

Magyarország Alkotmánybírósága
1015 Budapest, Donáti u. 35-45.
1535 Budapest, Pf. 773.

Tárgy: alkotmányjogi panaszra vonatkozó indítvány

Tisztelt Alkotmánybíróság!

SZOMBATHELYI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG	
Lajstromszám: <i>S.M. 200 / 2011 / 16</i>	2013 JÚN 05.
Érkezés módja: postai/személyesen/e-mailen faxon/gy.láda	
Példány:	/Mell.:
Aláírás:	

Alulírott **i** **r** **,** az Alaptörvény 24. cikkének (2) bekezdés d) pontjában nevesített, az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (továbbiakban: Abtv.) 27. §-ában konkretizált alkotmánybíróági hatáskör és ugyancsak az Abtv. 27. §-ában foglalt indítványozói jogosultság alapján, az Abtv. 51. § (2) bekezdésében foglalt kötelezettségem miatt dr. Czeglédy Csaba (9700 Szombathely, Kossuth Lajos utca 8.) jogi képviselőm útján, az alábbiak szerint előterjesztett, **alkotmányjogi panaszra** vonatkozó

indítványt

nyújtom be.

Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. III. 10.145/2012/6. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét megállapítani és a döntést megsemmisíteni szíveskedjen.

Indokolás

A Kúria döntése (amelyet Indítványozó jogi képviselője 2013. április 06. napján vett kézhez) és az így hatályát visszanyert elsőfokú ítélet által megsértett alaptörvényi rendelkezések és jogszabályok:

Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése
Alaptörvény 28. cikk
Alaptörvény XII. cikk (1)-(2) bekezdés
Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdés

Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 66. § (2) bekezdés
Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 78. § (1) bekezdés

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: <i>10/824-0/2013</i>	
Érkezett: <i>2013 JÚN 12.</i>	
Példány: <i>1</i>	Kezelőiroda: <i>[Signature]</i>
Melléklet: <i>10</i> db	

I. Tényállás

Jelen alkotmányjogi panasz tényállásának körében tisztelettel alábbiakat adom elő.

1. Indítványozó 1999. október 18. napja óta állt munkaviszonyban a [REDACTED] Kereskedelmi Kft. munkáltatónál (továbbiakban: Munkáltató), 2005 óta áruházvezetői munkakörben. 2011. március 17-én kelt rendkívüli felmondásával (1. számú melléklet) Munkáltató megszüntette az Indítványozó munkaviszonyát. Felmondását a Munkáltató egyaránt alapította az akkor hatályos Mt. (1992. évi XXII. törvény) 96. § (1) bekezdésének a) és b) pontjára, minősített kötelezettségszegésre és bizalomvesztésre. A felmondás indokolásában Munkáltató előadta, hogy az Indítványozó munkaviszonyát azért szünteti meg azonnali hatállyal, mert a [REDACTED] áruházban 2010. december 16. és 2011. január 5. között a hús-csemege-felvágott területen 1286,73 kg mennyiségű lejárt áru keletkezett és került leírásra, amely mennyiségből 352 kg került szabályosan veszélyes hulladékként elszállításra, a fennmaradó 934,73 kg-ot azonban az áruház a kommunális hulladékgyűjtőjébe dobta ki. Az esettel kapcsolatos belső vizsgálat során a Munkáltató megállapította Indítványozó kizárólagos felelősségét. A Munkáltató előadta, hogy a hús-csemege-felvágott termékek kommunális hulladékgyűjtőbe történő kidobása tilos, amely sérti a jogszabályok által meghatározott élelmiszerbiztonsági-higiéniai és HACCP előírásokat, és a társaság veszélyes hulladék kezelésére vonatkozó munkatechnikáját is. Utalt továbbá arra, hogy bizalma az Indítványozó munkavégzésében helyrehozhatatlanul megszűnt, mivel szabálytalanul járt el, és nem csak az Mt. szabályait szegte meg, hanem megsértette Munkáltató belső előírásait és elvárásait. Továbbá kifejtette, hogy azért is járt így el, mert amennyiben kitudódik a hús-csemege-felvágott és tejtermékek kommunális gyűjtőbe való elhelyezése, a [REDACTED] Kereskedelmi Kft. jó hírneve is sérülhetett volna.

2. Indítványozó a rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása iránt bírósághoz fordult. 2. szám alatt csatolt keresetében előadta, hogy a terhére rótt cselekménnyel a Munkáltatónak kárt nem okozott. Nem helyes eljárást követett az áruház, azonban a Munkáltató által biztosított feltételrendszer és anyagi keretek között beosztottjai és ő maga a konkrét ügyben csak rossz döntést hozhatott. Munkáltató érdekkörében felmerült kényszerhelyzet szülte jelentős problémát legjobb tudása szerint, a rá rótt kötelezettségek figyelembevétel beosztottjaival együtt hárította el. Lényeges körülmény, hogy áruházvezetőként a szokatlan, belső szabályokkal nem pontosan körülírt esetekben is döntéseket kellett hoznia. December 24-e körül megtelt az állati eredetű hulladék tárolására szolgáló két darab hűtő. A Munkáltatóval szerződéses kapcsolatban álló szemétszállító cégtől telefonon azt az információt kapta, hogy december 23. és január 3. között leállás van náluk, azaz nem dolgoznak, a következő elszállításra legközelebb január 3. után lesz lehetőség. Munkáltató központjából érdemi segítséget az ünnepek után, azaz január elején kaphatott volna, mert ők sem dolgoztak. Kényszerből ezért csak az a megoldás maradt, hogy a kommunális hulladéktárolókba helyezték el az állati eredetű selejtet.

Indítványozó jogi képviselőjén keresztül levélben megkereste a Munkáltatót, így a Munkáltató tisztában volt azzal végleges döntése meghozatala előtt, hogy **Indítványozó a munkaviszonyának megszüntetésével fenyegetett helyzete ellenére továbbra is a [REDACTED] Kereskedelmi Kft.-nél kíván dolgozni, igaz, másik értékesítési területen, de**

akár alacsonyabb vezetői státusban. Végső esetben a közös megegyezést is aláírta volna, amennyiben biztosított volna a Munkáltató olyan mértékű végkielégítést, amellyel nem lehetetlenül el egzisztenciálisan, tud gondoskodni családjáról, valamint viszonylag nyugodt körülmények között tud új állást keresni.

Indítványozó egyeztetett a közel 1000 kg hulladékot végül elszállító helyi céggel, akinek tájékoztatása alapján kár nem keletkezett, hiszen jóval 1 %-os határon belüli a veszélyes hulladék mértéke, amely a jogszabályi kereteken belül marad. Így az Indítványozó terhére rótt cselekedet nem veszélyeztetett senkit és semmit, nem okozott kárt, a Munkáltató érdeke, jó hírneve sem sérült – mindezek miatt a Munkáltató által alkalmazott szankció méltánytalanul aránytalan.

3. Az elsőfokon eljáró Szombathelyi (Közigazgatási és) Munkaügyi Bíróság az Indítványozó, mint felperes keresetét elutasította. Ítéletében (3. számú melléklet) kifejtette, hogy Indítványozó magatartása alkalmas volt a minősített kötelezettségszegés megállapítására, hiszen Indítványozó tisztában volt a Munkáltatónál érvényben lévő Higiéniai és Műszaki Szabályzat szabályozásával, a veszélyes hulladékok kezelésének Munkáltatónál alkalmazandó módjával, ennek ellenére ezekkel ellentétesen cselekedett akkor, amikor a hulladékot a felettese értesítése és megkeresése nélkül a kommunális hulladékgyűjtőbe helyezte. A kötelezettséget azért találta lényegesnek, mert azt a Munkáltató szabályzatba foglalta, a kötelezettségszegést pedig azért tartotta jelentős mértékűnek, mert az közel 1000 kg hulladékot érintett. Azáltal pedig, hogy felettesét az előállt problémáról nem értesítette és nem kért erre vonatkozó utasítást, megsértette az Mt-ben foglalt együttműködési kötelezettségét is.

4. Az elsőfokú ítélet ellen Indítványozó fellebbezett (4. számú melléklet). Fellebbezésében előadta, hogy magatartásával nem valósított meg minősített kötelezettségszegést, hiszen

a) a tárgybeli kötelezettség nem volt lényeges /azt munkaköri leírása nem tartalmazta, erről oktatást, utasítást soha nem kapott, a hulladék *tárolásáról* szóló szabályzat csupán egy volt a Munkáltató kb. 50 szabályzatából, amely a munkáltatói belső honlapról érhető el, a terhére rótt cselekmény azonban ennek sem feleltethető meg, hiszen a hulladék *elszállításának* szabályellenességét róta a Munkáltató a terhére/,

b) szándékosság, illetve súlyos gondatlanság megállapítható nem volt, hiszen Indítványozó abban bízva cselekedett, hogy a vegyes összetételű hulladékot az arra alkalmas szolgáltató szabályszerűen elszállítja, a jogszabályoknak megfelelő helyen és módon deponálja (ahogyan az valóban történt is),

c) a kötelezettségszegés nem jelentős, Munkáltatót – és mást sem - semmilyen anyagi vagy erkölcsi kár nem érte,

mindezekon kívül továbbá

d) az elsőfokú bíróság a Munkáltató közreható magatartását /nevezetesen hibás munkaszervezés, megfelelő munkafeltételek hiánya/ figyelembe egyáltalán nem vette és nem értékelte,

e) a felmondás nem okszerű, hiszen a Munkáltatónak sem erkölcsi, sem anyagi kárt nem okozó, más egészségét és testi épségét nem veszélyeztető, jogszabályt nem sértő magatartás okszerűen és jogszerűen nem alapozhatta meg munkaviszonya rendkívüli felmondással való megszüntetését.

5. A másodfokon eljáró Szombathelyi Törvényszék megállapította, hogy a rendkívüli felmondás jogellenes, és azt hatályon kívül helyezte. A Törvényszék ítéletében (5. számú melléklet) helyesen így fogalmazott: **„A rendkívüli felmondás indokainak köre szigorúan meghatározott.”**

A másodfokú bíróság tételesen vizsgálta a minősített kötelezettségszegés konjunktív feltételeit, és bár osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a körben, hogy Indítványozó magatartásával lényeges kötelezettségét súlyos gondatlansággal megszegte, a jelentős mértéket nem tartotta megállapíthatónak, mivel a hulladék szabályosan került tárolásra és elszállításra, annak jelentős káros következménye nem lett. Így ezen törvényi feltétel hiányára alapítottnak a minősített kötelezettségszegést nem tartotta megvalósultnak, így a rendkívüli felmondást jogellenesnek nyilvánította és hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét pedig e körben megváltoztatta. **A másodfokú ítélet tehát részletesen foglalkozott a (tárgybeli eljárás idején hatályos terminológia szerint) rendkívüli felmondás szigorú feltételrendszerével, amikor egyenként vizsgálta a lényeges kötelezettség szándékosan vagy súlyos gondatlansággal való jelentős mértékű megszegését. Akkor is helyesen járt el a másodfokú bíróság, amikor a felmondás további törvényi kívánalmait vetette vizsgálat alá, azaz vizsgálta a felmondás okszerű, valós és világos voltát.**

6. A másodfokú jogerős ítélet felülvizsgálata iránt alperesi Munkáltató fordult a Kúriához, kérve a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezését, és felperes keresetének elutasítását. Indítványozó csatlakozó felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen kérte a másodfokú ítélet részbeni hatályon kívül helyezését annyiban, hogy lényeges kötelezettség súlyosan gondatlan megszegését se állapítsa meg a Kúria, másodlagosan kérte a másodfokú határozat hatályában való fenntartását. Indítványozó részletesen kifejtette álláspontját arról, hogy a terhére rótt tárgybeli kötelezettségszegés miért nem tekinthető lényegesnek:

„Tisztelettel utalok arra, hogy a jelen ügyben előálló probléma kapcsán felmerülhet a szükségessége annak, hogy a Tisztelt Kúria a joggyakorlatot alakító döntésével állást foglaljon abban a kérdésben, hogy a munkáltató által internetes módon elérhetővé tett, de a munkavállalóval konkrétan meg nem ismertetett szabályzatok egyikében foglalt előírás csak azért, mert arról munkáltató szabályzatot alkotott, tekinthető-e a munkaviszony szempontjából lényeges kötelezettségnek.

Megjegyezni kívánom, hogy egy munkaviszonyból eredő munkavállalói kötelezettségszegés ugyanis álláspontom szerint nem attól válik lényegessé, hogy munkáltató (utólag) annak mondja, vagy tekinti. Ha alperes valóban lényegesnek tekintette volna a szabályzat tartalmát, elvárható lett volna, hogy erre irányuló szándékára munkavállaló figyelmét kifejezetten felhívja.

Felperes nem vitatja, hogy alperesnél szabályzat készült a veszélyes hulladék kezelésére, tárolására, azt azonban igen, hogy annak tartalmát alperesi munkáltató felperessel (illetve általában a munkavállalókkal) megismertette volna.

Határozott álláspontom szerint a munkáltatónak lehetősége és egyben kötelessége lett volna az, hogy az általa lényegesnek tartott kötelezettségeit a munkavállaló tudomására hozza. Azzal azonban, hogy alperes belső honlapra utalással kívánt ennek eleget tenni, rendkívül kiszolgáltatott helyzetbe hozza munkavállalóját. Egy ilyen helyzet jogszerűnek elismerése olyan mérvű jogbizonytalanságot okozna, ami minden bizonnyal nem lehetett a jogalkotó szándéka a rendkívüli felmondás egyébként meglehetősen szigorú szabályainak megalkotásakor.”

Ugyanígy kifejtette álláspontját a jelentős mérték meghatározhatóságáról, és arról, hogy egy azonnali hatályú (rendkívüli) felmondás csak és kizárólag abban az esetben lehet jogszerű, ha annak törvényben foglalt konjunktív feltételei maradéktalanul fennállnak, csak ez esetben alkalmazható a legradikálisabb munkáltatói intézkedés, az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés.

7. Az Alkotmánybíróság által vizsgálendő bírói döntés

A Kúria jelen alkotmányjogi panasz tárgyát képező ítéletében (6. számú melléklet) a másodfokú ítéletet hatályon kívül helyezte, és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta.

Indokolásában utalt arra, hogy a súlyos gondatlanság, vagy szándékosság, illetve a jelentős mértékű kötelezettségszegés elbírálásánál nem mellőzhető az adott munkahelyen kialakult körülmények, a munkahelyi gyakorlat vizsgálata. A rendkívüli felmondás okaként megjelölt kötelezettségszegés értékelésénél figyelembe kell venni a munkavállalónak a munkahelyi szervezetben betöltött helyét, a munkakörén alapuló felelősségét. Álláspontja szerint a kötelezettségszegés mértéke szempontjából nem csak a bekövetkezett károsodásnak van jelentősége, hanem a károsodás bekövetkezésének a *lehetősége* is megalapozza a kötelezettségszegés jelentős mértékét, a hulladék tárgybeli eset szerinti elhelyezése pedig magában hordozta az alperest elmarasztaló súlyos jogkövetkezmények alkalmazásának *lehetőségét*. Rögzítette továbbá, hogy álláspontja szerint a felperessel, mint áruházzal szemben támasztott követelmény az általánostól eltérő, a munkakör sajátosságához igazodó elvárható gondossággal és körültekintéssel történő munkavégzést feltételezett. E szerint a felperes a munkakörére vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok és utasítások rendelkezéseinek alkalmazásakor és betartásakor körültekintő, az összes körülmény együttes értékelését, figyelembevételét is magában foglaló munkavégzésre volt köteles. A felperes hallgatóságos hozzájárulásával ezt a körültekintő gondosságot, a mindenkori körülmények figyelembevételét nem valósította meg. Az elvárható legnagyobb gondosság nyilvánvaló követelménye akkor is fennállt, ha alperesi munkáltató a hulladékkezelés szabályzatban rögzített módját részletekbe menően nem szabályozta, és a szabályzat egyébként csak az alperesi belső honlapról érhető el.

Így a Kúria a jogerős ítéletet hatályon kívül helyezte és a felperes keresetét elutasította.

II. A befogadhatóság kérdése

Indítványozó tisztelettel előrebocsátja, hogy természetesen tisztában van az alaptörvény-ellenes bírósági döntések elleni alkotmányjogi panasz jogintézményének szabályozásával és céljával, illetve az Alkotmánybírósághoz fordulás feltételeivel.

1./

Fontosnak tartom leszögezni, hogy jelen alkotmányjogi panasznak nem célja a tárgybeli kúriai döntés „felülvizsgálata”, Indítványozó nem, mint „negyedik bírói fórumhoz” kíván fordulni jelen indítványával. Indítványozó azonban egy olyan jelentőségű jogi problémát lát a bírói gyakorlatban már hosszabb ideje, folyamatosan megvalósulni, ami miatt határozott álláspontja az, hogy a T. Alkotmánybíróság közbelépése és állásfoglalása elengedhetetlen.

Azon túl, hogy a T. Kúria döntése rendkívül okszerűtlen és súlyosan iratellenes (ami ellen Indítványozót jogállami keretek között védeni kellene), egy jogintézmény kiüresedése van folyamatban, nevezetesen a korábbi terminológiával élve „rendes” felmondásé - amit a jelenleg hatályos Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) „felmondásként” nevesít -, amely amellet, hogy jogbiztonsági kérdéseket vet fel, a gyakorlatban a munkavállalók súlyos alapjog- és érdeksérelmét eredményezi. A munkáltatók és bíróságok gyakorlatát egyre inkább az jellemzi, hogy bármilyen munkavállalói vélt vagy valós kötelezettségszegés esetén rögtön a legsúlyosabb, a munkavállalóra nézve leghátrányosabb intézkedést, az azonnali hatályú („rendkívüli”) felmondást alkalmazzák és tartják jogszerűnek.

Nem tesznek különbséget lényeges és nem lényeges kötelezettség között, a jelentős mértékű kötelezettségszegést úgy állapítják meg, hogy a következményeket figyelembe egyáltalán nem veszik, a szándékosság és súlyos gondatlanság esetköreit pedig gyakran alátámasztani semmivel sem tudják.

Sajnálatos módon tárgybeli esetben is az történt, hogy Indítványozó terhére rótt kötelezettségszegést minősített kötelezettségszegésnek nyilvánította a Munkáltató, majd a Kúria ennek helyt adott, úgy, hogy a kötelezettség „lényegességét” csupán arra alapították, hogy Indítványozó áruházzvezető volt, és a vonatkozó szabályozást a Munkáltató szabályzatban rögzítette - amely szabályzat csupán 1 volt a Munkáltatónál érvényben lévő 50 szabályzatból, amely csupán a belső honlapról érhető el, konkrét megismertetésére és Indítványozó általi megismerése érdekében a Munkáltató semmilyen egyéb lépést nem tett. Arról nem is beszélve, hogy egy ilyen módon tárolt munkáltatói szabályzat bármikor munkáltató érdekében módosítható, manipulálható, ami ellen munkavállaló védekezni nem tud, bizonyítást tenni nem tud, illetve munkáltatói bizonyítást cáfolni képtelen.

Munkáltató nem bizonyította, hogy a konkrét szabályzatot, illetve annak releváns részét Indítványozó ismerte vagy ismerhette, azonban ezen tényből a T. Kúria az egyetlen megfelelő következtetést le nem vonta.

Amennyiben Munkáltató úgy vélte, hogy Indítványozó kötelezettségszegést követett el a terhére rótt cselekménnyel, amely miatt munkaviszonya tovább fenntartható már nem volt, ezt Munkáltató kizárólag, mint nem minősített kötelezettséget vehette volna figyelembe, és „rendes” felmondást alkalmazhatott volna legfeljebb – amely a munkavállalóra nézve nyilvánvalóan sokkal előnyösebb, mint egy azonnali hatályú felmondás, főként 11 év munkaviszony után (végkielégítés, felmondási idő).

Indítványozó álláspontja szerint nyilvánvaló munkavállalói alapjog- és érdeksérelem valósult meg, a munkavállalói védelem pedig az Alaptörvényből levezethető.

A felvetett jogi problémát valószínűleg a Kúria is érzékelte, hiszen az idei évben a kúriai joggyakorlat-elemző csoportok egyik vizsgálati tárgyává tette a rendes és rendkívüli felmondások gyakorlatát. Álláspontom szerint a T. Alkotmánybíróságnak is foglalkoznia kell a felmerült jogi kérdéskörrel, alkotmányossági szempontból, ezáltal utat mutatva a későbbi jogalkalmazásnak. Kiemelem, hogy nem jogegységi döntésre van szükség, ami nyilvánvalóan nem a T. Alkotmánybíróság hatásköre, hanem annak vizsgálata szükséges, hogy tényleg kiüresedik-e egy jogintézmény, amely így munkavállalói oldalon alapjogsérelemmel jár. Ennek vizsgálata – alapjogvédelmi funkciója ellenére – sajnálatos módon a T. Kúriától nem várható el.

2./

Tisztelettel utalok e helyen arra, hogy a T. Alkotmánybíróság útmutatásaira a jogalkalmazásnak rendkívül szüksége van, hiszen sok esetben teremt a jog- és igazságkereső állampolgárnak hivatkozási alapot és segíti elő az egységes jogalkalmazást. Példaként utalok tisztelettel az Alkotmánybíróság egyik friss döntésére, a 8/2013. (III.1.) számú alkotmánybírósági határozatra, amelyben a T. Alkotmánybíróság a büntetőeljárásokban a kirendelt védői jogintézménnyel (a kirendelt védő értesítésével és annak elmaradása esetén tett terhelti vallomások bizonyítékként való értékelhetőségével) foglalkozott. Az ebben a határozatban kifejtett alkotmánybírósági megállapítások jótékony hatása már most tapasztalható a joggyakorlatban, és remélhetőleg elejét veszi a további hatósági visszaéléseknek.

Ugyanígy szükséges Indítványozó álláspontja szerint a T. Alkotmánybíróság állásfoglalása a munkajog területén tapasztalható jogintézményi kiüresedéssel, és ezáltal a munkavállalói jog- és érdekvédelemmel kapcsolatosan, a munkáltatói visszaélésekkel szemben és az ezeknek helyt adó bírósági gyakorlat megakadályozása érdekében.

A tényállás viszonylag részletes bemutatása is azt a célt szolgálja, hogy T. Alkotmánybíróság jelen ügygel kapcsolatban is érzékelje azt, hogy a munkáltatók visszaélésszerűen alkalmazzák az azonnali hatályú felmondást, és nem egységes a különböző fokú bíróságok gyakorlata sem az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének megítélése körében, amely jogbiztonsági kérdéseket is felvet, majd végül a munkavállalók alapjogsérelméhez vezet.

Álláspontom szerint a T. Alkotmánybíróságnak – az indítvány III. pontjában részletezett alaptörvényi helyekre hivatkozva - kötelessége a munkavállalók jogait és érdekeit védeni, elősegíteni hatékony önvédelmüket azzal, hogy fellep a T. Alkotmánybíróság a munkavállalói jogvédelem oldalán, tekintettel arra is, hogy a jelen indítvánnyal érintett

alapjogvédelmi kérdés jelentős társadalmi kört, a munka világában gyakorta, szinte napi rendszerességgel előforduló gyakorlatot érint.

3./

Mindezekre tekintettel Indítványozó jelen alkotmányjogi panasz befogadására és elbírálására indítványt tesz, ugyanis álláspontja szerint a jelen ügyben felmerülő kérdés alkotmányos jelentőségű, és a munkavállalói védelem érdekében Indítványozó szerint a T. Alkotmánybíróságnak szükséges azzal érdemben foglalkoznia, különös tekintettel arra is, hogy nyilvánvalóan alapjogok ütközéséről van szó: a munkáltatók, mint általában gazdasági társaságok gazdasági érdekei és vállalkozási szabadsága, valamint a munkavállalók szociális biztonságához, munkához való jogai, érdekei ütköznek, amely alapjog-ütközést T. Alkotmánybíróságnak kell feloldania.

Hozzáteszem, hogy álláspontom szerint az Alaptörvény csak a tisztességes gazdasági versenyt, ezáltal pedig a tisztességes piaci szereplőket védi, és nem tartozhat a tisztességes piaci magatartás körébe a nem rendeltetésszerű, visszaélésszerű jogalkalmazás, ami jogaitól foszt meg munkavállalókat.

Álláspontom szerint T. Alkotmánybíróságnak azért is fel kell lépnie a munkavállalói alapjogok védelme érdekében, mert a munkaviszonyt a felek alá-fölérendeltsége jellemzi, amelyet a joggyakorlatnak, pontosabban a bíróságoknak kellene ellensúlyozniuk a felmerült jogviták elbírálása során. **A munkáltatók nem vitathatóan erőfölényben vannak a munkavállalókkal szemben, amely ellen - amennyiben a magatartás visszaélésszerű - Magyarország – így a T. Alkotmánybíróság is – fellépni köteles.** [*Alaptörvény M) cikke (2) bekezdés*]

4./

E helyen utalok továbbá tisztelettel arra, hogy a T. Alkotmánybíróság több bírása kifejtette álláspontját párhuzamos indokolásban vagy különvéleményében a körben, hogy a gazdasági válság következtében az elmúlt években megváltozott a minket körülvevő világ. Ezzel egyetértve hangsúlyozom, hogy a megváltozott gazdasági környezet miatt a munkavállalók még kiszolgáltatottabbakká váltak, a munkahelyük elvesztése még inkább fenyegeti őket. Mindezekre tekintettel álláspontom szerint a munkavállalók még fokozottabb védelemben kell, hogy részesüljenek! A bíróságoknak és a T. Alkotmánybíróságnak is elsődlegesen a munkavállalók és nem a munkáltatók védelme a feladatuk. Álláspontom szerint T. Alkotmánybíróságnak szükséges állást foglalnia az alapjogok ütközése tárgyában.

Azáltal, hogy a T. Alkotmánybíróság érdemben foglalkozna a jelen beadvány tárgyát képező jogkérdéssel, alapvető alapjogi útmutatást adhatna a jogalkalmazásnak. Indítványozó fentiekben kifejtett álláspontja szerint szükséges, hogy a T. Alkotmánybíróság érdemben állást foglaljon a felmondási rendszernek a munkáltatók és a bíróságok által alkalmazott gyakorlatával kapcsolatban, és, hogy a munkavállalók védelmében fellépjen, hiszen ez az Alaptörvényből fakadó feladata.

Jelen ügyben a fentiekre tekintettel és a III. pontban részletezettek szerint Indítványozó egyéni alapjogséreلمe abban áll, hogy a jogbiztonságot sértő intézményi kiüresítés által

munkához és szociális biztonsághoz való alapjoga sérült akkor, amikor a Munkáltató, majd a Kúria – a gyakorlatban sajnálatosan megkövesedni látszó gyakorlatnak megfelelően - az azonnali hatályú felmondást nem rendeltetésszerűen alkalmazta.

5./

Indítványozói álláspont szerint jelen ügyben nem a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozó kérdésről van szó.

Utalok e helyen tisztelettel a 3237/2012 (IX.28.) AB végzésre, miszerint: Az eseti mérlegelésen alapuló rendes bírósági döntést az Alkotmánybíróság nem bírálhatja felül: a "bizonyítás eredményének megállapítása során végzett bírói mérlegelés felülvizsgálatát" nem végezheti el.

A 3359/2012. (XII.5.) AB végzés szerint: "Az Alkotmánybíróság nem rendelkezik hatáskörrel a bírói döntés irányának, a bizonyítékok bírói mérlegelésének felülvizsgálatára, valamint annak megítélésére sem, hogy a rendes bíróságok egy-egy tényt miként értékelték, más szóval nem bírálhatja felül ismételten a bírósági eljárás teljes egészét."

Határozott álláspontom szerint ugyanis a T. Alkotmánybíróság által megvizsgálni kért kúriai döntés messze túlmutat a mérlegelés jogkörén, ugyanis nem az a fő kérdés, hogy a támadott munkáltatói határozat az Mt. alapján jogsértő-e vagy sem. A Kúria alapjogvédelmi funkciójából ugyanis egyértelműen következik, hogy mindenekelőtt az alapjogi kérdéseket (illetve az eljárásjogi kérdéseket) kell tisztázni, és csak ezt követően térhet az anyagi jogi kérdésekre, valamint a tényállás alapján való mérlegelésére. Utalok továbbá tisztelettel arra, hogy a Kúriának az alapjogi kérdéseket anélkül is vizsgálnia kell, hogy azt a fél a felülvizsgálati kérelmében (legyen az akár kapcsolódó kérelem, vagy ellenkérelem) kifejezetten kérte-e, vagy sem. Ez fakad az Alaptörvény 28. cikkéből következő kötelezettségéből.

Mindezekre tekintettel álláspontom szerint alkotmányjogi panaszom tárgya nem egy bírói mérlegelés útján meghozott döntés „felülvizsgálata”, hanem egy alapjog-sértő kúriai döntés alkotmányossági szempontú vizsgálata.

A fentiek alapján tehát a tárgybeli kúriai ítélet Alaptörvénynek való megfelelése és az Alaptörvényben biztosított jogok érvényesülésének vizsgálata álláspontom szerint az Alkotmánybíróság hatáskörébe tartozó lényeges kérdés, így tisztelettel kérem jelen panasz befogadását és érdemi vizsgálatát.

III. Az Alaptörvény megsértett rendelkezései

Indítványozó alapjogait tárgybeli ítélet érdemben csorbítja azáltal, hogy súlyosan jogszabálysértő módon állítja vissza a hatályát és teszi alkalmazhatóvá az elsőfokú ítéletet és annak folytán a Munkáltató szintén súlyosan jogszabálysértő határozatát.

A T. Kúria döntése a jogbiztonság, a tisztességes eljárás követelményének, a jogintézmény működése kiszámíthatóságának alaptörvényi követelményébe ütközik, és sérti Indítványozó, mint munkavállaló munkához való és szociális biztonságához való alapjogát alábbiak szerint:

1./

A T. Alkotmánybíróság több határozatában rámutatott arra, hogy a jogállam nélkülözhetetlen eleme a jogbiztonság. A jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is. Ezért alapvetőek a jogbiztonság alkotmányos követelménye szempontjából az eljárásjogi garanciák. Csakis formalizált eljárási szabályok megkövetelésével és betartásával működhetnek alkotmányosan a jogintézmények. Az alanyi jogok és kötelezettségek érvényesítésére szolgáló eljárási garanciák tehát a jogbiztonság alkotmányos elvéből következnek. Megfelelő eljárási garanciák nélkül működő eljárásban a jogbiztonság szenved sérelmet. A T. Alkotmánybíróság értelmezése szerint a jogállamiság egyik alapvető követelménye, hogy a közhatalommal rendelkező szervek is csak a jog által meghatározott keretek között fejthetik ki a tevékenységüket. (56/1991. (XI. 8.) AB hat.)

Álláspontom szerint hosszas indokolást nem igényel, hogy Indítványozónak abból következően, hogy Magyarország jogállam, az egyik legalapvetőbb alapjoga sérül az esetben, ha a legfőbb bírósági szerv jogszabálysértő, tényállásba ütköző, rendkívül okszerűtlen és súlyosan iratellenes ítéletet hoz. Indítványozónak joga van ahhoz, hogy ügyében a legfőbb bírósági szerv is a jog által megszabott keretek között hozzon döntést.

Amennyiben a T. Alkotmánybíróság arra a megállapításra jut, hogy Indítványozó indokolásának megfelelően a Kúria jogszabályokba és tényállásba ütközően, iratellenesen, okszerűtlenül, jogszabályokat és alkotmánybírósági határozatot tévesen alkalmazva hozta meg ítéletét, akkor tárgybeli ítélet alaptörvény-ellenessége aggálymentesen megállapítható és megsemmisíthető.

Továbbá abból levezetve, hogy Magyarország jogállam, Indítványozó érdekét és jogait súlyosan sérti, hogy a legfőbb bírósági szerv jogellenes döntésének következményeként visszanyerte hatályát a szintén Alaptörvénybe ütköző munkáltatói határozat. Jogállami keretek között meg nem engedhető, hogy jogellenes munkáltatói határozat hatályban maradjon.

2./

Az Alkotmánybíróság a tisztességes eljárás követelményeivel szorosan összefüggő jogbiztonságra vonatkozó döntéseiben hangsúlyozta, hogy a jogállamiság nemcsak egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is [47/2003. (X. 27.) AB hat., ABH 2003, 525, 535.]. A kiszámíthatóság követelményei között első helyen említette a jogalkalmazásnak a kiszámítható és következetes működését, a döntést befolyásoló szabályoknak félreérthetetlen, a gyakorlatban érvényesülő mérlegelési szempontok határait kijelölő megfogalmazását, állami kötelességgként nevesítette annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is világosak,

egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előreláthatóak legyenek a norma címzettjei számára [9/1992. (I. 30.) AB hat. ABH 1992, 50, 59, 70.].

Álláspontom szerint a tisztességes eljárás és a jogbiztonság követelményének nem felel meg, hogy tárgybeli ügyben a legfőbb bírósági szerv jogalkalmazása során kiszámíthatatlanul járt el. Indítványozó jogosan várja el, hogy a legfőbb bírósági szerv működése során a jogszabályok által meghatározott keretek között, gondosan mérlegelve, kellő alaposággal járjon el. A kiszámítható működés körében fel nem merülhet, hogy a legfőbb bírósági szerv egy jogellenesen meghozott döntésével hatályába visszaállít egy jogszabálysértő munkáltatói határozatot.

E körben kívánok utalni a II. pontban már felvetett problémára, miszerint a gyakorlatban egy jogintézmény, nevezetesen a munkáltatói „rendes” felmondás jogintézményének a kiüresedésének folyamata figyelhető meg, ezen belül a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított munkáltatói felmondás esetei (Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 66. § (2) bekezdés első fordulat).

Eszerint a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy a munkavállaló valamely magatartási hibája miatt a munkaviszonyát megszüntesse. A magatartási hibákat, mint kötelezettségszegéseket, vagy jogsértő magatartásokat mindig azok súlya, gyakorisága figyelembevételével kell értékelni, ez alapján állapítható meg adott esetben a munkavállaló munkakörre való alkalmatlansága, amely jogszerű felmondás alapját képezheti.

Ettől különbözik az azonnali hatályú felmondás jogintézménye (Mt. 78. § (1) bekezdés), amely lehetővé teszi a munkajogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetését abban az esetben, ha valamely fél a) a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy b) egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

Az a) pont szerinti minősített kötelezettségszegés tehát abban különbözik a 66. § (2) bekezdésben foglalt munkavállalói kötelezettségszegő magatartástól, hogy valamilyen súlyos szerződésszegő magatartást feltételez.

Mindezek alapján egyértelműen látszik a munkajogi felmondási rendszer lényege: a munkavállaló kötelezettségszegéseinek körét ketté lehet és kell választani: vannak súlyos és kevésbé súlyos kötelezettségszegések. A súlyos, minősített kötelezettségszegés csak olyan lehet, ami lényeges kötelezettséget jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal sért.

Minderre tekintettel nem lehet azt állítani, hogy egy munkavállaló (legyen az akár vezető beosztású munkavállaló) valamennyi kötelezettsége olyan súlyú, hogy annak megszegése minősített kötelezettségszegésnek minősül, amely azonnali hatályú felmondást alapoz meg. Ezen bírósági gyakorlat jogellenes, a jogbiztonságot rombolja.

A jogalkalmazásban azonban sajnálatos módon éppen ez a gyakorlat van kialakulóban és elterjedőben. A bíróságok lényegében csak azt vizsgálják, hogy tényszerűen történt-e valamilyen kötelezettségszegés, és ha azt bizonyítottan találják, a munkáltató azonnali hatályú felmondását

jogszerűnek elfogadják. Az adott kötelezettségszegést mindig kiragadva vizsgálják, és nincsenek tekintettel arra, hogy a legtöbb esetben a szóban forgó kötelezettség csupán egy a munkavállaló számos kötelezettsége közül, amelynél vannak jóval fontosabb, lényegesebb kötelezettségei is, ezen körülmény vizsgálatát a bíróságok általában elmulasztják, és ezen tényezőt nem veszik figyelembe.

Így történt ez tárgybeli esetben is: az eljáró bíróságok csupán az alapján állapították meg a kötelezettség lényeges voltát, hogy azt a Munkáltató szabályzatba foglalta, így az szerintük nyilvánvalóan lényeges volt. Ezen álláspont helyt nem foghat: főként olyan körülmények között, hogy Munkáltatónál saját elmondása alapján kb. 50 érvényben lévő szabályzat volt! Ezen logika alapján az 50 szabályzatban foglalt valamennyi rendelkezés minden munkavállalót érintően lényeges kötelezettséget jelent, hiszen adott Munkáltatónál érvényben lévő szabályzatok hatálya a Munkáltató valamennyi munkavállalójára kiterjed. Ezen álláspont elfogadása jogi nonszensz. Tekintettel arra is, hogy a Munkáltató egyébként különösebb módon nem törekedett arra, hogy szabályzatainak tartalmát a Munkavállalóval megismertesse: hivatkozása is csak arra terjedt ki, hogy azok a belső honlapról elérhetőek. Semmilyen oktatást e körben soha nem tartott, a szabályzatokat egyéb módon a munkavállalók rendelkezésére nem bocsátotta, semmilyen nyilatkozatot arról, hogy a munkavállalók a szabályzat tartalmát megismerték, alá nem íratott. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a szabályzatokban foglaltakat a munkavállalóknak ne kellene betartaniuk, csupán arra kíván Indítványozó rávilágítani, hogy azokat olyan lényeges kötelezettségként meghivatkozni, amely azonnali hatályú felmondást eredményez, nem lehet.

És éppen ebben rejlik jelen alkotmányjogi panasz egyik fő kérdése. A bíróságok a fenti körülményeket nem vizsgálva általában helyt adnak a munkáltatói azonnali hatályú felmondásoknak, ahogyan ez tárgybeli esetben is sajnálatos módon történt. Ezáltal pedig kiüresedik a „rendes” felmondásnak a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartására alapított típusa.

Ezáltal nyilvánvalóan sérül a jogbiztonság, a jogintézmények működésének kiszámíthatósága által, az ilyen jogellenes munkaviszony-megszüntetések következtében sérül a munkához és szociális biztonságához való alkotmányos jog, így jelen esetben Indítványozó alapjogai is, továbbá az Mt-ben foglalt munkavállalói jogok és érdekek súlyos sérelme is megvalósul. Ennek következtében sérül a munkavállalói védelem, amire álláspontom szerint az eljáró bíróságoknak is törekedniük kell az Alaptörvény 28. cikke szerint azzal, hogy az Alaptörvényből a munkavállaló-védelmi funkció egyértelműen levezethető, a XII. és XIX. cikk alapján (erre még a későbbiekben részletesen kitérek).

(E helyen utalok arra, hogy az Alaptörvény 28. cikke szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik.)

Álláspontom szerint T. Alkotmánybíróságnak mindezeket figyelembe véve vizsgálnia kell a tárgybeli kúriai ítéletet, és megállapítania, hogy az fentiek miatt jogsértő és alaptörvény-ellenes.

3./

A Kúria fentiek szerint alaptörvény-ellenes döntése, és az ennek következtében hatályosuló munkáltatói határozat továbbá az alábbi alaptörvény-ellenes helyzetet eredményezte és Indítványozó alábbi alapjogait sérti:

3.1./ Alaptörvény XII. cikk:

„(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”

A munkához való jogról, mint alanyi jogról:

Alaptörvényi szinten kerül emellett megfogalmazásra az a kötelezettség, hogy mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. **Az állam munkajogi szabályok alkotásával beavatkozik a jogviszonyba, alapvetően a munkavállaló oldalán.** Nincs annak sem semmi alkotmányos indoka, hogy **a munkához való alanyi jogot** csakis a munkaviszony keretében végzett munkára szűkítsük. A testület álláspontja szerint nincs hierarchikus viszony az alanyi jogi értelemben vett munkához való jog, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog, illetőleg a vállalkozás joga között. A munkához való jogot is úgy kell értelmezni, hogy abba mindenfajta foglalkozás, hivatás, munka megválasztásának és gyakorlásának szabadsága beletartozik. [21/1994. (IV. 16.) AB határozat] **Az Alkotmánybíróság tehát e tekintetben szociális jogként is értelmezte a munkához való jogot, amely jelenti a munka megszerzésének és megtartásának a jogát.** Ezek közül főként az előbbi minősülhet szociális jognak, ahol a diszkrimináció tilalma is különösen érvényesül. **E körben az államnak elsősorban intézményvédelmi kötelezettsége van,** illetve ki kell dolgoznia azt a feltételrendszert, amelynek segítségével minden dolgozni kívánó ember munkához juthat. Ez a piaccgazdaság viszonyai között nem feltétlenül direkt eszközöket jelent, hanem **a jogi környezet és a közvetett eszközök megteremtését.** A másik kérdés a munka, illetve foglalkozás szabad megválasztása. Ennek kapcsán a testület kimondta, hogy a munkához (foglalkozáshoz, vállalkozáshoz) való alapjog a szabadságjogokhoz hasonló védelemben részesül az állami beavatkozások és korlátozások ellen.

Álláspontom szerint az alapjog sérelmének lényege a következőkben áll:

A munkához való jog tágan értelmezendő, magában foglalja valamennyi, munkavállalással kapcsolatos szabadságot és jogot, ezen belül a munka megtartásának a jogát is.

Az alkotmányozó az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdésében rögzítette, hogy *"Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson"*. Ebből következően a magyar államnak - tehát nem csak a társadalom tagjainak - alaptörvényi szintre emelkedett azon kötelezettsége, hogy törekednie kell arra, hogy minél több - akár minden - munkaképes ember dolgozhasson. Az alaptörvényi szabály nem csak a feltételek megteremtését

foglalja magába, hanem a már megteremtett feltételek fenntartására, megtartására való törekvési kötelezettséget is.

A magyar állam része - a jogállami hatalommegosztási elvből is fakadóan - a bíróság is.

Felmerülhet, hogy a "törekvés", mint fogalom túlzottan általános jellegű, megfoghatatlan, értelmezhetetlen a munka világa jogi szabályozása körében, azonban tisztelettel felhívom a figyelmet az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdésére, amely szerint *"Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson"*. A szociális biztonság nyújtása a nyugat-európai államok - köztük Magyarország - egyik legfontosabb feladata; a szociális biztonság a jóléti társadalom egyik alappillére, tehát mivel e körben is a "törekvés" fogalmat használja az alkotmányozó, azt tartalom nélkülinek, jogilag értelmezhetetlennek tartani álláspontom szerint nem lehet.

Álláspontom szerint a szociális biztonság körébe tartozik az is, hogy a dolgozni akaró ember dolgozhasson annak érdekében, hogy biztos egzisztenciát teremtsen magának és családjának. Ezen hivatkozott szabály is alátámasztja Indítványozó azon jogi álláspontját, hogy az Alaptörvényből levezethető, hogy a magyar államnak feladata a dolgozó és továbbra is dolgozni akaró ember munkahelyének védelme.

Indítványozó dolgozni akart:

- Egyrészt nyilvánvalóan nem az Indítványozó akaratából szűnt meg a munkaviszony, továbbra is vitatja, hogy a terhére rótt magatartás a munkaviszony megszüntetését jogszerűen megalapozta. A Munkáltató azonban visszaélve és helytelenül alkalmazva az azonnali hatályú felmondás jogintézményét az Indítványozó munkaviszonyát megszüntette, amely felmondást a T. Kúria jogszerűnek ítélte.

- Másrészt kérte Munkáltatóját, hogy legalább valamilyen alacsonyabb beosztásban foglalkoztassa őt tovább, ha már áruházzvezetői pozícióban a továbbiakban nem tartott rá igényt. Bár ilyen jellegű továbbfoglalkoztatási kötelezettsége az Mt. alapján a Munkáltatónak kifejezetten nincs, az azonban megállapítható, hogy a Munkáltató jogellenes határozata nyomán az Indítványozó elveszítette munkahelyét, a Munkáltató más munkakörben sem volt őt hajlandó foglalkoztatni.

A Kúria, mint Magyarország legfőbb bírói fóruma és az eljáró bíróságok döntéseikkel éppen az ellen hatnak, hogy munkaképes és dolgozni akaró emberek jogszerű foglalkoztatás keretében dolgozhassanak, valamint, hogy munkahelyüket megtarthassák. Éppen az állam szerveitől lenne elvárható az, hogy a munkavállalást és a munkahelyek megtartását elősegítsék, de legalábbis azt ne akadályozzák. A Kúria joggyakorlata egyre inkább a munkavállalók jogainak csorbulását eredményezi, ez történt sajnálatos módon tárgyi esetben is.

Indítványozó határozott álláspontja szerint aggálymentesen levezethető azon jogi érv, hogy a munkavállaló érdekének védelméhez magasabb szintű társadalmi érdek fűződik, mint a munkáltató érdekének védelméhez. Ebből pedig az következik, hogy a munkavállalót érintő legsúlyosabb munkáltatói intézkedéseket - amikor munkavállaló elveszíti munkahelyét, ezzel együtt saját, illetve az esetek nagy részében családja egzisztenciáját is - a lehető legmagasabb

szintű jogi kritikával kell kezelni, és ezen intézkedéseknek csak a legszűkebb körben lehet helyt adni, többek között azért, hogy a Mt. vonatkozó rendelkezéseit az alapjogvédelem érdekében a lehető legszűkebben értelmezve alkalmazzák az eljáró bíróságok.

Bizonytalan jogi megítélésű történeti tényálláskor, kétséget kizáróan meg nem állapítható munkavállalói felelősség esetén igenis figyelembe kell vennie az eljáró bíróságoknak az alkotmányozó azon akaratát, hogy törekednie kell az államnak - így a bíróságnak is - arra, hogy a dolgozni akaró ember megtarthassa munkahelyét, és ezáltal egzisztenciáját el ne veszítse.

Minden egyes munkajogi eljárás mögött egy boldogulni, dolgozni, élni akaró ember áll.

Ez a lényeges körülmény az, amelyről sok esetben - sajnálatos módon - az eljáró bíróságok megfeledkeznek. Így történt ez a tárgybeli esetben is.

A Kúria döntése fentiekre tekintettel az Alaptörvénybe ütközik.

3.2./ A munkavállaló szociális védelme, az Alaptörvény XIX. cikk (1) bekezdése:

„Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson.”

Álláspontom szerint az eljáró bíróságok elsődleges feladata – fentiekre utalva is - a munkát végző ember jogainak a védelme, a jogszabályokban foglalt őket védő garanciális elemek végső soron bírói úton való biztosítása. Semmilyen gazdasági nehézség, semmilyen pénzügyi válság nem teremthet olyan okokat, amelyek alapján, és amelyekre hivatkozással a nyugat-európai társadalmak munkavállalókat védő szabályozásai - amelyek a XX. század második felében a demokrácia- és jogfejlődés során elért vívmányok - másodlagossá válhatnak. Az Alaptörvény és a Munka Törvénykönyve elsősorban a munkát végző, a munkaadónak abszolút értelemben kiszolgáltatott embert kell, hogy védje, és nem a munkáltatót.

Ezen álláspontomat támasztja alá részben az is, hogy az új Mt. kiemelt jelentőséget tulajdonít a munkavállalók szociális védelmének, ugyanis az 1. §-ában, a törvény céljaként fogalmazza meg azt, hogy: „E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.”

A T. Alkotmánybíróság fent hivatkozott határozata szerint: „A munkához való jogtól mint alanyi jogtól meg kell különböztetni a munkához való jogot mint szociális jogot, s különösen annak intézményi oldalát, az állam köteletségét megfelelő foglalkoztatáspolitikára, munkahelyteremtésre stb.”

Sajnálatos módon a magyarországi joggyakorlat is abba az irányba halad - fentebb már kifejtett alaptörvény-ellenes módon -, hogy a munkát végző ember egyre inkább csak egy "munkaeszköz", az állam szempontjából GDP-t termelő statisztikai adat, továbbá munkaviszonyából fakadóan egyre inkább nem munkajogi, hanem csupán munkaügyi vitái lehetnek csak, miközben a munkavállalónak nem ügyei, hanem - kötelezettségeivel párhuzamosan - jogai vannak.

Határozott álláspontom szerint az eljáró bíróságok nem teheti meg, hogy a munkát végző ember (szociális) érdekeit semmibe veszik.

A munkaviszony tipikusan az a jogviszony egy ember életében, amely egész életét, egzisztenciáját, saját és családja eltartását, életszínvonalát, akár párkapcsolati lehetőségeit, társadalmi kapcsolatait is merőben meghatározza, életcél és napi rutint ad. Mindezek fontosságának érzékeltetésére elegendő csak röviden utalni a munkanélküliek hátrányos helyzetére – nem csak anyagi, hanem lelki tényezők szempontjából is.

A munkavállalók (szociális) érdekeit igenis szem előtt kell tartani, ami jelen esetben azt jelenti, hogy **Munkáltató akkor járt volna el a foglalkoztatással összefüggésben tisztességesen, ha Indítványozót tovább foglalkoztatja legalább egy másik, alacsonyabb szintű munkakörben, mint ahogyan azt Indítványozó kérte is.**

Álláspontom szerint az eljáró bíróságok (elsőfok és a Kúria) nem tekintették elsődleges feladatuknak Indítványozó, mint munkavállaló jogainak - és így munkahelyének - védelmét, és nem voltak tekintettel Indítványozó szociális alapjogaira és érdekeire.

Indítványozó szociális biztonsághoz való alapjogát is megsértette tehát tárgybeli munkáltatói határozat azon túl, hogy az Mt. szabályaiba is ütközik. A Kúriának Indítványozó szociális biztonsághoz való alapjogára is tekintettel az Mt. rendelkezéseit csak szűken szabadott volna értelmeznie, és nem adhatott volna helyt Munkáltató tág jogértelmezéssel meghozott határozatának.

Munkáltató azon érdekénél, hogy azonnali hatályú felmondással megszüntethesse egyszer hibázó, de kárt nem okozó munkavállalója munkaviszonyát, Indítványozó tárgybeli munkaviszonyhoz fűződő érdeke, amely számára és családja számára a szociális biztonság fundamentumát jelenti, lényegesen jelentősebb, így kiemelt védelmet igényel. A T. Kúriának erre is tekintettel kellett volna lennie döntéshozatala során, amelyet elmulasztott.

A T. Alkotmánybíróságnak az Alaptörvény értelmében kötelessége beavatkozni Indítványozó, mint munkavállaló oldalán.

IV. Végrehajtás felfüggesztése iránti kérelem

Kérem a T. Alkotmánybíróságot, hogy az Abtv. 61. § (1) bekezdése alapján az alkotmányjogi panasszal érintett kúriai ítélet és az így hatályát visszanyert elsőfokú ítélet végrehajtásának felfüggesztésére hívja fel az elsőfokon eljáró bíróságot, amennyiben felfüggesztés iránti kérelmünket külön kérelmünk alapján az elsőfokon eljáró bíróság elutasította.

A végrehajtás felfüggesztése iránti kérelmemet alábbiakkal indokolom.

A Kúria döntése nyomán hatályosuló ítélet az alkotmányjogi panaszban foglaltak szerint alaptörvény-ellenes, és végrehajtása az alábbi sérelmekkel járna.

Tisztelettel előadom, hogy Indítványozó két kiskorú gyermeket tart el. Havi jövedelme 347.000,- forint, amely nem teszi lehetővé, hogy a tárgybeli rendkívül nagy mértékű eljárási költséget, és az elsőfokú ítéletben különböző jogcímenek részére megítélt és a jogerős másodfokú ítélet alapján (másfél éve!) részére megfizetett összeget egy összegben megfizesse Munkáltatónak. A családja eltartását, kiskorú gyermekeinek nevelését keresetéből kell biztosítania. 8. szám alatt csatolom bankszámlakivonatát, amely igazolja, hogy megtakarításokkal, vagy olyan mértékű bevétellel nem rendelkezik, amely a fentiek egy összegben történő megfizetését lehetővé tenné.

Tekintettel az ismertetett körülményekre a fentiek megfizetése Indítványozónak, házastársának és tartásra szoruló gyermekeinek jelentős anyagi nehézséget okozna, annak teljesítése az eltartásában lévő két gyermek létfenntartásának veszélyeztetése nélkül nem lehetséges, ezért az részére nyilvánvalóan aránytalanul súlyos megterhelést jelentene.

Álláspontom szerint a végrehajtás elmaradása nem okoz súlyosabb károsodást, mint amilyennel a végrehajtás felfüggesztésének elmaradása járna. Munkáltató egy prosperáló gazdasági társaság, amelynek működésében zavart nem okozhat, amennyiben megvárni kényszerül az Alkotmánybíróság jogvitát lezáró határozatát.

Tisztelettel hivatkozok a 2/2006. KJE jogegységi határozat indokolására, amely többek között kimondja, hogy a végrehajtás felfüggesztése tárgyában a bíróság mérlegelési jogkörében eljárva dönt. Ennek során vizsgálnia kell a kérelemben előadottakat, figyelemmel kell lennie a Pp. 332. § (3) bekezdés harmadik mondatában meghatározott két körülményre. Határozott álláspontom szerint az ügy körülményeiből, a rendelkezésre álló tényekből és adatokból egyértelműen következik, hogy a végrehajtás elmaradása nem okoz súlyosabb károsodást, mint amilyennel a végrehajtás felfüggesztésének elmaradása járna.

Mindezekre tekintettel a támadott döntés végrehajtásának felfüggesztését indokoltnak tartom, és kérem a T. Alkotmánybíróságot, hogy a végrehajtás felfüggesztésére az elsőfokút bíróságot felhívni szíveskedjen.

V. Összegzés

Összességében az alaptörvény-ellenes állapot azáltal jött létre, hogy a Kúria a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó jogszabályi előírásokat tévesen alkalmazva helyt adott egy jogszerűtlen munkáltatói azonnali hatályú felmondásnak, ezáltal tovább erősítette azt a kialakult helytelen joggyakorlatot, ami a „rendes” felmondás jogintézményét kiüresíti, amely nyilvánvalóan a jogbiztonságot sérti, továbbá a Kúria fel nem ismerte, hogy a támadott munkáltatói határozat Indítványozó munkához és szociális biztonságához való alapjogát sérti, így ezen határozatot jogszerűnek ítéelő kúriai döntés az Alaptörvénybe ütközik.

Kérem a T. Alkotmánybíróságot, hogy a jelen alkotmányjogi panaszban foglalt alapjog-
ütközést megvizsgálja szíveskedjen, különös tekintettel arra, hogy a munkavállalók, így
Indítványozó munkajogi védelme, munkához és szociális biztonságához való joga
lényegesebb, magasabb rendű-e, mint a Munkáltató alapjogai. Amennyiben a
munkavállalói védelmet magasabb rendűnek tekinti a T. Alkotmánybíróság, akkor ez
megteremti annak feltételét, hogy tárgybeli panasz alapján a kúriai ítéletet megvizsgálja
lehessen.

Ez esetben kérem, hogy a T. Alkotmánybíróság állapítsa meg azt, hogy a Kúria
alaptörvény-ellenes ítéletet hozott, és akkor járt volna el az alkotmányozó hatalom
akaratanak megfelelően, ha az Alaptörvénnyel összhangban értelmezte volna az Mt.
felmondásra vonatkozó előírásait (ahogyan ez az Alaptörvényből fakadó kötelezettsége
is), és ez esetben úgy kellett volna vizsgálnia a Kúriának a tárgybeli esetet, hogy az
azonnali hatályú felmondást a munkavállalói védelem alapelve mentén csak a lehető
legszűkebben lehet értelmezni és a lehető legszűkebb körben lehet alkalmazni,
kiterjesztő értelmezése, valamint munkavállaló szociális biztonságát szem előtt nem tartó
alkalmazása alaptörvény-sértő.

A munkavállalók védelméhez nagyobb társadalmi érdek és akarat fűződik, a
munkavállalók nagyobb alkotmányjogi védelemben kell, hogy részesüljenek, mint a
munkáltatók. Amennyiben a Kúria is ezen szempontrendszer mentén vizsgálta volna
tárgybeli esetet, meg kellett volna állapítania, hogy a tárgybeli kötelezettség nem
lényeges, a kötelezettségszegés nem jelentős, a Munkáltató nem a megfelelő
jogintézményt alkalmazta, így az elsőfokon eljáró bíróság egy jogellenes munkáltatói
határozatot nyilvánított jogszerűnek. Munkáltató jogalkalmazása nem volt
rendeltetésszerű, és ezt az elsőfokon eljáró bíróság, valamint a Kúria fel nem ismerte.

Amennyiben T. Alkotmánybíróság is osztja indítványozói álláspontot, úgy a Kúria
támadott döntését meg kell semmisítenie.

A munkavállalók alárendeltségéből és a munkáltatók erőfölényéből fakadóan
álláspontom szerint a T. Alkotmánybíróságnak fel kell lépnie a munkavállalói jogvédelem
oldalán.

Fentiekre tekintettel kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a Kúria, mint
felülvizsgáló bíróság Mfv. III. 10.145/2012/6. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét
megállapítani és a döntést megsemmisíteni, és ezáltal a Szombathelyi Törvényszék
(ítélethozatal idején Vas Megyei Bíróság) 8.Mf.20.681/2011/3. számú ítéletét hatályában
fenntartani szíveskedjen.

Amennyiben azt a T. Alkotmánybíróság szükségesnek tartja, az Abtv. 57. § (2) bekezdése alapján
indítványozom a Kúria elnökének meghallgatását, tekintettel arra is, hogy a Kúria az idei évben a
joggyakorlat-elemző csoportok egyik vizsgálati tárgyává tette a rendes és rendkívüli felmondások
gyakorlatát.

Álláspontom szerint a megváltozott, új alkotmányjogi környezetben a T. Alkotmánybíróságnak is vizsgálnia kell a munkajog világát érintően a felmondási rendszer jelen alkotmányjogi panaszban kifejtett gyakorlatát.

Kötelező jogi képviseletem igazolására 9. szám alatt csatolom ügyvédi meghatalmazásomat.

Az Abtv. 68. §-a alapján kielentem, hogy jelen indítványom nyilvánosságra hozatalához hozzájárulok, nyilatkozatomat 10. szám alatt csatolom.

Csatolt dokumentumok listája:

1. szám alatt: Munkáltató rendkívüli felmondása
2. szám alatt: Indítványozó keresetlevele
3. szám alatt: Elsőfokú ítélet – Szombathelyi (Közigazgatási és) Munkaügyi Bíróság
8.M.206/2011/9. sz. ítélete
4. szám alatt: Indítványozó fellebbezése
5. szám alatt: Másodfokú ítélet – Szombathelyi Törvényszék (Vas Megyei Bíróság)
8.Mf.20.681/2011/3. sz. ítélete
6. szám alatt: Indítványozó, mint felperes csatlakozó felülvizsgálati kérelme
7. szám alatt: A Kúria Mfv.III.10.145/2012/6. számú ítélete
8. szám alatt: Indítványozó bankszámlakivonata
9. szám alatt: Ügyvédi meghatalmazás
10. szám alatt: Indítványozó jognyilatkozata

Az indítványban foglalt érvek alapján ismételten kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a támadott döntés alaptörvény-ellenességét megállapítani és megsemmisíteni szíveskedjen.

Kelt Szombathelyen, 2013. június 04. napján

Ügyvédi Iroda
[Redacted Signature]
dr. Cz

