

A Szegedi Járásbíróság a személyesen eljáró [REDACTED] [REDACTED] alatti lakos, tartózkodási helye: [REDACTED] felperesnek – [REDACTED] szám alatti székhelyű alperes ellen – munkadíj megfizetése iránt indított perében meghozta az alábbi

### VÉGZÉST:

A bíróság az eljárást felfüggeszti.

A bíróság az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 25. § (1) bekezdése és a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 126. § (1) bekezdés b) pontja alapján hivatalból kezdeményezi az Alkotmánybíróságnál a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések, és a szabálysértési eljárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény 143. § (2) bekezdésének második mondata „kár” szövegrészének és a 143. § (5) bekezdés második mondata „kár” szövegrészének Alaptörvénybe ütközésének vizsgálatát, az alaptörvény-ellenességének megállapítását és e szövegrészek megsemmisítését.

A bíróság kezdeményezi továbbá az alaptörvény-ellenes jogszabályi rendelkezések általános és a Szegedi Járásbíróság előtt P.21.878/2019. ügyszám alatt folyamatban lévő perben történő alkalmazási tilalmának elrendelését.

A végzés ellen fellebbezésnek helye nincs.

### INDOKOLÁS

#### I.

A felperes munkadíj megfizetése iránt indított pert az alperes ellen.

Keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 97.000,- Ft munkadíj és annak kamata megfizetésére. Kérte perköltsége megállapítását. Hivatkozott arra, hogy 2018. augusztus 15. napjától 2019. március 14. napjáig az alperes munkáltatási jogviszony keretében foglalkoztatta, amely időszakban munkadíjra volt jogosult. Előadta, hogy az alperes a neki járó munkadíjból jogtalanul vont le mindösszesen 97.000,- Ft-ot annak ellenére, hogy a havi munkadíja a mindenkor minimálbér 33%-át nem érte el.

A felperes a keresetét a Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz nyújtotta be. A Szegedi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a 2019. augusztus 12. napján kelt és 2019. szeptember 6. napján jogerőre emelkedett 5.M.102/2019/8. számú végzésével megállapította hatáskörének hiányát és elrendelte a keresetlevél áttételét a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező Szegedi Járásbírósághoz.

A végzése indokolásában a Szegedi Járásbíróság hatáskörét a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 20. § (3) bekezdésének a.) pontjára alapította, mivel álláspontja szerint jelen per olyan vagyoni jogi per, amelynek tárgyának értéke a 30.000.000,- Ft-ot nem haladja meg. Kifejtette, hogy a Pp. 20. § (2) bekezdése, a Pp. 508. § (1) – (2) bekezdései tételesen felsorolják, hogy mely perek tartoznak a munkaügyi perek körébe. Utalt arra, hogy a Pp. 508. § (4) bekezdése szerint törvény az (1) és (2) bekezdésben foglaltakon túl más ügyekre is előírhatja a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását. Kiemelte,

<b>ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG</b>	
Ügyszám: III/ 0 0 0 5 7 - 0 / 2020	
Érkezett: 2020 JAN 13.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Illetékes: db	Ju

hogy a perbeli felek között a büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések is a szabálysértési eljárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény (a továbbiakban: Bv. tv.) 3.§ 13. pontjában meghatározott *munkáltatási jogviszony* jött létre, amelyre vonatkozó speciális szabályokat a Bv. tv. 216. § - 271. §-ai tartalmazzak. Hangsúlyozta, hogy a Bv. tv. rendelkezései rögzítik, hogy mely igények elbírálására rendelik alkalmazni a munkaügyi perekre vonatkozó szabályokat. Megállapította, hogy a felperes munkadíj iránti igénye a Bv. tv.-ben szabályozott munkáltatási jogviszonyon alapul, amelynek elbírálása nem a munkaügyi perekben eljáró bíróság hatáskörébe tartozik, mivel a követelés nem a Pp. 508. § (1) bekezdésében felsorolt jogviszonyokból ered, így munkaügyi pernek nem minősíthető, továbbá nincs más olyan kifejezett jogszabályi rendelkezés sem, amely ezen igény elbírálására a munkaügyi per szabályait rendelné alkalmazni.

A Szegedi Járásbíróság az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 25. § (1) bekezdése alapján hivatalból egyedi normakontroll eljárást kezdeményez az Alkotmánybíróságnál.

## II.

A perben releváns alaptörvényi és jogszabályi rendelkezések a következők:

### *Alaptörvény*

B) cikk

(1) Magyarország független, demokratikus jogállam.

### 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.

### XXVIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

*Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.)*

A Pp. 20. § (2) bekezdése alapján a közigazgatási és munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak az e törvény hatálya alá tartozó perek közül a munkaügyi perek.

A Pp. 20. § (3) bekezdés a) pontja alapján a járásbíróság hatáskörébe tartoznak azok a vagyoni perek, amelyek tárgyának értéke a harmincmillió forintot nem haladja meg vagy amelyekben a vagyoni jogon alapuló igény értéke nem meghatározható.

A Pp. 508. § (1) bekezdése rögzíti:

Munkaügyi peren e fejezet alkalmazásában

a) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján létesített,

b) a közalkalmazotti,

c) - törvényben foglalt kivételekkel - a szolgálati,

d) a közfoglalkoztatási,

e) a sporttörvény alapján kötött munkaszerződéses,

f) a szakképzés során kötött tanuló szerződésből eredő,

g) a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből eredő,

h) a szociális szövetkezettel és foglalkoztatási szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból (a továbbiakban együtt: munkaviszony) származó pert kell érteni.

A Pp. 508. § (2) bekezdése alapján az (1) bekezdésben foglaltakon túl e fejezet alkalmazásában munkaügyi per az Mt. 285. § (1) bekezdése szerinti további munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos per.

A Pp. 508. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy törvény az (1) és (2) bekezdésben foglaltakon túl más ügyekre is előírhatja a munkaügyi perre vonatkozó szabályok alkalmazását.

*A büntetések, az intézkedések, egyes kényszerintézkedések is a szabálysértési eljárás végrehajtásáról szóló 2013. évi CCXL. törvény (a továbbiakban: Bv. tv.)*

A Bv. tv. 3. § 13. pontja alapján e törvény alkalmazásában *munkáltatás*: a reintegrációs tevékenység azon formája, amikor az elítéltek vagy a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető munkavégzése szervezeten, rendszeresen, haszon- vagy bevételszerzési céllal, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által szabályozott munkaviszonytól eltérő, jogszabályban meghatározott feltételekkel és díjazás ellenében történik, az így létrejövő munkáltatási jogviszony alanyai munkáltatóként a bv. intézet, a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdasági társaság vagy a bv. szerv szerződése és az elítéltek vagy a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy és a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető hozzájárulása alapján más gazdálkodó szervezet, valamint munkavégzőként - a reintegrációs őrizetben lévő elítélt kivételével - az elítélt, a kényszerintézkedés hatálya alatt álló személy vagy a szabálysértési elzárásra kötelezett elkövető.

A Bv. tv. 143. § (2) bekezdése alapján a kártérítési igényt határozattal kell elbírálni, amely ellen az elítélt a közléstől számított harminc napos jogvesztő határidőn belül, a határozatot hozó bv. szerv székhelye szerint illetékes bíróság előtt, illetve a munkáltatással összefüggésben keletkezett kártérítési igény esetén a munkaügyi perben eljáró bíróság előtt keresetet indíthat. A munkáltatással összefüggő kárigény miatt indított bírósági eljárásban a polgári perrendtartásról szóló törvény munkaügyi perekre vonatkozó szabályait kell alkalmazni.

A Bv. tv. 143. § (5) bekezdése alapján ha az elítélt szabadult, kártérítési igényét a Polgári Törvénykönyv alapján, elévülési időn belül közvetlenül a bv. szerv székhelye szerint illetékes bírósághoz, illetve a munkáltatással összefüggésben okozott kár megtérítése iránti igényét a munkaügyi perben eljáró bírósághoz benyújtott keresettel érvényesítheti. A munkáltatással összefüggő kárigény miatt indított bírósági eljárásban a polgári perrendtartásról szóló törvény munkaügyi perekre vonatkozó szabályait kell alkalmazni.



### III.

A Szegedi Járásbíróság az Abtv. 25. § (1) bekezdése alapján azért kezdeményezi hivatalból az Alkotmánybíróság eljárását, mert az előtte folyamatban lévő ügyben alkalmazandó Bv tv. 143. § (2) bekezdésének, valamint a Bv tv. 143. § (5) bekezdésének a rendelkező részben írt szövegrészét az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe, az Alaptörvény XV. cikk (1) és (2) bekezdésébe, valamint az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésébe ütközőnek tartja.

Az európai, valamint a magyar büntetés-végrehajtási jogi szabályozásban a munkáltatás a távlati célú nevelési célú eszközök főbb fajtája. Az Európai Unió tagállamaiban egységes a szabályozás abban a tekintetben, hogy a büntetés-végrehajtási munkáltatás nem munkajogviszony, hanem a büntetés-végrehajtási jogviszony keretein belül megvalósuló munkavégzésre irányuló speciális jogviszony. Garanciális alapelv azonban, hogy e speciális jogviszonyra vonatkozó szabályozás tartalma – tekintettel arra, hogy a börtönmunka nem kényszermunka – nem lehet ellentétes a nemzeti munkajogi normák lényeges tartalmával. Ebből eredően európai elvárás, hogy a nemzeti munkajogok diszkriminációt tiltó rendelkezése, a törvényes munkaidő kereteire, a pihenőidőre, a munkavédelemre és a munkáltatói kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok a börtönmunkára is vonatkozzanak.

A Bv. tv. hatálybalépését megelőzően az elítéltek munkáltatásáról a büntetések és intézkedések végrehajtásáról szóló 1979. évi XI. törvényerejű rendelet (továbbiakban: Bv. tvr.) valamint a szabadságvesztés és az előzetes letartóztatás végrehajtásának szabályairól szóló 6/1996. (VII.12.) IM rendelet (továbbiakban: Bv. Szabályzat) rendelkezett. A büntetés-végrehajtási szervezetet ellenőrző nemzetközi szervezetek azonban több alkalommal is kifogásolták, hogy a munkáltatás szabályai alacsonyabb szintű jogforrásban kerültek szabályozásra, hiszen az elítéltek jogait és kötelezettségeit alapvetően befolyásoló munkáltatás során kellő garanciát az jelenthet, ha a munkáltatásra vonatkozó szabályokat magasabb szintű jogforrásban (törvény) határozzák meg. Ezen túlmenően ellentmondás állt fenn a munkajog azon elvárásával, hogy munkavégzésre irányuló jogviszonyt a Munka Törvénykönyvétől eltérő tartalommal csak törvényben lehet szabályozni. A munkáltatás korábbi, rendeleti szintű szabályozásának logikája az volt, hogy visszautalt a hatályos Munka Törvénykönyvére. A jogalkotó a nemzetközi elvárásoknak is oly módon tett eleget, hogy a munkáltatás mint speciális büntetés-végrehajtási jogviszony új törvényben, teljes mértékben önállóan, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényre (továbbiakban: Mt.) utalás nélkül jelent meg. Mivel korábban a jogalkalmazás számára problémát jelentett, hogy a munkáltatás tartalma, fogalma nem volt meghatározva, ezért a jogalkotó a Bv. tv. 3. §-ában az értelmező rendelkezések között definiálta a munkáltatás fogalmát.

A munkáltatás fogalmának meghatározása elsődlegesen azt a célt szolgálta, hogy az elhatárolható legyen az elítéltek munkavégzésére, foglalkoztatására irányuló egyéb speciális büntetés-végrehajtási jogviszonytól, így a bv. intézetek tisztántartását, karbantartását és ellátását szolgáló munkától, illetve a munkaterápiás foglalkoztatástól.

A börtönmunka nem lehet kényszermunka, a munkáltatásra vonatkozó szabályozás tartalma nem lehet ellentétes a nemzeti munkajogi normák alapvető, lényeges tartalmával. (A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) A kényszermunkáról szóló 1930. évi szóló Egyezménye)

A Bv. tv. „Munkáltatáshoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek” alcím alatt, a Bv. tv. 219. § - 223. §-ig terjedő szakaszaiban foglalt rendelkezései alapján megállapítható, hogy a

munkáltatási jogviszony alanyainak a munkajogi alapjogokat a törvény biztosítja.

A munkajogi alapjogokat azonban a munkáltatási jogviszony keretében munkát végző jogalany a többi munkavállaló jogalany számára biztosított eljárásrendhez képest eltérő eljárásrendben érvényesítheti.

A gyakorlatban problémaként merült fel, hogy a jogalkotó kizárólag a munkáltatási jogviszonyból eredő *kártérítési* igények elbírálását utalta a munkaügyi bíróság hatáskörébe a Bv. tv. 143. § (2) és (5) bekezdései, továbbá a Pp. 508. § (4) bekezdése alapján. A munkáltatási jogviszonyból eredő munkajogi jellegű más igény elbírálását ugyanakkor a magánjogi jogviták eldöntését végző járásbíróság vagy törvényszék hatáskörébe utalta, amelyből eredően a munkáltatási jogviszony alanyai a munkajogi alapjogokat sem érvényesíthetik munkaügyi bíróság előtt. Az elítélt mint munkát végző a munkáért kapott juttatás vonatkozásában fennálló vélt vagy valós sérelmének orvoslására az általános hatáskörű bírósághoz fordulhat.

A munkaügyi perben eljáró közigazgatási és munkaügyi bíróság az általános hatáskörű bírósághoz képest speciális hatáskörrel rendelkezik. Ezt fejezi ki a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (továbbiakban: Bszi.) 19. § (2) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezés, miszerint a közigazgatási és munkaügyi bíróság első fokon jár el a munkaviszonyból és a munkaviszony jellegű jogviszonyból származó ügyekben. A Bszi. preambulumban meghatározott jogalkotói cél a bírósági hatáskörök jogállami szintű, hatékony ellátása. Az elítéltek börtönben történő foglalkoztatása büntetés-végrehajtási jogviszony, azonban e jogviszonyt a munkajog alapjogai, alapelvei töltik meg tartalommal a kényszermunka tilalmából fakadóan.

A munkaügyi bírósághoz való fordulás jogának Bv. tv. 143. § (2) és (5) bekezdéseiben – a bíróság álláspontja szerint – túl szűken történő meghatározásával olyan helyzet áll elő, amelyben a munkáltatási jogviszony munkát végző alanyai közvetetten hátrányosabb helyzetbe kerülnek a többi munkavállaló jogalanyhoz képest, miközben lényegét tekintve ugyanolyan tartalmú jogokat kívánnak érvényesíteni a bíróság előtt.

A következőket bírói gyakorlat szerint a polgári és munkaügyi jogviták elhatárolásánál a felek közötti szerződés valóságos tartalmából kell kiindulni, az eljáró bíróságoknak tehát azt kell vizsgálni, hogy a felperes követelése milyen szerződésből ered. A munkavégzésre irányuló jogviszony alapján ellátandó tevékenység jellege és feltételei határozzák meg, hogy az adott munkavégzésre milyen jogviszony választható, illetve a felek részére jogszabály is előírhatja, hogy az adott foglalkoztatás milyen keretek között gyakorolható. A Bv. tv. alapján az elítélt mint munkát végző személy speciális jogviszony, munkáltatási jogviszony keretében végezheti tevékenységét.

Habár a munkáltató és az elítélt között nem jön létre munkaszerződés, mivel a köztük lévő jogviszony büntetés-végrehajtási jogviszony, a munkáltatás során az elítélt a munkaerejét bocsátja áruba, feladatát személyesen köteles ellátni, köteles a munkavégzésre készenállni, jelen lenni, az elítélt és a munkáltatója között szigorú alá-fölérendeltségi viszony van, amelyből következően a munkáltatót egyoldalú irányítási és utasításadási jogkör illeti meg. A munkáltató köteles az elítélt részére munkaköri leírást készíteni, továbbá a munkáltatásra vonatkozó szabályzatot alkotni. Ezzel szemben a magánjogi jogviszony keretében végzett munkavégzés során a jogalanyok jogait, kötelezettségeit kizárólag a szerződés határozza meg, attól eltérni legfeljebb közös megegyezéssel lehet. Az elítélt a munkáltató eszközeinek, erőforrásainak, nyersanyagainak felhasználásával végzi a tevékenységét, a munkáltatót terheli a biztonságos

és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek a megteremtése, míg vállalkozási vagy megbízási jogviszony alapján mindezeket általában a munkát elvégző biztosítja.

Az elítéltet jogszabály szerint megállapított, rendszeres díjazás illeti meg. A bíróság utal arra, hogy az elítéltek foglalkoztatási jogviszonyának sajátos jellegéből és céljából következik, hogy az elítéltet nem munkabér, hanem munkadíj illeti meg. Azért is fontos a megkülönböztetés, mert az elítélt a munkadíj után nem fizet adót, sem járulékokat. (Az Alapvető Jogok Biztosának jelentése az AJB-2551/2012. számú ügyben 6. oldal 1. bekezdés) Az elítéltet a munkavégzéséért megillető juttatást tehát az különbözteti meg a munkaviszony alapján járó juttatástól, hogy az nem biztosít nyugdíjra jogosító szolgálati időt, azt nem terheli adófizetési kötelezettség. A munkadíjat azonban az elítélt is a munka elvégzéséért járó javadalmazásként kapja. Ettől alapvetően eltér a vállalkozási díj vagy megbízási díj mint ellenszolgáltatás, amely a feladat elvégzése, illetve a vállalkozási szerződésben vállalt eredmény létrehozása után általában egyszeri díjként jelenik meg. Kivételként tartós megbízási esetén előfordulhat az elvégzett munka rendszeres díjazása, azonban ettől a szerződés típusa nem változik meg, ha a jogviszony további meghatározó minősítő jegyei a polgári jog körébe tartozó munkavégzésre irányuló jogviszony meglétét támasztják alá.

A Bv. tv. szerinti munkáltatási jogviszonyból eredő munkadíj iránti követelés lényegében munkaügyi jogvita, a polgári jogágtól idegen a munkáltatási jogviszony lényeges tartalmát képező anyagi jogi szabályozás.

A munkavégzésért adott juttatás védelméről nemzetközi jogi normák is rendelkeznek azzal, hogy e szabályok megsértése esetére a munkavállaló részére *hatékony jogorvoslatot* kell biztosítani. A munkavégzéssel történő foglalkoztatáshoz kapcsolódó alapjog az elvégzett vagy elvégzendő munkáért teljesítendő javadalmazás. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) A munkabér védelméről szóló 1949. évi Egyezményének 2. cikke alapján a munkabér védelme minden személyt megillet, akinek munkabért fizetnek vagy akit munkabér illet. Az Egyezmény 8., 9. és 10. cikke határozza meg a munkabérből való levonások alapvető szabályait. Az Egyezmény 15. cikkének (c) pontja írja elő, hogy az Egyezményben foglalt szabályok megsértése esetén a részes államok megfelelő büntető vagy egyéb jogorvoslatot célzó rendelkezéseket írjanak elő.

Az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága által 2006. január 11. napján elfogadott a Miniszteri Bizottság Európai Börtön szabályokról szóló R/2006/2. ajánlásának 26.10. pontja alapján a fogvatartottak munkájával kapcsolatban igazságos bérezési rendszert kell kialakítani.

A bíróság álláspontja szerint felmerülhet a felperes hatékony jogorvoslatához fűződő jogának sérelme, ha a munkáltatási jogviszonyból eredő, alapvetően munkajogi jellegű követelését kizárólag polgári bíróság előtt érvényesítheti. A munkaügyi perek során az igényérvényesítésre alkalmazandó eljárási szabályok előnyösebbek a munkavállalóra mint „gyengébb félre” nézve a Pp. általános rendelkezései szerinti eljárásrend szabályaihoz képest, amely miatt felvetődik a két munkavállalói csoport (elítéltek és más munkavállalók) között alkalmazott indokolatlan és hátrányos megkülönböztetés.

A gyakorlatban a követelések pertárgyértéke a hárommillió forintot nem haladja meg, ezért az elítélt a munkadíj iránti követelését kötelezően *fizetési meghagyásos eljárás* útján érvényesítheti *a polgári per megindítása előtt*. Lényeges körülmény, hogy *a munkaügyi perben*

a felperes *választhat* a fizetési meghagyásos eljárás vagy a munkaügyi per megindítása között.  
(Pp. 508. § (6) bekezdés)

A munkaügyi perben a munkavállalót a Pp. 525. § (1) - (2) bekezdései alapján munkavállalói költségkedvezmény illeti meg, amelynek feltételei fennállását a bíróság *hivatalból* vizsgálja és a feltételek fennállása esetén a perköltség *a munkavállaló pervesztességére tekintet nélkül az állam terhén* marad. Ezzel szemben a polgári peres eljárást megelőző fizetési meghagyásos eljárásban a költségmentesség engedélyezése az Fmhtv. 50. § (2) bekezdése alapján kizárólag *külön kérelemre* történhet, amely a jogosult részére díj feljegyzési jogot biztosít. Ez a közjegyzői díj előzetes megfizetése alól mentesít, azonban *pervesztesség esetén* a közjegyzői díjat a jogosult *köteles megfizetni* a Magyar Országos Közjegyzői Kamara részére a Pp. 261. § (5) bekezdése, valamint az Fmhtv. 50/B. § alapján.

Amennyiben a kötelezett (jelen esetben munkáltató) ellentmondással él, az elítélt keresetet tartalmazó irat benyújtásával indíthatja meg a polgári peres eljárást, míg munkaügyi perben azonnal bírósághoz fordulhat.

A munkaügyi perben a Pp. 510. §-a alapján az elsőfokú bíróság ülnökök közreműködésével jár, míg a polgári perben a Pp. 9. § (1) bekezdése alapján egyesbíró ítélkezik.

A munkaügyi perben a Pp. 518. §-a alapján a keresettől történő elálláshoz nem szükséges az alperes hozzájárulása, míg polgári perben az alperes írásbeli ellenkérelmének előterjesztésétől kezdve a felperes keresettől történő elálláshoz szükséges az alperes hozzájárulása a Pp. 241. § (2) bekezdése alapján.

A munkaügyi perben előterjesztett ideiglenes intézkedés elrendelése iránti kérelem vonatkozásában a Pp. 519. §-a alapján a munkabér megfizetése iránti igény érvényesítése esetén a munkabér megfizetése iránti kérelem különös méltánylást érdemlő oknak minősül, nem igényel a kérelmező részéről valószínűsítést sem. Ugyanakkor a polgári peres eljárásban az ideiglenes intézkedés elrendelésére okot adó feltétel fennállását megalapozó tényeket valószínűsíteni kell a munkáltatási jogviszony alanyának a Pp. 103. § (4) bekezdés b) pontja alapján.

A munkaügyi perben a Pp. 520. §-a alapján biztosított az egyeztetés lehetősége a munkaviszony alanyai között, amely a polgári peres eljárásban nem létező intézmény.

A polgári peres eljárás során a Pp. 4. § (2) bekezdése alapján a felperes lenne köteles bizonyítani a keresete jogalapját és összecszerúségét, ezzel szemben a Pp. 522. § (1) bekezdés b) és c) pontja alapján munkaügyi perben vita esetén a munkáltató bizonyítja a juttatással összefüggő számítások helyességét, továbbá a juttatás megfizetését is.

A jelenlegi szabályozás alapján a fogvatartottat a büntetés-végrehajtás keretében történő munkáltatása során ért személyiségijog sérelem miatt érvényesített sérelemdíj iránti kereset elbírálása az általános hatáskörű bíróság hatáskörébe tartozik (BDT2019. 4013.). A fogvatartott a munkáltatás során öt ért munkabalesettel, üzemi balesettel vagy foglalkozási megbetegedéssel összefüggő személyiségijog sérelemmel összefüggésben érvényesített sérelemdíját az általános hatáskörű bíróságtól kérheti – 3.000.000,- Ft-ot meg nem haladó követelés esetén fizetési meghagyásos eljárás lefolytatása után – míg az önként munkát vállallók a számukra előnyösebb eljárási szabályok szerinti munkaügyi perben érvényesíthetik ezen igényüket. Ilyen esetekben a fogvatartott a jelenlegi szabályozás szerint kizárólag abban az esetben fordulhatna munkaügyi



bírósághoz, ha kártérítés és sérelemdíj megfizetése iránti igényt egyszerre terjeszt elő (Pp. 513. § (1) bekezdése), azonban a gyakorlatban a Bv. tv. 143. § (2) bekezdése szerint előírt kötelező megelőző eljárás miatt az elítéltek sok esetben nem kérnek kártérítést.

Az Alkotmánybíróság az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése vonatkozásában leszögezte, hogy valamely megkülönböztetés alaptörvény-ellenessége akkor állapítható meg, ha a jogszabály alkotmányos indok nélkül tesz különbséget a szabályozás szempontjából egymással összehasonlítható helyzetben lévő – homogén csoportba tartozó – jogalanyok között. (42/2012. (XII.20.) AB határozat, Indokolás [28.]; 9/2019. (III.22.) AB határozat, Indokolás [37.]). Alkotmányjogi szempontból a különbségtétel akkor aggályos, ha a megkülönböztetésnek nincs tárgyilagossá mérlegelés szerint ésszerű indoka, vagyis önkényes. (43/2012. (XII.20.) AB határozat, Indokolás [41]; 32/2015. (XI.19.) AB határozat, Indokolás [80]). Az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata szerint a hátrányos megkülönböztetésnek homogén csoporton belül kell fennállnia. Nem lehet hátrányos megkülönböztetésről beszélni, ha jogi szabályozás eltérő alanyi körre állít meg eltérő rendelkezéseket (42/2012. (XII.20.) AB határozat Indokolás [28]; 12/2018. (VII. 18.) AB határozat Indokolás [76]). Az Alkotmánybíróság több határozatban leszögezte, hogy az általános szabályozásnak, mind pedig az általános szabályoktól való eltérésnek, a szabályozott jogviszony tartalmából, természetéből, a jogviszony lényegi sajátosságaiból kell fakadnia, ugyanakkor az nem vezethet a jogalanyok közötti indokolatlan megkülönböztetéshez.

A jogalkotónak a kényszermunka tilalmából fakadóan a fogvatartottak foglalkoztatása során is biztosítani kell a munkajogi alapjogokat. Az alapjogok érvényesüléséhez hozzátartozik, hogy azok megsértése esetén hatékony jogorvoslat álljon rendelkezésre a sérelmet szenvedett fél részére. A fogvatartott a munkajogi alapjogait ért valós vagy vélt sérelmére nem a munkaügyi perekre vonatkozó szabályok szerint kereshet jogorvoslatot, hanem az általános szabályok szerint, amely miatt az önként munkát vállalókhöz képest hátrányosabb helyzetbe kerülhet és esetében közvetett diszkrimináció valósulhat meg.

A bíróság álláspontja szerint ilyen jellegű megkülönböztetést a jogalkotó kizárólag abban az esetben alkalmazhat, ha ennek objektív indoka van. A bíróság nem talált ilyen objektív indokot.

A bíróság kiemeli továbbá, hogy a korábbi szabályozás szerint a fogvatartottak a munkáltatási jogviszonyból eredő igényeiket a munkaügyi bíróság előtt érvényesíthették. (Bv. Szabályzat 103. § (1) bekezdése, Bv. tvr. 45. § (1) bekezdés) Több európai államban a foglalkoztatott fogvatartottak jogai és kötelezettségei megegyeznek a szabad munkavállalók jogaival és kötelezettségeivel. (Az Alapvető Jogok Biztosának jelentése az AJB-2551/2012. számú ügyben 26-30. oldal.) Ezen túlmenően a munkaügyi tartalmú jogvitát polgári bíróság – a fogvatartottak csoportját kivéve - más jogalanyok vonatkozásában nem bírálhat el.

Mindebből következően a bíróság álláspontja szerint a jogalkotó túl szűken határozta meg a fogvatartottak számára a munkáltatási jogviszonyból eredő munkajogi igények esetén a munkaügyi per kezdeményezésének jogát, mivel a munkaügyi perre vonatkozó szabályokat kizárólag a munkáltatásból eredő kártérítés vonatkozásában rendelte alkalmazni, amely sérti a fogvatartottak tisztességes bírósági eljáráshoz és hatékony jogorvoslathoz való alapjogát azzal, hogy közvetetten hátrányos helyzetbe kerülnek azon munkavállalói csoportokkal szemben, akik hasonló jog érvényesítése miatt fordulnak bírósághoz.

Az Alkotmánybíróság a tisztességes bírósági eljáráshoz való alapjoggal kapcsolatban emlékeztet arra, hogy az magában foglalja a bírósághoz fordulás jogát is, amelynek szervezeti



oldala - a szintén az Alaptörvény által deklarált - az igazságszolgáltatás bírói monopóliumának elve. A szervezeti oldal az egyén oldaláról jelentkezik, amely azonban az Alaptörvény alapján korlátozható az eljárási törvények által a szükségességi-arányossági teszt alapján. Ilyen korlátozást jelentenek az eljárási jogszabályokban található perakadályok vagy bírósági felülvizsgálat kizárása. Az Alkotmánybíróság arra is rámutatott, hogy csak formalizált eljárás szabályainak követésével keletkezhet érvényes jogszabály, csak az eljárási normák betartásával működnek alkotmányosan a jogintézmények. [9/1992. (I. 30.) AB határozat]

A bíróság álláspontja szerint a jelenlegi eljárási szabályozás nem zárja el a fogvatartottakat a munkajogi igényeik érvényesítésétől, ellenben ezen igényeik vonatkozásában a bírói úthoz való joguk gyakorlását szükségtelenül és indokolatlanul megnehezíti azzal, hogy a munkaügyi perben alkalmazandó, a munkavállalókra nézve kedvezőbb eljárási szabályok a fogvatartottakra nem alkalmazhatóak.

A bíróság az eljárás felfüggesztéséről és az Alkotmánybíróság eljárásának hivatalbóli kezdeményezéséről a Pp. 126. § (1) bekezdés b) pontja, valamint az Abtv. 25. § (1) bekezdése alapján határozott.

A végzés ellen a Pp. 365. § (2) bekezdés b) pontja, valamint a Pp. 128. § (5) bekezdése alapján nincs helye fellebbezésnek.

Szeged, 2020. január 7.

dr. Tarics Csilla s.k.  
bíró

A kiadmány hitelül:



