

Alkotmánybíróság részére

ügyszám: IV/1350-1/2023.

tárgy hiánypótlás

Az első fokon eljáró bíróság útján

Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma  
19.M.70493/2021.

| ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG        |              |                                                                                                  |
|-------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ügyszám: IV/1350-2/2023 |              |                                                                                                  |
| Érkezett: 2023 AUG 31.  |              |                                                                                                  |
| Érkezés módja           |              |                                                                                                  |
| POSTÁN                  | X@           | EGYÉB:                                                                                           |
| Példány: 1              | Melléklet: 0 | Kezelőiroda:  |

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott

indítványozó

meghatalmazással igazolt jogi képviselőm

dr. Incze Tamás Álmos ügyvéd

útján az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény  
27. § alapján az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg

*Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. VIII. 10.158/2023/3. számú ítéletének, a  
Fővárosi Ítéletábla. 1. Mf. 31.149/2022/5. számú ítéletének  
Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiumának 19.M.70.493/2021/13. számú ítéletének  
alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 43. §-ának megfelelően azokat semmisítse meg.*

Kérelmem indokolásaként az alábbiakat adom elő:

1. Az indítvány benyújtásának törvényi és formai követelményei

a) A pertörténet és a tényállás rövid ismertetése, a jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Indítványozó, mint felperes keresetet terjesztett elő a alperes ellen  
A Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma előtti 19.M.70.493/2021. számú eljárásában.

Keresetében kérte, hogy a bíróság alperes 4390-1/2021/HUMÁN számú írásbeli  
figyelmeztetését helyezze hatályon kívül, s kötelezze alperest felmerült perköltségének  
megtérítésére.

A jogvita lényege, hogy vajon lehet-e szankciót alkalmazni a munkavállalóval szemben, ha az Mt. 122.§.(2) bekezdésben számára biztosított 7 nap szabadságának kivételével kapcsolatban ha munkáltató felhívására a covid járvány idején a munkavállaló nem tud hónapokkal korábban előzetesen nyilatkozni.

Az Mt. 122.§. (2) bek. alapján a munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

Indítványozó álláspontja szerint a joggal való visszaélést valósította meg alperes, amikor azért részesítette írásbeli figyelmeztetésben indítványozót, mert 2021. áprilisában – covid járvány idején - nem jelölte meg naptárilag azt, hogy mikor kívánja igénybe venni az Mt. 122.§. (2) bek. alapján öt megillető 7 nap szabadságot.

Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiumának 19.M.70.493/2021/13Az első fokú bíróság 13. sorszámu ítéletével indítványozó keresetét elutasította.

Az ítélettel szemben indítványozó fellebbezéssel élt, azonban

Az ítélet ellen indítványozó fellebbezéssel élt, azonban Fővárosi Ítéltábla. 1. Mf. 31.149/2022/5. számú ítéletével az első fokú bíróság ítéletét helyben hagyta.

Indítványozó ezért felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő, de a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. VIII. 10.158/2023/3. számú ítéletével a korábbi ítéletet hatályában fenntartotta.

#### **b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítése**

Indítványozó az elsőfokú bíróság döntése ellen fellebbezéssel élt, amelyet a másodfokú bíróság elutasított. A másodfokú bíróság ítéletével szemben felülvizsgálati kérelmet nyújtott be, azonban a Kúria ítéletével a másodfokú bíróság ítéletét hatályában fenntartotta.

A rendes jogorvoslatot indítványozó kimerítette, a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság ítélete után további jogorvoslati lehetőség nem áll rendelkezésére.

Perújítás benyújtására nem került sor

#### **c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje**

Indítványozó jogi képviselője a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság ítéletét 2023.03.30-án vette kézhez.

Az Alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje 60 nap, amely 2023.05.29-én jár le.

#### **d) Az indítványozó érintettségének bemutatása**

Az indítványozó a peres eljárások felperese volt, így az ítéletet jogos érdekét érinti.

**e) Annak bemutatása, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés**

Álláspontom szerint a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi kérdés.

Lehet-e szankciót alkalmazni a munkavállalóval szemben – különösen veszélyhelyzetben covid járvány idején - ha a munkáltató a munkáltató felszólítására nem jelöli meg tervezett szabadságának időpontját azon 7 nap vonatkozásában, amellyel való rendelkezés törvény, azaz a Munka törvénykönyve alapján őt illeti meg.

Az embert megilletik az alapvető jogok, így a fizetett szabadsághoz való jog is, amely érinti a magán-családi élet tiszteletben tartásának jogát is.

A munkavállaló és a munkáltató törvény előtti egyenlő.

Ebben a körben tehát alapvető kérdés, hogy a munkavállaló ilyen jellegű kérése és szankcióval való fenyegetése sérti-e a munkavállaló alapvető jogait, a szabadsághoz való jogot, a törvény előtti egyenlőséghez való jogot, valamint a magán- és családi élet tiszteletben tartásához való jogot.

**2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása**

**a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése**

**Szabadság, felelősség**

**I. cikk:**

(1) AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

(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.

**VI. cikk**

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével.

**XV. cikk**

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

**XVII. cikk (4) bek.**

(4) Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”

#### **b) A megsemmisíteni kért bírói döntés alaptörvény-ellenességének indokolása**

Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bek. (4) bek. alapján minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.

Ezen alapszakra vonatkozó részletes szabályokat a munkaviszony keretében történő foglalkoztatásra vonatkozóan a Munka Törvénykönyvének XI. fejezete tartalmazza.

Az Mt. 122.§-a szabályozza a szabadság kiadására vonatkozó szabályokat, így a szabadságot - a munkavállaló előzetes meghallgatása után - a munkáltató adja ki.

Ez alól tesz kivételt az Mt. 122.§(2) bek, amely szerint a munkáltató évente hét munkanap szabadságot - a munkaviszony első három hónapját kivéve - legfeljebb két részletben a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni. Ennek során a 121. § megfelelően irányadó. A munkavállalónak erre vonatkozó igényét legalább tizenöt nappal a szabadság kezdete előtt be kell jelentenie.

Tehát a szabályozás hét munkanap vonatkozásában a Munkavállaló részére olyan jogot biztosít, amely alapján 7 nap esetében, amennyiben ezen igényét legalább 15 nappal korábban bejelenti kizárólag ő jogosult rendelkezni, s a Munkáltató pedig a fenti szabályok betartása esetén ezen hét nap szabadságot köteles kiadni.

*A bíróságok döntései ezért az Alaptörvény XVII. cikk (4) bek. (4) bekezdésébe ütköznek, mivel azáltal, hogy jóváhagyják a munkáltató írásbeli figyelmeztetését sértik a munkavállaló szabadsághoz fűződő jogát, hiszen a hivatkozott hét nap vonatkozásában korlátozzák munkavállaló azon jogát, hogy a törvényben biztosított időtartam figyelembevételével maga döntsön annak igénybevételéről.*

A szabadsághoz való jog alapvető jog, amelynek gyakorlása érinti a magán- és családi életet, hiszen e körben valósul meg a szabadság eltöltése.

Az Mt. 122.§.(2) bek. alapján a munkavállalót illető hét nap olyan alapvető jog, amelyet a munkáltatónak tiszteltben kell tartani.

A bíróságok eljárásuk során az alperes munkáltató érdekeit a munkavállalót megillető jogok fölé emelték, amikor döntésük indokolásában kifejtették, hogy szerintük a munkáltató kérheti a szabadságterv elkészítése során a munkavállalót megillető 7 napra vonatkozóan is több hónapra előre terv készítését.

A bíróságok ezen eljárásukkal megsértették a törvény előtti egyenlőség Alaptörvényben biztosított elvét, hiszen a munkáltató felperes részére olyan többlet jogokat biztosítottak, amelynek nincs törvényi alapja.

A munkavállaló éves fizetett szabadságához, ezen belül is az azzal való önrendelkezési jogát sértik a hivatkozott határozatok.

A munkáltató azon rendelkezését, amely hónapokkal korábban szankcióval fenyegetve követelte, hogy közölje a munkavállaló az éves szabadságának teljes időtartamának várható időpontját, magában foglalva azon hét napot is álláspontom szerint jogellenes.

Munkáltató ezen alapvető, a szabadsághoz fűződő jogot csorbító eljárását találták jogszerűnek az eljáró bíróságok döntésük során.

Az első-, másod, majd Kúriai ítéletek arra a következtetésekre jutottak, hogy a munkavállaló nem tett eleget az Mt. 52.§.(1) bek. c pontjában a munkáltató utasításának, s ezért jogszerű a vele szemben alkalmazott szankció.

A valóságban a hivatkozott rendelkezései szerint „A munkavállaló köteles a munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,

A bírósági eljárások nem vették figyelembe azt, hogy a munkavállaló az adott helyzetben az elvárható magatartást tanúsította.

A perbeli események a COVID járvány ideje alatt történtek, s a munkavállaló is arra hivatkozott a 7 nap vonatkozásban, hogy nem tud tervezni a járványhelyzetre való tekintettel. Ezen nyilatkozata álláspontom szerint nem lehet olyan nyilatkozatként értékelni, amely a munkaviszonyból eredő kötelezettség vétkes megszegésének minősül és szankciót vonhat maga után.

**Az Mt. 6. § (1)** A munkaszerződés teljesítése során - kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő - úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

A COVID járvány idején pedig maga a munkáltató sem tudta megmondani a perbeli időszakban, hogy tevékenységét mikor kezdheti meg, mikor nyithat ki az [REDACTED] a nagyközönség számára.

**(2)** A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott

A törvény előtti egyenlőséget sértik a hivatkozott döntések, mikor is jogszerűnek találják a szankció alkalmazását, mert a munkáltató érdekei s munkavállaló törvényben biztosított jogai fölé emelték, s ezzel a munkavállalónak az Alaptörvényben biztosított fenti jogainak csorbítását szentesítették.

Az eljáró bíróságok szerint a munkáltató kérheti és szankcionálhatja a munkavállalót, ha nem tesz eleget álláspontom szerint jogellenes munkáltatói utasításnak, hogy az őt megillető 7 nap szabadság időpontját jelölje meg, különösen covid járvány idején.

Álláspontom szerint a munkáltató csak kérhet, de nem alkalmazhat szankciót, ha ennek a munkavállaló nem tesz eleget.

A szankció, jelen esetben az írásbeli figyelmeztetés megsérti a törvény előtti egyenlőséget, hiszen a munkavállaló olyan jognyilatkozat kiadása miatt alkalmaz szankciót, amely jognyilatkozat kiadására álláspontom szerint nem kötelezheti pláne COVID helyzetben a munkáltató a munkavállalót.

Indítványozók álláspontja szerint a bíróságok döntésével többek között a tisztességes eljáráshoz való alapjogokat, a törvény előtti egyenlőséghez való alapjogokat, a magán és családi élet tiszteletben tartásához való jogot sértették meg a bíróságok.

### **3. Egyéb nyilatkozatok és melléletek**

a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

Indítványozó az ítélet végrehajtásának felfüggesztése iránti végrehajtásának felfüggesztését nem kezdeményezte.

b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya.

c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról (Melléklet)

#### **d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Melléletek)**

*Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv. VIII. 10.158/2023/3. számú ítélete*

*Fővárosi Ítéltábla. 1. Mf. 31.149/2022/5. számú ítélete*

*Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiumának 19.M.70.493/2021/13. számú ítélete*

Kelt: Budapest, 2023.0831.

indítványozó képviselőjében