

Magyarország Alkotmánybírósága

Dr. Bitskey Botond Főtitkár Úr

részére

Ügyszám: IV/1681-1/2019.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: IV/1681-2/2019.	
Érkezett: 2019 DEC 09.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: 1 db	

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Tisztelt Főtitkár Úr!

Alulírott

mint Indítványozó, a IV/1681-1/2019. ügyszámmal ellátott alkotmányjogi panasszal kapcsolatban a 2019. október 25-i keltezéssel ellátott hiánypótlásra felhívás kapcsán az alábbi

h i á n y p ó t l á s t

terjesztem elő.

A hiánypótlásnak az Abtv. 55.§ (3) bekezdés alapján, a harminc napos határidőn belül teszek eleget.

A hiánypótlásban foglaltakkal az alkotmányjogi panaszomat kiegészíteni kívánom.

Az alkotmányjogi panaszban felhívott alaptörvényi rendelkezések:

XII. cikk (2) bekezdés: Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

XV. cikk (1) bekezdés: A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) bekezdés: 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.

XVII. cikk (1) bekezdés: A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

XVIII. cikk (1) bekezdés: Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét.

XXIV. cikk (1) bekezdés: Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. A hatóságok törvényben meghatározottak szerint kötelesek döntéseiket indokolni.

XXVIII. cikk (1) bekezdés: 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.

25. cikk (2) bekezdés: A rendes bíróságok döntenek büntetőügyben, magánjogi jogvitában és törvényben meghatározott egyéb ügyben. A rendes bírósági szervezet legfőbb szerve a Kúria, amely biztosítja a rendes bíróságok jogalkalmazásának egységét, a rendes bíróságokra kötelező jogegységi határozatot hoz.

28. cikk: A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

Az Alaptörvénynek az alkotmányjogi panaszban hivatkozott rendelkezéseinek részletes indokolása

Az alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdése, XXVIII. cikk (1) bekezdése, 25. cikk (2) bekezdése és a 28. cikke

1/

Az alperes 2018. szeptember 10-i keltezéssel felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.028/2018/5 számú ítélete ellen a Kúriára. A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság a 2018. november 12-én keltezett, Mfv.I.10.468/2018/2 számú végzésével a jogerős ítélet

végrehajtását felfüggesztette. A Kúria indokolásában megjelölte, hogy 1952. évi III. törvény (Pp.) 273. §-ának (3) bekezdése alapján a felülvizsgálati kérelem benyújtásának a határozat végrehajtására nincs halasztó hatálya, de a határozat végrehajtását a Kúria kivételesen felfüggesztheti. Habár a Kúria az indokolásában az említett jogszabályra hivatkozott, a jogszabály alkalmazását mégsem indokolta, holott erre csak kivételes esetben lett volna lehetősége, és egyéb indokolást sem adott. Különösen érthetetlen mindez amellet, hogy a II. Fokú, jogerős ítélet az I. fokon eljáró bíróság ítéletét, és annak indokolását is teljes mértékben elfogadta. Így érthetetlen, indokolatlan, és alaptalan volt az ítélet végrehajtásának felfüggesztése. Alapvető fontosságú az ügyfél megfelelő tájékoztatása a döntés indokairól, amely megfelelő indokolási kötelezettségben ölt testet (21/1997. AB határozat).

Továbbá vitán felüli tény, hogy ekkor a felperes felülvizsgálati ellenkérelme még nem állt a Kúria rendelkezésére, hiszen az csak 2019. május 26-át követően állt a rendelkezésére. Mindezek alapján megállapítható, hogy a Kúria az ügyről érdemben úgy döntött, hogy csak az alperes jogi álláspontját ismerte meg, és ezt a tényt megerősíti, hogy a Kúria az ítéletének indokolásában, a “Az alperes felülvizsgálati kérelme és a felperes ellenkérelme” részben, a 12 felsorolt pontból (29-40. pontok) mindössze egyben, a legutolsó 40. pontban utalt a felperes ellenkérelmére. Ott is csak érintőlegesen, általános megfogalmazással jelezte, hogy a felperes a jogerős ítélet hatályban fenntartását kérte, holott a felülvizsgálati kérelem több pontjában is kitért arra, hogy miért nyilvánvalóan valótlan a munkáltatói felmondás indokolása, ahogy azt egyébként az I. és II. fokon eljáró bíróság is tette. Így kijelenthető, hogy a Kúria a döntése során kizárólag az alperes védekezését vette figyelembe (Alaptörvény XXIV. cikk (1) bekezdése és XXVIII. cikk (1) bekezdése).

2/

Jogerős ítélet csak olyan kérdés körében támadható felülvizsgálattal, amely az első- és másodfokú eljárásban is felmerült (EBH2000.371.). A felülvizsgálati kérelemben sem új jogcímre, sem korábban nem érvényesített kifogásokra nem lehet hivatkozni (BH 1996.372.).

A Kúria ítélete alapvetően azon-kizárólag saját- meglátására támaszkodott hogy jelen pernek a tárgya létszácsökkentés miatti munkaviszony megszüntetése. Ugyanakkor „létszámcsökkentés”-re sem alperes, sem a felperes, de az eljáró I. és II. fokú bíróság sem hivatkozott, az a per során egyszer sem merült fel, csak és kizárólag minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése. A Kúria tehát olyan, általa kitalált fogalmat használt, hozott be a perbe, amely jelen perben fel sem merült. Mindez értelemszerűen nem jogértelmezési, és nem is jogalkalmazási kérdés. Tekintettel arra, hogy a létszámleépítés fogalma - ellentétben a munkáltató felmondásban közölt, minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére vonatkozó hivatkozással- csak és kizárólag a Kúria ítéletének

indokolásában jelent meg, így erre a felperesnek semmilyen lehetősége nem volt észrevételt tenni, vagy megcáfolni azt. Mindez a Pp. 206.§ (1) bekezdésével egyértelműen ellentétes, hiszen az ítéletben rögzített állítás iratellenes, és olyan megközelítést alkalmaz, amelyre a peres felek, illetve az eljáró bíróságok sem utaltak. A Kúria az ítéletben és indokolásában túlterjeszkedett hatáskörén, peradatként fel sem merült fogalomra hivatkozott, az alperes ezen megközelítésre a felülvizsgálati kérelmében egyáltalán nem hivatkozott, és abból még az analógia elve szerint sem vezethető le az indokolás. Mindez pedig egyértelműen ütközik az Alaptörvény XXIV. cikk (1) és XXVIII. cikk (1) bekezdésébe.

3/

Az Alaptörvény 25. cikk (2) bekezdése alapján a rendes bírósági szervezet legfőbb szerve a Kúria, amely biztosítja a rendes bíróságok jogalkalmazásának egységét, a rendes bíróságokra kötelező jogegységi határozatot hoz.

Jelen perben maga a Kúria sem vitatta, hogy a munkáltató felmondásban az szerepel, hogy a munkáltató finanszírozási indokokból azt a döntést hozta, hogy minden munkavállalójának felmond, amelynek következtében, nyilvánvalóan felperesnek is megszűntette a munkaviszonyát. Továbbá a Kúria nem vitatta azt sem, hogy a felmondás a tekintetben objektíve nem valós, hogy a felmondás indokolásában megjelölt, minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, mint indok nem történt meg, azaz nem hajtotta a munkáltató végre. Vitán felüli tény, hogy a munkaviszonyom megszüntetéseként megjelölt ok objektíve valótlan. Szintén nem igényel különösebb mérlegelést, sőt nem is jogértelmezési kérdés: ha egy állításról utóbb vitathatatlanul, a Kúria által is elismerten kiderül, hogy valótlan volt, azt nem lehet valósként elfogadni. E tekintetben, átvizsgálva a magyar bíróságok gyakorlatát, egyértelműen megállapítható, hogy egységes jogalkalmazás uralkodik:

- *A felmondási okként megjelölt létszámcsökkentés indoka nem valós, ha semmilyen körülmény nem igazolja a létszámcsökkentést jellemző folyamat megvalósulását (Mfv. I. 10.007/2007.).*

- *A bíróságnak azt kell vizsgálnia, hogy a felmondás oka, vagyis az átszervezés ténylegesen megvalósult-e ((BH1993.329.). Továbbá a munkavállaló munkája miatt vált szükségtelemmé (BH2009.25.).*

- *A felmondás okának valóságát és okszerűségét a bizonyítási teher a munkáltatót terheli. Amennyiben a felmondási ok valóságának igazolása nem vezet eredményre, úgy a felmondás jogellenesnek minősül (Mfv.I.10 190/1993. – BH1994.224, MK 95.III. pont).*

- Ha a rendes felmondást -gazdasági nehézséggel összefüggő- munkakör megszüntetéssel indokolják, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az érintett munkavállaló munkahelyére és munkakörére a felmondás indoka kihatott (LB Mfv. I. 10.307/2005.)

- A létszámcsökkentéssel indokolt rendes felmondás az elrendelt és végrehajtott létszámcsökkentés ellenére jogellenes, ha a munkáltató az érintett munkavállalók munkakörében a felmondással egyidejűleg alkalmazott új munkavállalót huzamos ideig foglalkoztat. (Mfv. I. 10.334/2006.).

- A bírói gyakorlat a létszámcsökkentésre alapított felmondás/felmentés indokát okszerűnek ítéli, ha az kihat a munkavállaló munkakörére, mely jelen esetben nem történt meg (Mfv. I. 10.993/2006.).

- Ha az elbocsátott, és az új munkavállaló feladatai közötti átfedés oly mértékű, hogy abból megállapítható, hogy azok egymásnak ténylegesen megfelelnek, a megszűnésre való munkáltatói hivatkozás valótlan (Mfv. I.10.658/1994.).

Számtalan bírósági ítéletben tükröződik ez a szemlélet, és nem véletlenül: a munkáltatónak okszerű és világos módon, továbbá a valóságnak megfelelően kell megindokolnia, hogy miért kívánja a munkaszerződést megszüntetni. Továbbá a munkavállalónak azt is meg kell értetnie, és megfelelő indokolással kell ellátnia a munkáltatónak, hogy miért nincs többé a munkavállalóra szüksége. Ezen indokolási kötelességét mind a munkáltató, mind a Kúria elmulasztotta.

Az elmúlt évtized joganyagát áttekintve megállapítható, hogy éppen a Kúria döntése tér el rendes bíróságok jogalkalmazásának egységétől. Ha pedig a rendes bíróságokra kötelező jogegységi határozatot hoz, azt jelentené, hogy hasonló ügyekben a bíróságoknak nem az eddigi gyakorlatot kellene folytatnia, ami óriási bizonytalanságot szülne a munkavállalói oldalon.

A jogállamiság elvéből, követelményéből az is következik, hogy a jogértelmezés nem válhat a jogalkalmazó szerv önkényes, szubjektív döntésének eszközévé. Ellenkező esetben sérülne a jogbiztonság követelménye, a jogalkalmazó szervek döntéseire vonatkozó kiszámíthatósági és előre láthatósági elvárás (3026/2015. II.9. AB határozat indokolás). A Kúria, a bíróságok egységes jogértelmezésétől és eljárásától való ellentétes eljárása pusztán a peradatoktól, illetve a felülvizsgálati kérelemtől és ellenkérelemtől való önkényes eltérést alapozza meg, és éppen jelen ítéletével törte meg a következetes és kiszámítható bírói ítélkezési gyakorlatot.

4/

Az ítélet indokolásának 49. pontjában a Kúria tényként kezeli, hogy a “megváltozott körülmények” miatt vált mégiscsak szükségessé munkaszervezet vezető alkalmazása. Egyrészt a megállapítás maga

is iratellenes, hiszen tény, hogy a munkaviszonyom éppen a jogszabályi rendelkezés miatt jött létre 2009-ben, mert a jogszabály alapján munkaszervezet-vezető alkalmazása kötelező, és ez a szabályozás azóta sem változott. Ez az alperes részéről is nyilvánvalóan ismert tény volt, hiszen ez alapján működött már évek óta (30/2012 (III.24.) VM. Rendelet alapján). Szintén peradat, hogy a működést tovább biztosító Támogató Okirat is már 2016. júniusában a szervezet rendelkezésére állt. Ehhez képest alaptalan hivatkozása az alperesnek és a Kúriának is, hogy 2017. januárjában kapta volna meg a Támogató Okiratot, amely "megváltozott körülményként" értékelhető lenne. Ráadásul a perben egyébként sem volt vizsgálat tárgya, hogy a gazdaságossági okokból meghozott határozatok célszerűek-e, hiszen e körben a bíróságok nem vizsgálódhatnak.

Ugyanakkor megjegyzendő, hogy az említett, állítólagos Támogató Okiratot a Bíróságok egyáltalán, a teljes per során nem bocsátották a felperes rendelkezésére, így azt a felperes nem ismerhette meg, arra nem reagálhatott. Mindez pedig ellentétes Az Alaptörvény XV. cikkének (1) bekezdésével, a XXIV. cikke és XXVIII. cikk (1) bekezdéseivel.

Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdése, XVII. cikk (1) bekezdése, XVIII. cikk (1) bekezdése

XII. cikk (2) bekezdés: Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

A perbeli munkáltató egy civil szervezet, melynek célja éppen a vidék fejlesztése, és a vidéki munkaerő megtartása, és amelyhez dedikált hazai és uniós forrásokat használ fel jogszabály alapján, akkreditált végrehajtóként. Az ún. LEADER rendszer 75%-ban uniós, és 25%-ban hazai támogatásból működik. Ezek a működési források 7 évre (stratégiai tervezési ciklusok) előre meghatározottak, és a szervezet igénye szerinti ütemezésben hívhatja le a működéséhez szükséges forrásokat. A rendszer 2008. óta folyamatosan működik, összesen 104 LEADER helyi szervezet látja el a feladatait országszerte, és az elmúlt 11 évben kizárólag az én munkaviszonyom szűnt meg, mint munkaszervezet vezető -bár a pozíciómba elbocsátásomat követően kineveztek más munkavállalót. Megjegyzendő, hogy ezen vidékfejlesztési egyesületek éppen a helyi munkaerő megtartását, illetve védelmét hivatottak segíteni.

Természetesen én is szerettem volna továbbra is ezen a munkahelyemen dolgozni, hiszen már több, mint 7 éve szolgáltam a szervezet céljait, és a munkámat mindig kifogástalanul végeztem, soha semmilyen panasz nem volt munkámra sem a munkáltató, sem az ügyfelek részéről, a munkáltató mégis csak az én munkaviszonyomat szüntette meg. A bíróságoknak természetesen nem feladata az, hogy ilyen helyzeteket megelőzzön, de ha már valótlan indokolással elbocsátottak valakit, tegye a

kényszerhelyzetből és munkanélküliségből fakadó egzisztenciális bizonytalanságot elviselhetőbbé azáltal, hogy a munkából kiesett időszak keresetét a munkavállalóval megtéríteti, mint ahogyan arról az Mtv. 82.§ (1) bekezdése is megfelelően rendelkezik.

Az Alaptörvény XII. cikk (2) bekezdését meglátásom szerint szélesebb körben kell értelmezni: Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson; ugyanakkor ha a munkáltatók erőfölényükkel, és jogukkal visszaélve kárt okoznak a munkavállalónak, akkor az igazságszolgáltatásnak kell biztosítania, hogy az eredeti állapot visszaállítása, mint lehetőség hiánya miatt legalább biztosítsa a munkakeresés időszakában a megélhetését annak, aki ténylegesen dolgozni akar, hogy újra munkát találjon magának.

Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése szerint a munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással. Ez alatt az együttműködés alatt meglátásom szerint kétirányú együttműködést kell érteni: a munkavállaló kötelessége együttműködni a munkáltatóval, és a munkáltató is köteles egyformán, diszkrimináció-mentesen együttműködni a munkavállalókkal. Ebben az esetben a munkaadó mindössze az általa kedvelt, preferált munkavállalónak biztosította ezt a lehetőséget, és az esetemben minden egyéb megoldási javaslattól mereven elzárkózott. A Kúria az indokolásának 48. pontjában egyértelműsítette, hogy elfogadható az az álláspont, hogy ez nem minden munkavállalóra érvényes: ugyanazon helyzetben az egyik munkavállalónak felmondanak, a másikat pedig megtartják, és előléptetik.

A gazdaság egyik fő alappillére a munka. Enélkül a családok nem jutnak jövedelemhez, nincs miből gyermekeket nevelni, vagy otthont építeni. Az indokolás 46-47. pontjában a Kúria éppen az Alaptörvény ezen pontjával ellentétes megállapításra jutott: nem látja szükségesnek a munkavállalók és a munkaadók együttműködésének fontosságát minden esetben, még a munkahelyek biztosítása végett sem. Sőt, azt is elfogadhatónak tartja, hogy a munkáltató minden indokolás nélkül szelektálhasson, kivel és milyen mértékben kíván ennek érdekében együttműködni, és kivel nem. Ez azonban nemzetgazdasági szinten, a teljes munkaerőpiacra nézve bizonytalanságot szülne, mely eleve kizárja jelen cikkben meghatározott alaptörvényi célok kiszámítható, biztonságos megvalósításának biztosítását.

Éppen ez adja jelen alkotmányjogi panasz társadalmi jelentőségét: azért kell védeni a munkavállalók jogait az erőfölénnyel rendelkező foglalkoztatókkal szemben, mert a foglalkoztatás bizonytalansága egyben széleskörű szociotársadalmi kihatással bír, többek mellett kihatással van a társadalom gyarapodását biztosító családalapításra is.

Az Alaptörvény XVIII. cikk (1) bekezdése alapján Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a fiatalok és a szülők munkahelyi védelmét. A munkahelyem elvesztésekor 38 éves voltam, egy 8 hónapos és egy 6 éves gyermek édesapja, és egyedüli családfenntartóként vesztettem el a munkámat. Belátható, hogy a Kormány semmilyen módon nem garantálja jogszabályi szinten, hogy a fiatal szülők bármilyen védelemben részesüljenek, és erre nyilvánvalóan a Kúria ítélete sem volt semmilyen mértékben tekintettel.

Holott éppen ezen munkahelyem elvesztése után döntöttünk úgy, hogy a Kormány segítsége ellenére sem szeretnénk 3. gyermeket, és erre a korunk miatt már nincs is lehetőségünk. Külön megjegyzendő, hogy a feleségem is erről az alperes munkahelyről ment szülési szabadságra, így a munkáltató számára is nyilvánvaló volt, hogy éppen annak a munkavállalónak szünteti meg a munkaviszonyát, akinek a pozícióját egyébként jogszabály írja elő, és aki egyedüli családfenntartóként veszíti el a munkahelyét, ezzel is veszélybe sodorva két kiskorú gyermeket nevelő családot létfenntartását.

Az Alaptörvény XV. cikkének (1) és (2) bekezdése

XV. cikk (1) bekezdés: A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.

(2) bekezdés: Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

A Kúria ítélete indokolásának 46. és 47. pontjában az alábbiakat állapította meg:

[46] “A másik két munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését az elnökség határozata az elnök részére írta elő, annak végrehajtására határidőt nem állapított meg. Mindebből pedig az következik, hogy az alperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy a három foglalkoztatott jogviszonyát egyidejűleg szüntesse meg.”

[47] “Az a tény, hogy a körülmények miatt az elnök utóbb nem tudta végrehajtani az elnökség döntését, nem teszi jogszerűtlenné a felperessel közölt felmondást. “

Egyfelől vitathatatlan tény, hogy a Kúria előtt is ismert volt, hogy az elnökség, mint a szervezet döntéshozó szerve mindhárom foglalkoztatott munkaviszonyának megszüntetése mellett döntött. Átszervezés, létszámcsökkentés, kiszervezés lehetősége fel sem merült. A munkáltató azért döntött így mert a költségcsökkentés eszközét ebben látta optimálisnak, és ezt a döntését, illetve minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetését, mint célt és eszközt együtt kezelte, a kettő között

nyilvánvaló és határozott ok-okozati összefüggés van. Így lett a felmondás indokolása is az, hogy a költségcsökkentés végett minden munkavállalónak felmondanak, így értelemszerűen a munkaszervezet vezetőjének is. Ezt tudatták indokolásul velem, mint munkavállalóval. Nyilvánvalóan e tekintetben irreleváns kérdés, hogy ezt az elnök közvetlenül, vagy az elnökség felhatalmazásával tette meg. Az elnöknek egyébként is, nyilvánvalóan kötelessége volt az elnökség, mint döntéshozó szerv akaratának és határozatának végrehajtása.

Az elnökség minden munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésével kapcsolatos döntését 2016. október 06-án hozta meg, és 2 munkanappal később, 2016. október 10-én a felmondásomat át is adták. Egy munkavállaló GYES-en volt [REDACTED] így őt jogszabály védte a munkaviszonya felmondásától.

[REDACTED] munkavállaló, a munkaszervezet harmadik tagja, az elnök régi barátnője azonban "mentesült" a felmondás alól. Alperes arra hivatkozva, hogy a munkavállaló éppen a szabadságát tölti, utána pedig megbetegedett, és ezért nem tudott neki felmondani, és azt vele szemben soha nem is tette meg.

Azonban a Munka Törvénykönyve ilyen kitételt nem tartalmaz, így szabadság, betegszabadság és táppénzes állomány alatt is fel lehet mondani munkaviszonyt.

A Kúria indokolásának 47. pontjában foglaltak -**"az elnök utóbb nem tudta végrehajtani az elnökség döntését"**- teljességgel értelmetlen, és semmilyen jogszabályi alapja nincsen. Hangsúlyozottan, ez nem jogértelmezési, vagy értelmezésbeli kérdés: a munkáltatónak nyilvánvalóan joga, és lehetősége a Mtv. 65.§. (3) bekezdésében felsorolt esetek kivételével- hogy a munkaviszonyt, az egyéb törvényi rendelkezések figyelembevételével- megszüntesse.

Figyelembe véve a 3026/2015. II.9. AB határozat indokolását, jogállamiság elvéből, követelményéből az is következik, hogy a jogértelmezés ezen indokolásban sem válhat a jogalkalmazó szerv önkényes, szubjektív döntésének eszközévé.

Az indokolás 46. pontjában a Kúria deklarálja, hogy "A másik két munkavállaló munkaviszonyának a megszüntetését az elnökség határozata az elnök részére írta elő, **annak végrehajtására határidőt nem állapított meg. Mindebből pedig az következik, hogy az alperesnek nem volt olyan kötelezettsége, hogy a három foglalkoztatott jogviszonyát egyidejűleg szüntesse meg.**"

A peradatokból nyilvánvaló, hogy a felmondás indokolása szerint a költségek minimalizálása, és minden munkavállaló elbocsátása a foglalkoztató által eldöntött kérdés volt, azt a cél érdekében mielőbb végre kell hajtani, hiszen éppen ezért született döntés róla. Az elnökség határozataiból megállapítható, hogy e tekintetben az elnökség nem tett különbséget: minden munkavállaló

munkaviszonyát meg kívánták szüntetni. Az mindössze eljárásbeli kérdés, hogy a munkaszervezet vezető munkaviszonyának megszüntetésére az elnök, mint a munkáltatói jogosítványokkal felruházott vezető közvetlenül jogosult volt, a többi munkavállaló esetében ezt csak az elnökség döntése alapján, annak felhatalmazásával tehette meg, amelyet elnökségi döntés formájában meg is kapott. Az is vitán felüli tény- és ez a döntésből magából is következik- hogy a célszerűség miatt mielőbb végre kell hajtani az elnökségi határozatokat, hiszen ez volt a cél is. Határidőt pedig egy esetben sem határoztak meg, de erre nem is volt szükség: azt a költségek minimalizálása végett, értelemszerűen ezt mielőbb meg kívánták tenni, feltéve, hogy egyáltalán valós szándék állt mögötte. Az elnök pontosan értette is a feladatát, hiszen mindössze egy munkanap késlekedéssel végre is hajtotta rajtam az elnökség határozatát.

Az tehát az elnök felelőssége volt, hogy az elnökség határozatait végre is hajtsa, és erre minden felhatalmazása, és lehetősége meg is volt. Azonban **míg az én esetemben ezt a döntést követő 2. munkanapon megtette, a későbbi munkaszervezet-vezetővé kinevezett munkavállaló esetében közel 4 hónap alatt sem tette meg, sőt utána sem.** A két határidő közötti különbség összehasonlíthatatlanul nagy, és éppen elég hosszú ahhoz, hogy a munkáltató, a jogával és helyzetével visszaélve megteremthesse az alapját és ürügyét annak, hogy végül mégse bocsássa el azt a munkavállalóját, akit eredetileg sem kívánt.

Peradat, melyet alperes sem cáfolt, hogy az elnök határozottan megtiltotta, hogy munkaszervezet vezetőként a jogszabály által nem védett státuszú munkavállalónak felmondjak (azzal az indokolással, hogy "ezt majd ő intézi").

Az is nyilvánvaló, hogy az elnök nem függetleníthető a szervezettől: hiszen ő a legfőbb döntéshozó szerv vezetője, a munkáltatói jogok gyakorlója, valamint a szervezet, mint munkaadó hivatalos képviselője is egyben. E tekintetben tehát ismételtén irreleváns, hogy az elnök milyen, egyébként a már említettek alapján, alaptalan indokokra hivatkozva miért nem hajtotta végre a másik munkavállaló tekintetében is a szervezet határozatát.

A perben tehát ennek volt a legfontosabb jelentősége: az elnöknek (alperesnek) nem volt lehetősége arra, hogy szelektáljon, pozitív vagy negatív irányba diszkrimináljon, kedvére válogasson a munkavállalói között, ha már mindenkire egyformán érvényes döntés, és egyben felmondási indoklás keletkezett. Különös tekintettel arra, hogy jelen per alapját képező felmondás indokolása is éppen ez volt.

A Kúria indokolásának 46. és 47. pontja éppen ezért ellentétes az Alaptörvény XV. cikkének (1) és (2) bekezdésével: a törvény előtt minden ember, így minden munkavállaló egyenlő, és egyenlő elbírálásban kell, hogy részesüljön, és mindezt bármely megkülönböztetés, vagy egyéb helyzet

szerinti különbségtétel nélkül kell biztosítani. Különösen indokolt mindez egy olyan státuszperben, ahol egy családos apa veszíti el a munkahelyét.

Az alkotmányjogi panasz rövid összefoglalásaként ismételten hangsúlyozni kívánom, hogy annak alapját nem önmagában az a tény adja, hogy elveszítettem a munkahelyemet, hanem az, hogy a felmondásom indokolása nem volt valós (nem valósult meg), illetve az egyenlő bánásmód követelményét megsértve járt el mind a munkáltató, mind pedig a Kúria.

A bíróság által a döntés gazdaságossági, célszerűségi elemeit, minőségét nyilvánvalóan nem vizsgálva, az okozatként, és egyben a felmondás indokaként megjelölt munkaszervezeti teljes megszüntetés nem ad semmilyen formában lehetőséget az attól való eltérésre, melyet az I. és II. fokú bíróságok is helyesen láttak. Amennyiben elfogadnánk az alsóbb szintű bíróságok jogi álláspontját, ki kell jelenteni, hogy a felmondás indoka nem volt valós, hiszen az abban indokként leírtak nem valósultak meg. Amennyiben a Kúria jogi álláspontját tekintjük mérvadónak, akkor azt kell kijelentenünk, hogy az eljárás a munkáltató joggal való visszaélését támogatva, az egyenlő elbánás követelményébe ütközik, és ezáltal a Kúria döntése alaptörvény-ellenes.

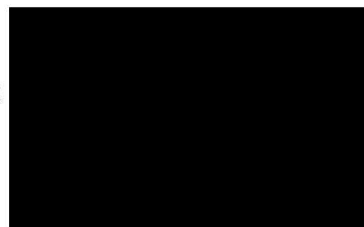
Az ugyanis vitán felüli tény volt jelen perben, hogy a felmondás indoklása nem volt valós, illetve a munkáltatói jogaival visszaélve, az egyenlő bánásmód megsértésével kerültem a munkahelyemről elbocsátásra. A munkáltatói felmondás pedig nem lehet a gyűlölködés, kirekesztés, megtorlás, vagy éppen bármilyen értelemben vett eltérő bánásmód eszköze. Hangsúlyozva, hogy jelen eset nem létszámleépítés, vagy a munkáltató megszűnésének esete, pusztán egyetlen munkavállaló diszkriminatív, és valótlan indoklású elbocsátása.

Jelenleg egy alkotmányjogi panasz összeállításának ügyvédi munkadíja, utánajárásom alapján hozzávetőleg 500.000 Ft., a jogsegély szolgálatok pedig csak a számunkra politikai hírveréssel járó ügyekkel kívánnak foglalkozni, amelynek nem kívánok részese lenni.

Az alkotmányjogi panasz eljárása során, a fentiek miatt, pénzügyi okból jogi képviselet nélkül, a magam nevében vagyok kénytelen eljárni.

Kelt: Budapesten, 2019. december hónap 05. napján.

Tisztelettel:



Csatolmányok:

A Kúria Mfv.I.10.468/2018/2. számú végzése