltatók számára a jogviszony megszüntetését, ellentétes a XII. cikk (1) és (2) bekezdéseivel.

Nem találtam munkát, pedig dolgozni szerettem volna. A XII. cikk (2) bekezdésében foglaltakkal szemben ez a jogszabályi rendelkezés éppen ellenkezően hatott, nem segítette, hanem gátolta, hogy dolgozhassak. Felmentésem időpontjában az öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig kevesebb, mint öt év volt hátra, addig biztosan dolgozhattam volna, de nem érvényesülhetett a védett kor intézménye sem, egyszerűen elküldtek.

A **rehabilitációs ellátásban részesülők** munkajogi hátrányos megkülönböztetése megszűnne, ha a Mt. nem sorolná őket is a 294. § (1) g) pontjában a nyugdíjasnak minősülők közé. Helyzetük sokkal inkább az aktív munkavállalóhoz hasonló, mint az öregségi nyugdíjban részesülőkhez. Betegségük miatt egyébként is sok nehézséggel kell megküzdeniük. A munkavállalás megnehezítése miatt sérül a XIX. cikk (1) bekezdése is, hiszen a szociális biztonságnak része az is, hogy a sérült, beteg ember lehetőségeihez, képességeihez mértén munkát végezhesen, amivel saját szociális biztonságát is biztosíthatná. [Esetemben az orvosi vélemény szerint alkalmas voltam szellemi, irodában végzett munkám elvégzésére, mégis elbocsátottak.]

A médiában folyamatosan hallható, olvasható az a kormányzati propaganda, miszerint a cél az, hogy mindenki dolgozhasson, aki dolgozni akar. Ezek a szabályok mind ezzel ellentétesen hatnak, és különösen az egészségükben legjobban károsodottakat hozzák a többiekhez képest még nehezebb és kiszolgáltatottabb helyzetbe. Ha valamely csoda folytán sikerül állást találniuk, folyamatosan ott a lehetőség munkáltatójuk számára, hogy bármikor indoklás nélkül elküldheti őket. A – legtöbb esetben aktív korú – rokkantsági ellátásban részesülők jelentős hátránnyal indulnak a munkaerőpiacon, ráadásul egy következő munkahelyről is bármikor indoklás nélkül elbocsáthatók.

Több törvény érintő rendszer egyszerre alkalmazandó rendelkezései okozzák az alapjog (hátrányos megkülönböztetés tilalma) sérülését. A rokkantsági ellátásban részesülő nyugdíjasnak minősítésével vonatkoznak rá a kedvezőtlen munkajogi szabályok, de más jogszabályok nem tartalmazzák az öregségi nyugdíjasok foglalkoztatásával kapcsolatos kedvezményeket. Az idős ember is, az egészségkárosodott ember is egyaránt hátrányos helyzetben van az egészséges fiatalokkal szemben, de kedvezményekben megjelenő kompenzáció csak az öregségi nyugdíjasok esetében van.

A másodfokon eljáró bíró elmagyarázta, hogy nem állapíthat meg hátrányos megkülönböztetést, mert nyugdíjasnak minősülök, és a jogszabályi rendelkezések miatt felmentésem teljesen „rendben van”, jogszerű. Álláspontom szerint a Mt. 294. § (1) g) pontjának és gg) pontja nélkül esetemben megvalósult volna az egészségi állapotom miatti hátrányos megkülönböztetés.

Megjegyzem, hogy az egészségkárosodással összefüggésben rehabilitációs ellátást kapók esetében nincs ilyen hátrányos munkaügyi szabály, sőt az ő esetükben külön nevesített a védett kor intézménye. [Mt. 66. § (7)] A Mt. és a Kjt. az egészségi állapotukban leginkább károsodott személyeket sújtja a Mt. 294. § (1) g) pontja és gg) pontja rendelkezésével.

Mmtv. 2. § (1) b) és c) pontja

A jogszabály a megváltozott munkaképességű személyek ellátásainak „bemeneti” feltételeit tartalmazza, (többek között) nem végezhet kereső tevékenységet, és nem részesülhet rendszeres pénzellátásban. Ahhoz, hogy valaki megkaphassa az ellátást, nem szabad dolgoznia, tehát vagy meg kell szüntetnie a munkavégzésre irányuló jogviszonyát, vagy fizetés nélküli szabadságot kell kérnie, amiről viszont már a munkáltató dönt. Tehát a munkáltató jóindulatán múlik, hogy az egészségkárosodott személy kaphat-e ellátást. Ha megkapta az ellátást, az már a továbbiakban nem zárja ki a kereső tevékenységet, munkát vállalhat, sőt, ha beteg lesz, táppénz is kaphat. Eltérőek a megállapítás és a folyósítás feltételei. A megállapításhoz szigorúbbak a feltételek, és ez szükségessé teszi a munkáltató közreműködését is annak érdekében, hogy a rászoruló megkaphassa a részére törvény alapján járó ellátást. **Ellentmondás** van az ellátás „bemeneti” és „bent maradási” feltételei között. Ez a szabály két csoportra osztja a megváltozott munkaképességű személyeket: azok csoportjára, akik már kapnak ellátást, és azok csoportjára, akik most kérvényezik az ellátás megállapítását. Hátrányos helyzetet teremt, hogy az ellátást kérvényező kénytelen megszüntetni kereső tevékenységét, kockáztatva, hogy ezután nem talál állást, és az ellátás megszűnésekor munkahely és pénz nélkül marad, holott volt egy munkahelye, ahol munkáját el tudta volna továbbra is látni. Úgy gondolom, ez a szabály is ellentétes az Alaptörvény XII. cikk (1) és (2) bekezdéseivel, mert rákényszeríti a beteg (rokkant) személyt munkahelyének feladására, vagy a munkáltató kerül olyan helyzetbe, hogy döntsön az ellátásról. Az ellátás érdekében a munkavállaló olyan személyes adatait kénytelen a munkáltatójával közölni, amelynek kezeléséhez nincs jogszabályi felhatalmazása. A dolgozni akaró megváltozott munkaképességű személyek munkavállalásának nehezítése ellentétes az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésével, XIX. cikk (1) és (2) bekezdéseivel.

Érintettségem a jogszabályok alkalmazásában

Az előzőekben felsorolt jogszabályok alkalmazásának következményei akkor érvényesültek, és akkor jelentkezett alkalmazásuknak számomra sérelmes hatása, amikor munkáltatóm 2017. március 21-én közszolgálati jogviszonyomat megszüntette azzal az indoklással, hogy rokkantsági ellátásom miatt nyugdíjasnak minősülök. A jogszabályok egymás utáni, illetve együttes alkalmazása eredményezte az alkotmányos jogok sérelmét a következőkben részletezettek szerint.

Az indoklás részeként röviden bemutatom a fenti jogszabályok alkalmazása hogyan vezetett végül az Alaptörvényben biztosított jogaim sérelméhez.

Rosszindulatú daganatos betegségem következményeként a Komplex minősítést végző I. fokú szakértői bizottság 2016. november 7-i összefoglaló véleményében egészségi állapotomat 20 %-osban állapította meg. (Felülvizsgálat: 2018. február) 2015. november 30-tól 2016. december 7-ig betegállományban voltam, táppénzre való jogosultságom december 7-én járt le. Budapest Főváros Kormányhivatala 2016. november 24-én kelt határozatában az Mmtv. 2. § (1) bekezdésének b) pontjára hivatkozva elutasította a megváltozott munkaképességűek ellátása iránti, 2016. október 19-én benyújtott kérelmemet. A határozat utolsó bekezdésében tájékoztatott, hogy az ellátás igénylésére a biztosítással járó jogviszony megszűnése esetén vagy fizetés nélküli szabadság igénybevételével van lehetőség. Az ügyfélszolgálaton elmagyarázták, hogy a táppénz folyósítása a jogszabály alkalmazásának szempontjából kereső tevékenységnek számít, ezért ellátást nem kaphatok. (Számomra ez érthetetlen, hiszen az orvosi igazolás szerint keresőképtelen voltam.) Az Mmtv. rendelkezései szerint két megoldási lehetőségről tájékoztattak, vagy megszüntetjük a közszolgálati jogviszonyomat, vagy kérek a

munkáltatómtól legalább egy nap fizetés nélküli szabadságot. Erről kiállítottak egy igazolást is munkaadóm részére. Itt kezdődtek a problémák, hiszen az derült ki, hogy egy munkáltatói döntéstől függ az, hogy megkaphatom-e az ellátást. Vagy a jogviszony megszüntetése (a visszaállítás bizonyossága nélkül) és elveszítem az állásomat, vagy a munkáltató döntésétől függően fizetés nélküli szabadság igénybe vétele. Hogyan dönthet a munkáltató egy ilyen ellátásról? Megváltozott munkaképességüként dolgozhattam (az akkor még létező jövedelemkorlát betartásával), betegség esetén táppénzt is kaphatok, de ahhoz, hogy az ellátásra jogot szerezzek: se munkavégzés, se táppénz nem lehet. Tehát **eltérőek a rokkantsági ellátás bemeneti (kezdeti) és a folyósítási feltételei.** „Szerencsém” volt, munkáltatóm szó nélkül adott egy nap fizetés nélküli szabadságot. Benyújtottam újra az ellátás iránti kérelmemet, és a rokkantsági ellátást megkaptam. És, – mint utóbb kiderült – ettől az ellátástól a Mt. 294. § (1) gg) pontja értelmében nyugdíjassá váltam. Minderre senki nem figyelmeztetett előre (sem munkáltatóm, sem a Kormányhivatal), a ténnyel a felmentés kézhezvételekor szembesültem. Tehát nem emberiség vezérelte munkáltatómat, nem is az együttérzés, hanem az, hogy ezzel megteremtette a lehetőséget az indoklás nélküli kirúgásomra. Még végkielégítést sem kellett fizetnie. Szóval mégsem volt szerencsém, az állásomat elvesztettem. Felmentésem előtt egy héttel munkáltatóm orvosi alkalmassági vizsgálatra küldött. Az orvos egészségileg alkalmasnak talált az általam végzett irodai munkára. Mire volt ez jó? Megalázó volt, és félrevezető, azt sugallta, várnak vissza dolgozni. Munkáltatóm munkaügyi szakértője azt is hozzáfűzte, hogy „aggódik”, nehogy valami baj történjen velem munkavégzés közben. Minderre a magyar munkajogi szabályok adtak lehetőséget munkáltatómnak, a jogorvoslati korrekció lehetősége nélkül. Formailag úgy látszik, minden teljesen jogszerű. Valamit másként kellett volna tennem: nem engedni a gyógyító (?) műtétet, nem elmenni sugárkezelésre, kemoterápiára, hanem visszamenni dolgozni, nem kérni a „leszállékolásomat” (házi orvosom kezdeményezte jószándékkal), nem „harcolni” a rokkantsági ellátásért, titokban tartani a betegségemet. És megmaradt volna az állásom, és esetleg megspórolhattam volna az állam számára az öregségi nyugdíjamat is, mert soha nem lennék nyugdíjas. A forgatókönyvet munkáltatóm jó előre kitalálta. Még arra is felhívta figyelmemet, hogy hozzam be feltétlenül az ellátásról szóló határozatot, mert arra szüksége van. Igen, szüksége volt, hogy meglegyen a hivatkozás a felmentésemhez. Ehhez a határozathoz munkáltatómnak semmi köze nem volt, személyes adatnak minősül. Jóhiszeműen adtam egy másolatot róla. Úgy gondolom, munkáltatóm visszaélt jogaival, emiatt keresettel fordultam a Fővárosi Munkaügyi Bírósághoz. Az alkalmazott jogszabályok alkotmányjogi vizsgálata érdekében pedig az Alkotmánybírósághoz fordultam kéréssel. 2017 februárjában elmúltam 60 éves, másik munkát találni – 3 diplomám, középfokú nyelvvizsgám, 5 OKJ szakképesítem ellenére – nem volt esélyem. Az egyetlen lehetőségem az lett volna, ha dolgozhatom tovább munkahelyemen, legalább addig, amíg öregségi nyugdíjra leszek jogosult. Fél munkaidőben bruttó keresetem nem érte el a minimálbér 150 %-át, ami akkor a jövedelemkorlátot jelentette.

Mt. 82. § (2) bekezdése; 83. § (1) bekezdése

A Mt. korlátozza a kártérítés mértékét, amit a munkavállaló kaphat, ha munkaviszonyát jogellenesen szüntették meg. Ezzel ellentétes a Mt. 166. § (1) bekezdése, amely a munkáltató teljes kártérítési kötelezettségét mondja ki. Munkaviszonnal összefüggésben okozott kár a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár is. Az, hogy egy törvényen belül egymással ellentétes szabályok találhatók, ellentétes az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésével, és az I) cikk (1) (2) és (3) bekezdéseivel, mivel a Mt. 166. § (1) bekezdésében és polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:518. §, 6:519. §, 6:520. §, 6:521. §, 6:522. § (1) és (2) bekezdéseiben biztosított teljes kártérítéshez való jogot a Mt. 82. § (2) bekezdése korlátozza.

A munkaviszony helyreállítására csak néhány nevesített esetben van lehetőség. A polgári jog általános elve, hogy az okozott kárt meg kell téríteni, illetve az is, hogy érvénytelen szerződés esetén az eredeti állapotot kell helyreállítani. [Ptk. 6:112. §] A munkával kapcsolatos szerződések, jogellenes magatartások, intézkedések esetében nem kell ezeket az általános jogelveket alkalmazni. Ez így együtt lehetőséget teremt a munkaadó számára, hogy – amennyiben rendelkezik a munkavállaló egy éves munkabérének megfelelő összeggel, és rászánja ezt az összeget, – bármely munkavállalójától megszabadulhat mindenféle valódi indok nélkül. Pénz ellenében a jogszerűtlen intézkedés mégis elérheti az intézkedő célját. Érvénytelen munkáltatói intézkedésnek nem lehet érvényes eredménye, azaz a felmondás (felmentés) jogellenessége esetén szükséges lenne a munkaviszony (közszolgálati jogviszony) helyreállításának lehetősége. A korlátozott kártérítés nem jelent érdemi kompenzálást, megoldást, hiszen 60 évesen, 20 %-os egészséggel esélytelen volt, hogy másik munkahelyet találjak 4 és fél évre. A kár a 4 és fél évi munkabéren (+ béren kívüli juttatások, és villamosbérlet) felül még az öregségi nyugdíj összegében is megjelenik majd. A munkavállaló és a munkáltató sem a munkaszerződés, sem gazdasági helyzete tekintetében közel nincs azonos helyzetben, a munkáltató erőfölényben van munkavállalójával szemben. A munkavállaló kiszolgáltatott helyzetben van a munkáltatóval szemben, munkaviszonyának (jogellenes) megszüntetése a megélhetését veszélyezteti. Ezt a kiszolgáltatottságot növeli ez a két rendelkezés, ami a munkáltató kártérítési kötelezettségét korlátozza, és nem teszi kötelezővé (vagy legalább lehetségessé) a munkaviszony helyreállítását jogellenes felmondás vagy felmentés esetén. Ezek a munkajogi szabályok nem a munkavállaló, hanem az egyébként is erőfölényben lévő munkáltató érdekeit védi. A hátrány fokozatosan érvényesül nyugdíjasnak minősülő munkavállalókkal szemben, közöttük különösen a rokkantsági ellátásban részesülők esetében. Ez a két jogszabályi rendelkezés ellentétes az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésével, I.) cikk (1) (2) és (3) bekezdésével, az M) cikk (2) bekezdésében foglalt erőfölénnyel való visszaélés tilalmával, XII. cikk (2) bekezdésével.

B) cikk (1) bekezdése

Az B) cikk (1) bekezdésével kapcsolatban értem, hogy jogi szakmai szempontokból az Alkotmánybíróság korlátozta ezen szakasz hivatkozásának lehetőségét. A köznyelvben a jogállamiság fogalma sokkal szélesebb, magában foglalja mindazt, amit a polgárok a jogi szabályozással, a jogszabályok alkalmazásával és a bírósági eljárásokkal kapcsolatban elvárnak a szabályozástól és az eljárásoktól. Gondolom, ezért sok beadványban hivatkoznak a panaszosok erre a szakaszra. Laikusként nehéz megérteni, hogyan fér a jogállamiság fogalmába az, hogy egyes jogszabályok egymással ellentétesek, vagy az, hogy a bíróság egy-egy konkrét ügyben nem a jogszabályoknak megfelelően döntött. Jó lenne, ha az Alkotmánybíróság a polgárok hétköznapi értelmezéséhez közelítené a jogállamiság alkotmányos jogok sérelmét okozó értelmezését.

I.) cikk (1) (2) és (3) bekezdései

Úgy gondolom, hogy az okozott kár megtérítésének kötelessége attól függetlenül kell, hogy érvényesüljön, hogy milyen jogviszony kapcsán (vagy esetleg jogviszonyon kívül) keletkezett kárról van szó. Jogellenes felmondás vagy felmentés esetén az erőfölényben lévő munkáltató kötelességeinek korlátozása egyértelműen az egyébként is hátrányos helyzetben lévő munkavállaló helyzetét rontja. A munkavállaló még hátrányosabb helyzetbe hozása nem a munkáltató valamely alkotmányos érdeke (értéke) védelmében történik, ezért nem lehet arányos valamely más, elérni kívánt céllal. A jogszabályi rendelkezés nem ad magyarázatot arra vonatkozóan, hogy mi ez a cél.

M) cikk (2) bekezdése

Az Alaptörvény tiltja az erőfölénnyel való visszaélést, ezt a jogszabályokban is érvényesíteni kell. Ennek nem csak a (megemlített) fogyasztók jogaival kapcsolatban, hanem például a munkajogi kapcsolatokban is érvényesülnie kell. A munkáltató kártérítésének korlátozása az

egyébként is sokkal előnyösebb helyzetben – erőfölényben – lévő munkáltatót erősíti a kiszolgáltatott munkavállalóval szemben.

Lehet, a panaszolt jogszabályok egy része, önállóan vizsgálva nem sérti az Alaptörvény rendelkezéseit, együttesen alkalmazva mégis Alaptörvényt sértő eredményre, a sérült, hátrányos helyzetben lévők hátrányos megkülönböztetéséhez vezetnek.

Kérem az Alkotmánybíróságot, semmisítse meg az előzőekben hivatkozott jogszabályi rendelkezéseket. Kérem, állapítsa meg, hogy a felmentésemhez vezető, annak alapjául szolgáló Mmtv. 2. § (1) b) és c) pontja, Mt. 294. (1) gg) pontja, Kjt. 30. § (1) bekezdés d) pontja, valamint Kjt. 37. § (2) bekezdése, Mt. 66. (9) bekezdése, 77. § (5) a) pontja, Mt. 82. § (2) bekezdése; 83. § (1) bekezdése Alaptörvény-ellenes és ezért esetemben nem alkalmazhatók.

A 2.Mf.31.096/2022/5. számú másodfokú ítélet

Tudom, az Alkotmánybíróság eljárása nem harmadfokú jogorvoslati eljárás, de úgy gondolom, ha a bíróság nem azonos módon veszi számításba és figyelembe a felek állításait és bizonyítékait, az eljárás nem felel meg sem az Alaptörvény XV. cikk (1) – (2) bekezdéseiben szereplő egyenlő bánásmód követelményének, sem az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében olvasható tisztességes eljáráshoz való jog követelményének.


Az ítélet indoklásában is olvasható, hogy több érvénytelenségi okra hivatkoztam, de némelyeket sem az első- sem a másodfokú bíróság – egyszerűen indoklás nélkül – nem vett figyelembe, vagy nem folytatott le érdemi bizonyítást, hanem egyszerűen tényként valónak fogadta el alperes állításait. Nem valósult meg a fegyverek egyenlőségének elve sem.

Az egyenlő bánásmód tekintetében a bírósági eljárás során velem, mint felperessel összehasonlítható helyzetben alperes van.

Mindkét csoport egy tagból áll (felperes és alperes), ezért nagyon nehéz kiszűrni, hogy valójában mely személyes tulajdonságom miatt részesültem hátrányban. Az is lehet, hogy a bíróság valamely okból pozitív diszkriminációval alperest kívánta előnyben részesíteni, amikor állításait fenntartás és bizonyítás nélkül tényként fogadta el. Az ok lehet költségvetési, személyes, vagy elvárás, hogy ne keletkezzen állami többlet kiadás.

A figyelmen kívül hagyott bizonyítási indítványaim:

A következő bizonyítási indítványaimat a bíróság indoklás nélkül egyszerűen figyelmen kívül hagyta, bizonyítást nem folytatott le, vagy egyszerűen minden fenntartás nélkül elfogadta alperes munkáltatóm állításait.

 2021.május 21-i tanúvallomásában jogviszonyom megszüntetésére két okot mondott: jogviszonyomat azért szüntette meg, mert már nyugdíjas voltam és nem volt szükség a munkámra. Az ítélet indoklásában csak az utóbbi szerepel. Szerintem ez az állítás nem fedte a valóságot, munkámra szükség volt, mert szervezeti egységemben gyakorlatilag „elfogytak a munkatársak”. Évek óta szerettem volna elküldeni, de erre csak közös megegyezéssel lett volna lehetőségük, mert nem volt valós és okszerű indok rá. A közös megegyezésre nem voltam hajlandó, ezért jogszerűen nem tudtak elküldeni. Jogszerű felmentésem akadálya volt a „védett kor intézménye” is. Ha valakinek valóban nincs szükség a munkájára, akkor el lehet küldeni jogszerűen, tehát az állítás valótlan, miszerint nem volt szükség a munkámra. A bíróság bizonyítás nélkül elfogadta munkáltatóm állítását. Álláspontom szerint az is aggályos, hogy bizonyítékként elfogadta egy olyan tanú állítását, aki a munkáltatói jogok delegált gyakorlójaként tanúvallomásával saját, a perben vitatott döntését igazolta. Ezzel szemben az én állításomat a bíróság figyelmen kívül hagyta.

Az egyik hivatkozásom az elbocsátásom jogszerűtlenségére munkáltatóm nem rendeltetésszerű joggyakorlása volt, álláspontom szerint jogait visszaélés-szerűen gyakorolta. A bizonyításhoz szükség lett volna az előzmények vizsgálatára, mert munkáltatóm több éven át azon fáradozott, hogy (más kollégáimmal együtt) végre elküldhessen. Erre vonatkozóan is tettem nyilatkozatot, tanúként [REDACTED] is elmondta, hogy felmentése „furcsa módon” történt. Mi voltunk a két utolsó, akiket munkáltatónk el akart küldeni. Én maradtam legtovább, és munkáltatóm „lecsapott” a kínálkozó lehetőségre, hogy végre elküldhet. Álláspontom szerint a bíróság egyoldalúan alperes nyilatkozatára alapozva állapította meg, hogy nem történt visszaélés.

A munkáltató 10 hónapra vonatkozóan olyan munkaidő nyilvántartásokat akart velem aláíratni, amelyek azt tartalmazták, hogy részt vettem egy általam nem ismert projekt munkálataiban, továbbá amelyek munkaidőmet a kinevezésemhez képest kevesebb teljesített munkaórában tüntették fel. Ilyen munkaidő és munkabér EU pályázati projektben történt elszámolása miatt később az EU OLAF (Csalás Elleni Hivatal) eljárása indult munkáltatóm ellen. Erre vonatkozóan a bíróság bizonyítást nem folytatott le, egyszerűen indoklás nélkül figyelmen kívül hagyta bizonyítási indítványomat. Betegségem alatt férjem tartotta munkáltatómmal a kapcsolatot, ő vitte be a táppénzes papírjaimat. Több alkalommal keresték rajta ezeket a munkaidő-kimutatásokat, és felhívták, hogy minél hamarabb hozza be, általam aláírva. Nem voltam hajlandó egy ilyen EU támogatási csalásban részt venni, ezzel megakadályoztam, hogy munkabéremet elszámolják az EU pályázat kiadásai között. Ez is motiválhatta munkáltatómat arra, hogy elbocsásson.

Az átszervezés, mint indok csak az ítélet indoklásában jelenik meg. Átszervezés évekkorábban volt, de nem volt összefüggésben elbocsátással.

Hivatkoztam arra, hogy – bár a munkáltató jogosult az általa vállalt illetményrészt egyoldalúan megváltoztatni, – az önként vállalt illetményrész megváltoztatásával összefüggésben írásbeli intézkedési kötelezettség terheli. [Kúria Mfv.II.10.545/20174.] Esetemben ez az intézkedés nem történt meg. Alperes benyújtott egy boríték-másolatot, de nem volt bizonyítás arra vonatkozóan, hogy mi volt valójában a borítékban. Az eredeti boríték bemutatására sem került sor. A borítékon feladási időpontként szereplő 2016. február 19-én kórházban voltam, egy súlyos műtét után. Bizonyítottam, hogy ezt a levelet egészségi okokból nem tudtam átvenni. A bíróság ezt is figyelmen kívül hagyta, „bemondásra” elfogadta, hogy a kinevezés módosítását munkáltatóm elküldte. Nem tudom, mi volt a borítékban.

Az e-mail nem hivatalos értesítés, a magán e-mail különösen nem az. A benyújtott irat szerint 2016. február 18-án küldték a magán e-mail címemre. Beteg voltam, kórházban, nem olvastam e-mail-eket. Nem ismert, hogy ha volt, mi volt az e-mail melléklete.

Nem arra hivatkoztam, hogy a hozzájárulásom nélkül változtatták meg az illetményemet, – mint ahogyan az az ítélet indoklásában olvasható, – hanem arra, hogy nem tájékoztattak róla, pedig utána eltelt még közel egy év, a személyes átadásra is lett volna lehetőség, illetve arra, hogy az intézkedés visszamenőlegesen történt.

A bíróság bizonyítás lefolytatása nélkül elfogadta, hogy munkáltatóm értesített, a visszamenőlegességre való hivatkozásomat pedig figyelmen kívül hagyta. A bíróság fenntartás nélkül elfogadta alperes állításait és nem foglalkozott az én állításaimmal.

Ezzel megsértette az egyenlő bánásmód és a tisztességes eljárás alkotmányos követelményét.

Az, hogy a bíróság több esetben kizárólag alperes állításait vette figyelembe, és az én állításaimat indoklás nélkül figyelmen kívül hagyta, azt eredményezte, hogy az eljárás során

nem érvényesülhetett a fegyverek egyenlőségének elve sem, ezért az eljárás sérti az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott tisztességes eljáráshoz való jogomat. Alperes komoly jogi apparátust működtet, munkajogi szakértőt alkalmaz én laikusként álltam velük szemben, helyzetünk, lehetőségeink, esélyeink nem voltak azonosak.

Már a keresetemben hivatkoztam rá, hogy Munkáltatóm az Alaptörvény adatvédelmi szabálya és az adatvédelmi törvény megsértésével jutott hozzá és használta fel a Budapest Főváros Kormányhivatala által hozott, különleges személyes adataimat tartalmazó 70-2-21245/2016/3. számú határozatát, amelyre a felmentésemet alapozta. A bíróság nem vette figyelembe az adatok törvénytelen kezelését és felhasználását, hanem teljes értékű jogszerű bizonyítékként értékelte a hatósági Határozatot. Ezzel a bíróság megsértette az Alaptörvény adatvédelemről szóló VI. cikkét. Úgy gondolom, olyan személyes (sőt különleges) adata, amelyhez munkáltatóm nem az Infotv. rendelkezései szerint jutott (nem közölte az adatkezelés célját) és főleg nem az Infotv. rendelkezései szerint használt fel, nem lehet jogszerű felmentést alapozni. A kormányhatározat egészségi állapotomra vonatkozó különleges adatokat tartalmaz, és munkáltatóm nem határozta meg az adatkezelés célját, amikor a határozat bemutatását kérte tőlem. Úgy gondolom az adatvédelmi incidens figyelmen kívül hagyásával a bíróság (és munkáltatóm is) megsértette az Alaptörvény VI. cikk (3) bekezdésébe foglalt személyes adatokhoz való jogomat.

Megalázó volt számomra, hogy munkáltatóm úgy kötelezett orvosi alkalmassági vizsgálatra, hogy közben tudta, hogy fel fog menteni, és nem enged dolgozni. Csalóka reményt ébresztett bennem, hogy minden rendben van. A halálraíteltet megvizsgálták, elég egészséges-e ahhoz, hogy kivégezzék. A mai napig elborzadok, ha ez eszembe jut. A bíróság egyszerűen elfogadta alperes hivatkozását, miszerint a betegségből visszatérő csak orvosi alkalmassági vizsgálat alapján dolgozhat újra. Munkáltatóm pontosan tudta, hogy a munkába való visszatérésem után nem fogok dolgozni, mégis alkalmassági vizsgálatra küldött, ráadásul először szabadságom idején. A bíróság alperes részéről elfogadta ezt a megalázó eljárást, amivel megsértette az Alaptörvény II. cikkében megfogalmazott emberi méltósághoz való jogomat.

Kértem az Alkotmánybíróságot, döntéséig függessze fel az ítélet végrehajtását, különös tekintettel arra, hogy alperes már akkor felszólított a perköltség megfizetésére, amikor az ítéletet még meg sem kaptam.

A perköltséget azóta megfizettem.

Kijelentem, hogy jelen alkotmányjogi panasz indítványomban szereplő személyes adataim nyilvánosságra hozatalához nem járulok hozzá.

Budapest, 2022. december 15-én.

