

ALKOTMANYBIROSAG	
Ügyszám: <i>10/1912-0/2017</i>	
Érkezett: 2017 OKT 05. <i>Kézben</i>	
Példány: <i>3</i>	Kezelőiroda:
Melléklet: <i>6+5</i> db	<i>4</i>

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján

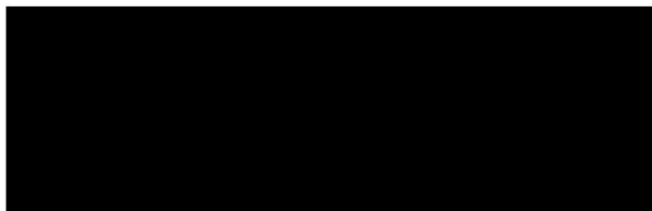
FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG	
MUNKAÜGYI ÜGYSZÁK	
4.	
FŐLAJSTRÓMSZÁM:	
Postán / Gyűjtőládára / Személyesen / E-mailen / Faxon	
Érkezett:	2017 -07- 2 8
PÉLDÁNY: IV:
MELLÉKLET: KÖZTÜK:
FŐLAJSTRÓMSZÁM:	
UTÓIRATOK:	

**Alkotmányjogi
panasz indítványa**



felperesnek
Képv.:

FRANCSICS ÉS TÁRSAI ÜGYVÉDL IRODA
DR. GÓR CSABA GYULA
ÜGYVÉD
1137 BUDAPEST, SZENT ISTVÁN KRT. 18.
TEL: 06-20-957-9099 FAX: 329-2488



alperes

ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása iránt indított és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt **9.M.3460/2014** számon folyamatban volt, és a Kúria Mfv.I.10.407/2016/8 számú ítéletével jogerősen lezárult peres eljárásban.

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
útján.

Alulírott [REDACTED] indítványozó felperesnek a [REDACTED]

[REDACTED] v.a. alperessel szemben munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos a Kúria által Mfv.I.10.407/2016/8 sz. alatt meghozott ítélettel szemben – a csatolt meghatalmazással igazolt jogi képviselőm (Francsics és Társai Ügyvédi Iroda, ü.i.: Dr. Górcsaba Gyula ügyvéd, 1137 Budapest, Szt. István krt. 18.) útján – az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban „Abtv.”) 27.§-a alapján az alábbi

alkotmányjogi panasz indítványt

terjesztem elő:

Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a Kúria Mfv.I.10.407/2016/8 sz. ítéletének (a továbbiakban „Ítélet”) alaptörvény-ellenességét, és semmisítse meg azt, mivel sérti az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdését és XV. cikk (1)-(2) bekezdését.

Kérelmem indokolásaként az alábbiakat adom elő:

1. A megsemmisíteni kért jogerős Ítéletet 2017. június 1-én kézbesítették a felperesi jogi képviselő részére.

2. A közvetlen érintettség kapcsán elő kívánjuk adni, hogy a bírói döntés vonatkozásában a pertörténet összefoglalását az Ítélet tartalmazza. Röviden ugyanakkor előadjuk, hogy felperes keresetet terjesztett elő az alperessel szemben, amelyben munkaviszonya helyreállítását és a felmondás jogellenességéhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. A 2012. szeptember 17. napján kelt keresetre tekintettel az eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2013. október 15. napján kelt 33.M.3830/2012/20 számú ítéletet hozott, melyben a felperes keresetének részben helyt adott. Az ítéletet a másodfokon eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.630.214/2014/4 számú végzésével 2014. szeptember 10. napján hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására kötelezte.

A megismételt eljárásban a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság meghozta a 9.M.3460/2014/5 számú ítéletet, melyben a keresetet elutasította és a felperest a perköltségek megfizetésére kötelezte. Felperes fellebbezett, melynek folytán a Fővárosi Törvényszék elé került az ügy. A Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.451/2015/4. számon meghozott rész-közbenső ítéletében az elsőfokú ítéletet megváltoztatta, és megállapította az alperes felmondásának jogellenességét, a munkaviszony helyreállítására irányuló felperesi keresetet elutasította, a nem vagyoni kártérítési igényt elutasító ítéleti részt helyben hagyta.

Ezt követően az ügy a Kúria elé került felülvizsgálati eljárás keretében. A Kúria Mfv.I.10.407/2016/8 számon hozta meg jogerős ítéletét, melyben a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.451/2015/4 számú ítéletét a felülvizsgálati kérelemmel érintett részében hatályon kívül helyezte és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.3460/2014/5. számú ítéletét helyben hagyta.

Előadjuk, hogy a fent leírt eljárásban indítványozó felperesként vett részt. Figyelemmel arra, hogy az alábbiakban rögzített Alaptörvényben rögzített jogai szenvedtek sérelmet a kereset elutasítása folytán, így érintettsége kétséget kizáróan megállapítható.

3. Az Ítéletet a Kúria hozta felülvizsgálati eljárásban, így azzal szemben nincs helye további jogorvoslatnak, illetve ilyen vagy perújítási eljárás sincs az Ítélettel kapcsolatban folyamatban. Erre figyelemmel megállapítható, hogy indítványozó a jogorvoslati lehetőségeit kimerítette, további jogorvoslat számára biztosítva nincs. Nyilatkozom továbbá, hogy az ügyben további felülvizsgálati eljárás a Kúria előtt folyamatban nincs.

4. Az Alaptörvényben biztosított jog megnevezése:

„XV. cikk

(1) A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) 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.”

valamint az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdés alapján:

„(3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.”

„II. cikk

Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.”

5. Indokolás arra nézve, hogy a sérelmezett bírói döntés miért ellentétes az Alaptörvény megjelölt rendelkezésével:

Az Ítélet a körben foglalt állást, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban Mth.) 7.§ (7) bekezdésében foglaltak alapján, mely szerint:

„(7) Az Mt. 71–76. §-ában foglaltakat abban az esetben kell alkalmazni, ha az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően kerül sor.”

alkalmazandó-e a Felperes esetében a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban „új Mt.”) 65 § (4) bekezdése-a szerinti felmondási tilalom. (Az új. Mt. 71.-76.§-ai „40. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok” című fejezet alatt, annak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályait tartalmazzák.)

Az Ítélet szerint az új Mt. 65.§ (4) bekezdés szerinti felmondási tilalmat az Mth. 7. (7) bekezdés átmeneti szabályai alapján a per tárgyát képező esetben nem kellett alkalmazni.

Amennyiben az Mth. ilyen módon kizárta vagy kizárta volna az új Mt. 65.§ (4) bekezdés alkalmazhatóságát, úgy különbséget kellett tegyen azonos helyzetben lévő személyek munkajogi védelme tárgyában, azon ismérv alapján, hogy a csoportos létszámcsökkentésről az üzemi tanács (Mt. 72.§ szerinti) tájékoztatására mely időpontba került sor.

Az ilyen különbségtételre, azaz azonos időpontban azonos helyzetben lévő személyekre vonatkozóan eltérő (jelen esetben a Felperesre hátrányosabb) szabályok érvényesítésére az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésében foglaltak tiszteletben tartása mellett kerülhet sor, vagyis *az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog (törvény előtti egyenlőség, munkajogi védelem) lényeges tartalmának tiszteletben tartásával.*

E hátrányos megkülönböztetés tekintetében önmagában az, hogy e munkavállalók, vonatkozásában az új Mt. 72.§-a szerinti értesítés mikor történt meg, nem tekinthető alkotmányosan elfogadható indoknak. Az Mth. indokolása szerint az átmeneti szabályok megalkotásának alapvető oka a visszaható hatály elkerülése volt. Ugyanakkor maga az indokolás sem tekinti az átmeneti szabályokat az egyoldalú jognyilatkozatokra, mint amilyen a felmondás is, alkalmazhatónak. Ezen nyilatkozatokra azok közlésekor hatályos szabályokat kell az indokolás szerint is alkalmazni. Az egyoldalú nyilatkozatokra alkalmazandó szabályok vonatkozásába a visszaható hatály tilalma nem értelmezhető. Az Mth. indokolása e körben a következőket tartalmazza:

„2. Az Mt.-hez kapcsolódó átmeneti rendelkezések abból indulnak ki, hogy az új munkajogi szabályokat a hatálybalépésekor fennálló jogviszonyokra is alkalmazni kell. Ennek elvi indoka, hogy a korszerűsített szabályozás gyakorlati alkalmazásából származó előnyök mihamarabb érvényesüljenek. Ezt a megoldást gyakorlati megfontolások is indokolják, ugyanis jelentős nehézséget okozna, ha hosszabb időn át egyidejűleg (párhozamosan) kellene alkalmazni a korábbi és az új munkajogi szabályokat. A zavartalan átmenet érdekében ugyanakkor a törvény - az adott jogintézmények jellegéből fakadó - sajátos átmeneti rendelkezéseket tartalmaz, szem előtt tartva azt a jogállami követelményt, hogy az új szabályozásnak visszamenőleges hatálya nem lehet. Ezért az egyoldalú jognyilatkozatra - így különösen és értelemszerűen a munkaviszony megszüntetésére irányuló felmondásra is - a közlésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. A törvény tehát a jogszabály visszaható hatályának általános tilalmából indul ki, ugyanakkor nem tekinti e tilalomba ütközőnek a fennálló jogviszonyokban való alkalmazást, hiszen ez a tartós jogviszonyok, így a munkaviszony tekintetében a korábbi jogalkotásban is alkalmazott megoldás volt.”

Az új Mt. 2012. július 1-én lépett hatályba, így az Mth. azon rendelkezése, mely szerint *„Az Mt. 71–76. §-ában foglaltakat abban az esetben kell alkalmazni, ha az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően kerül sor.”* kizárólag a visszaható hatály tilalmának keretei között lehet értelmezni és alkalmazni.

Amennyiben az Ítéletben foglaltak szerint kellene értelmezni az Mth. 7.§ (7) bekezdésének átmenet szabályait, úgy azok az Alaptörvénybe ütköznenek. Ennek oka az, hogy az Ítélet alkotmányellenes megkülönböztetést rejt magában a Felperes hátrányára a munkajogi védelem szempontjából, mert annak alapján csak azon csoportos létszámleépítéssel érintett munkavállalók részére biztosít jogvédelmet alkotmányos indok nélkül, akik esetében az Mt. 72. § (2) bekezdése szerinti tájékoztatásra 2012. június 30. napját követően került sor. Az Ítélet értelmezésében a szabályozás más munkavállalókkal való összehasonlításban a jogok és kötelezettségek elosztásában nem mért egyenlő mércével, a Felperest nem kezelte más munkavállalókkal egyenlő méltóságú személyként.

E körben hivatkozni kívánunk a 1068/B/2010 AB határozat IV. pontjában foglaltakra mely szerint:

„Az Alkotmánybíróság kialakult gyakorlata szerint az Alkotmány 70/A. §-ában foglalt rendelkezést a jogegyenlőség általános elvét megfogalmazó alkotmányi követelményként értelmezte. E határozataiban az Alkotmánybíróság kifejtette, hogy az Alkotmány e rendelkezése az azonos szabályozás körbe vont jogalanyok közötti olyan alkotmányos indok nélkül tett megkülönböztetést tiltja, amelynek következtében egyes jogalanyok hátrányos helyzetbe kerülnek. Kimondta, hogy az alkotmányi tilalom elsősorban az alkotmányos alapjogok tekintetében tett megkülönböztetésekre terjed ki, abban az esetben, ha a megkülönböztetés nem alapvető alkotmányos jog tekintetében történt, az eltérő szabályozás alkotmányellenessége akkor állapítható meg, ha az az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében szabályozott emberi méltósághoz való jogot sérti. Az Alkotmánynak ez az általános jogegyenlőségi követelménye arra vonatkozik, hogy az állam, mint közhatalom, a jogok és kötelezettségek elosztása során köteles egyenlőként – egyenlő méltóságú személyként – kezelni a jogalanyokat, a jogalkotás során a jogalkotónak mindegyikük szempontjait azonos körültekintéssel, elfogulatlansággal és méltányossággal kell értékelnie. [először: 9/1990. (IV. 25.) AB határozat, ABH 1990, 46, 48.; 21/1990. (X. 4.) AB határozat, ABH 1990, 73, 77-78.]

A vitatott szabályok az Mt. hatálya alatt álló munkavállalók – azaz ugyanazon szabályozási körbe tartozó jogalanyok – között tesznek a kormánynak alárendelt államigazgatási szervekkel munkaviszonyban álló munkavállalók hátrányára különbséget a munkajogi védelem szempontjából. A törvényhozó az Mt. hatálya alá tartozó más munkavállalókkal való összehasonlításban a jogok és kötelezettségek elosztásában nem mért egyenlő mércével, a Kjt. hatálya alá tartozó szervezetben dolgozó munkavállalókat nem kezelte más munkavállalókkal egyenlő méltóságú személyként. E hátrányos megkülönböztetés tekintetében önmagában az, hogy e munkavállalók a kormánynak alárendelt államigazgatási rendszerbe tartozó szervekkel állnak munkaviszonyban, nem tekinthető alkotmányosan elfogadható indoknak.

E szabályok alkotmányellenes megkülönböztetést rejtenek magukban a munkáltatók jogai tekintetében is, mert csak a munkáltatók egy csoportjára nézve állapít meg – az állami munkáltatók számára alkotmányos indok nélkül privilegizált helyzetet biztosítva – eltérő jogokat.

Ezért az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy a Kjt. 61. § (1) bekezdése és 62. § (1) bekezdése alkotmányellenes, sérti az Alkotmány 70/A. § (1) bekezdésében szabályozott jogegyenlőség követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütközik. Ezért e szabályokat megsemmisítette.”

A fentiek alapján a felperesi álláspont az, hogy az Ítélet Alaptörvénybe ütközik.

A Tisztelt Alkotmánybíróság hatáskörét és az indítványozó indítványozói jogosultságát az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének d) pontjára valamint az Abtv. 27. §-ra alapítjuk a fentiek szerint.

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 ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz

indítványban szereplő személyes adatai nyilvánosságra hozatalához a Felperes nem járul hozzá.

Budapest, 2017. július 26.

Tisztelettel:



Felperes

Melléklet:

1. Ügyvédi meghatalmazás
2. Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 33.M.3830/2012/20 sz. ítélete
3. Fővárosi Törvényszék 55.Mf.630.214/2014/4 sz. végzése
4. Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 9.M.3460/2014/5. sz. ítélete
5. Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.451/2015/4. sz. ítélete
6. Kúria Mfv.I.10.407/2016/8 sz. ítélete