

Alkotmánybíróság részére

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: II/ 00887 - 0 / 2020	
Érkezett: 2020 MÁJ 22.	
Példány: 1	Kezelőiroda:
Melléklet: db	ju

Alulírott országgyűlési képviselők (dr. Tóth Bertalan, 1055 Budapest, Kossuth Lajos tér 1-3.) **Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés e) és f) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban. Abtv.) 24. § (1) bekezdése, valamint a 32. § (1)-(2) bekezdése** alapján kezdeményezzük, hogy a tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (4) bekezdése ellentétes **az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdésével, a XV. cikk (3) bekezdésével, a XVII. cikkével, a II. cikkével, továbbá az alább kifejtettek szerint nemzetközi egyezménybe ütközik ezért azokat hatálybalépésükre visszamenőlegesen semmisítse meg.**

Az alkotmánybírósági eljárás során az Alkotmánybírósággal a kapcsolattartás feladatait dr. Tóth Bertalan országgyűlési képviselő (e-mail: kozjog@mszp.hu) látja el.

I. Az utólagos normakontroll-eljárás alapja

Indítványozók kezdeményezik annak megállapítását, hogy a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Kormányrendelet 6. § (4) bekezdése sérti az Alaptörvény alábbi szakaszait:

II. cikk

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

XV. cikk (2) és (3) bekezdéseit

(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.

(3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

XVII. cikkét

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

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.

(3) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

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

Továbbá a VI. pontban kifejtettek alapján nemzetközi szerződésekbe ütközik.

II. Az indítványozók kérelmei

Indítványozók kezdeményezik, hogy az Alkotmánybíróság a rendelet támadott rendelkezéseit a kihirdetés napjára visszamenőlegesen

s e m m i s í t s e

meg.

III. A korlátozás megengedett mértéke

Az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdése alapján a pihenéshez való jog és a munkához való jog különleges jogrendben az I. cikk (3) bekezdés szerinti mértéken túl is korlátozható. Ez a „mértéken túliság” azonban a jelen helyzetben, csak az Alaptörvény 53. cikk (1) bekezdésében meghatározottak esetén van lehetőség, nemzetgazdasági stabilitási szempontból nincs, a munkajogi védelem lazítása pedig a gazdasági stabilitás megteremtésén kívül más célnak nem tudható be. Ezt támasztja alá az 3/2015. (II. 2.) AB határozat, amely értelmében az alapjog korlátozásra vonatkozó rendelkezéseket megszorítóan kell értelmezni, de maga a jelen beadvánnyal támadott kormányrendelet is elismeri, hogy rendelkezései a gazdaság stabilitásának garantálását szolgálják, hiszen cím nem más, mint a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet. Ezt az értelmezést támasztja alá továbbá a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény 2. § (2) bekezdése, amely az alapjogok 2. § (1) bekezdése szerinti korlátozásához a szükségesség és arányosság követelményének megtartását követeli meg. A nemzetgazdaság stabilitásához szükséges kormányzati döntések jogalapját ezen törvény 2. § (1) bekezdése határozza meg. Ezekre a szabályokra azonban az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésében meghatározott, tágabb korlátozási lehetőségek azért nem alkalmazhatóak, mert az azt eredményezné, hogy a koronavírus elleni védekezésről szóló 2020. évi XII. törvény az Alaptörvény rendelkezései nagymértékben kibővítő, alkotmányos szintű szabályokat tartalmaz, amely az Alaptörvény posztambulumban megfogalmazott, egységes alaptörvény követelményével ellentétes volna. Az egységes Alaptörvény követelményének normatív tartalmával az Alkotmánybíróság a 45/2012. (XII. 29.) AB határozatában is foglalkozott, amelyben kifejtette, hogy *„Az, hogy a posztambulumban „egységes”-ként határozza meg az Alaptörvényt, egyben beépítési parancsot (inkorporációs kötelezettséget) is jelent, vagyis azt, hogy bármely új rendelkezés csak az Alaptörvény szövegébe való beemeléssel válhat az Alaptörvény részévé. Az inkorporációs kötelezettség tehát magából az Alaptörvényből fakad, az az alkotmányozó számára is érvényes szigorú kötelezettség. Amíg az Alaptörvény*

rendelkezései egységes jogi dokumentumként határozzák meg az Alaptörvényt, az alkotmánymódosítások és kiegészítések be kell, hogy épüljenek az Alaptörvénybe, az Alaptörvény egységességének megőrzése érdekében.” Erre való tekintettel a koronavírus elleni védekezésről szóló törvény rendelkezéseire az Alaptörvény 54. cikk (1) bekezdésében meghatározott „megengedőbb” alapjogkorlátozás nem terjed ki.

Szükségesség és arányosság elvét a veszélyhelyzetben meghozandó intézkedésekre az Országgyűlés sarkalatos törvényben rögzítette, így a kormány minden, az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdése szerint meghozott rendelete ezen elvet nem sértheti. Az állam csak abban az esetben korlátozhatja az alapjogokat, ha a legitim célok védelme más módon nem érhető el. „Az alapjog korlátozásának alkotmányosságához tehát szükséges, hogy a korlátozás megfeleljen az arányosság követelményeinek: az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban legyenek egymással. A törvényhozó a korlátozás során köteles az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazni.” [39/2007. (VI. 20.) AB határozat]

IV. Egyenlő bánásmód követelményének sérelme

Az Alaptörvény XV. cikk (2) bekezdése deklarálja, hogy *„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.”*

Az Alaptörvény XV. cikk (3) bekezdése pedig azt *„A nők és a férfiak egyenjogúak.”*

A 9/1990. (IV. 25.) AB határozat az egyenlő bánásmód követelményét az emberi méltóságból származó kötelezettségnek tekinti, amely szerint *„A megkülönböztetés tilalma arra vonatkozik, hogy a jognak mindenkit egyenlőként (egyenlő méltóságú személyként) kell kezelnie, azaz az emberi méltóság alapján nem eshet csorba, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni*

szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell a jogosultságok és a kedvezmények elosztásának szempontjait meghatározni."

A fentiekre tekintettel a jelen ügy megítélése szempontjából releváns az Alaptörvény II. cikke, amely deklarálja, hogy „Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz”.

Ezt az egyenlő bánásmód és emberi méltóság közötti összefüggést erősítette meg az Alkotmánybíróság a 64/1991. (XII. 17.) AB határozatában, amely szerint „Az emberi méltósághoz való jog azt jelenti, hogy van az egyén autonómiájának, önrendelkezésének egy olyan, mindenki más rendelkezése alól kivont magja, amelynél fogva - a klasszikus megfogalmazás szerint - az ember alany marad, s nem válhat eszközzé vagy tárggyá. A méltósághoz való jognak ez a felfogása különbözteti meg az embert a jogi személyektől, amelyek teljesen szabályozás alá vonhatók, nincs "érinthetetlen" lényegük. A méltóság az emberi étellel eleve együttjáró minőség, amely oszthatatlan és korlátozhatatlan, s ezért minden emberre nézve egyenlő.”

Az Alkotmánybíróság erre irányuló gyakorlata az Alaptörvény alatt is tovább él. A 16/2014. (V. 22.) AB határozat szerint „az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdése tartalmazza az általános egyenlőségi szabályt, amely a jogrend valamennyi szabálya tekintetében azért biztosítja az egyenlően kezelés követelményét, mert az egyenlőség végső alapja az egyenlő méltóság. Egy adott szabályozás így abban az esetben nem felel meg az Alaptörvény XV. cikk (1) bekezdésében foglalt mércének, ha végső soron az emberi méltósághoz fűződő jogot sérti. Így a diszkrimináció tilalma nem jelenti azt, hogy minden különbségtétel tilos, hanem azt az elvárást fogalmazza meg, hogy a jognak mindenkit egyenlő méltóságú személyként szükséges kezelnie. Alaptörvény-ellenes megkülönböztetés abban az esetben állapítható meg, ha azonos csoportba tartozó személyi körben és azonos szabályozási koncepción belül az eltérő szabályozásnak nincs ésszerű, kellő súlyú alkotmányos indoka, vagyis önkényes.”

Az emberi méltóság védelme érdekében az államnak aktív eszközökkel is fel kell lépnie. A 64/1991. (XII. 17.) AB határozat szerint „Az államnak az alapjogok érvényesülésére vonatkozó kötelezettsége nem merül ki abban, hogy tartózkodjék a jogok megsértésétől, hanem gondoskodnia kell az érvényesülésükhöz

szükséges feltételekről is. Az alkotmánybíróági felfogás szerint ez az állam objektív intézményvédelmi kötelezettsége. Az állam – általános és objektív kötelezettségéből következően – a szubjektív alapjog által védett körön túlmenően is meghatározhatja ugyanazon alapjog objektív, intézményes védelmi körét.”

Fentiekből következik tehát, hogy az egyenlő bánásmód követelményének teljesülését, és így az emberi méltóság érvényesülését az államnak objektív eszközökkel is biztosítania kell. Ezeknek az eszközöknek alkalmasnak kell lenniük arra, hogy megvédjék a munkavállalókat attól, hogy olyan helyzetbe kerüljenek, ahol ezen alapvető jogaik nincsenek biztosítva. Az Alaptörvény M) cikk (2) bekezdése alapján, amely értelmében Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, ez különösen igaz, hiszen a munkavégzésre irányuló jogviszony egy egyenlőtlen jogviszony, így az alapjogok védelme érdekében az állami fellépés fokozottan szükséges.

Az egyenlő bánásmód követelménye a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény számos rendelkezésében megjelenik, így a 12. §-a rendelkezik az egyenlő bánásmód követelményének munkajogi érvényesüléséről, a 83. § (1) bekezdés a) pontja rendelkezik arról, hogy az egyenlő bánásmód megsértésével megszüntetett munkaviszony jogellenes megszüntetés, amely esetben a munkaviszony helyreállításának van helye, de az emberi méltóság védelmében is találunk rendelkezéseket, hiszen az 56. § (2) bekezdése kifejezetten az emberi méltóság érdekében meghozott rendelkezés. Ezen rendelkezések mindegyike kógens szabály, amelyektől eltérni főszabály szerint nem lehetne. Az eltérésre kizárólag a koronavírus világjárvány nemzetgazdaságot érintő hatásának enyhítése érdekében szükséges azonnali intézkedésekről szóló 47/2020. (III. 18.) Korm. rendelet 6. § (4) bekezdése miatt van lehetőség.

A fentiek alapján a Munka Törvénykönyvének egyenlő bánásmódot és emberi méltóságot biztosító részétől való eltérés lehetőségének biztosítása sérti ezen jogokat, hiszen az eddig elért védelmi szinttől való visszalépés ezen jogok szükségesnél nagyobb arányú korlátozását jelentik. Megjegyzendő továbbá, hogy az állam nem teljesíti az ezen jogok irányában fennálló objektív intézményvédelmi kötelezettségét, hiszen nem teremtett olyan feltételrendszert, amely ezen jogok érvényesülését garantálná, de legalább az emberi méltósághoz való jogot eltérést nem engedő módon garantálná.

V. Pihenéshez való jog sérelme

Az Alaptörvény XVIII. cikk (4) bekezdése szerint *„Minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.”*

Az Alaptörvény XVIII. cikk (3) bekezdése szerint *„Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”*

A 3076/2020. (III. 18.) AB határozat részletesen foglalkozik az Alaptörvényben biztosított, fent idézett jogokkal. *„Az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése alapjogként rögzíti a napi és a heti pihenőidőhöz, továbbá az éves fizetett szabadsághoz való jogot. A pihenőidő és általánosságban a munkaidő-szabályozás célja a munkavállaló fizikai túlterhelésének a kizárása, tehát az egészségvédelem.”*

A korábbi Alkotmánybírósági gyakorlatot hívja fel a 3378/2019. (XII. 19.) AB határozat. Eszerint *„E jog [...] a pihenéshez való jog egyik aspektusának a munka világára vonatkoztatott konkretizálása. Sajátossága, hogy tipikusan a megélhetést, a létfenntartást szolgáló jövedelem megszerzése érdekében létesített un. önállóan munka végzésére irányuló, jellemzően tartós jogviszonyokban állók számára meghatározott időszakonként viszonylag hosszabb időtartamú szabadságot jelent a munkatevékenység ellátására irányuló kötelezettségek teljesítése alól anélkül, hogy az a jogviszonyok fennállását érintené. A rendszeres fizetett szabadsághoz való jog tehát a munka világában a pihenéshez való jog megvalósítását szolgálja, célja a rendszeres munkavégzés során elhasznált erőforrások, a fizikai és szellemi energia pótlásának, a munkavállalók regenerálódásának biztosítása. E jog alkotmányi szabályozása – a pihenéshez való joghoz képest – konkrétabb követelményeket állít a törvényhozó elé. A pihenéshez való jog garanciáinak meghatározása során a jogalkotó szabadsága nagyobb, ez utóbbi jog a munka világában érvényre juttatható többféle módon is: a munkavégzési kötelezettség időbeli korlátait (pl. a munkaidőt, pihenőidőt, valamint a különböző munkaidő-kedvezményeket) meghatározó szabályok megalkotásával. A fizetett szabadsághoz való jog biztosításával kapcsolatos rendszerességre vonatkozó alkotmányi előírásból fakadó*

követelmény, hogy a törvényhozó meghatározott időszakonként visszatérően jogosítsa [...] a jogalanyokat.” [74/2006. (XII. 15.) AB határozat (a továbbiakban: Abh.), ABH 2006, 875, 876.]”

A fenti rendelkezések értelmét az időbeliség szempontjából is rendezi az Alkotmánybíróság. Eszerint *„[a] fizetett szabadsághoz való jog az időtényező szempontjából egy olyan speciális alapjog, amelynek tényleges értelme és célja – azaz a munkavállalók regenerálódása, elhasználódott fizikai és szellemi energiájuk pótlása.” [3378/2019. (XII. 19.) AB határozat]*

A pihenéshez való jog évenkénti meghatározásának lényegét is megadja az Alkotmánybíróság a 3378/2019. (XII. 19.) AB határozatában. Ez alapján *„Az Alaptörvényben az alkotmányozó a szabadsághoz való jog megvalósulási kereteként már nem az Abh.-ban is említett – meglehetősen bizonytalan tartalmú – szükséges gyakoriságot, a meghatározott időszakonként visszatérő, rendszeres jelleget emelte ki, hanem a konkrét és egyértelmű „éves” időkeretként tartotta szükségesnek meghatározni, ami azt jelenti, hogy a munkavállalónak az éves szabadságát az adott tárgyévben kell kiadni. Másként megfogalmazva, egy „kitágított”, adott éven túli időkeretben való igénybevétel esetén már nem érvényesülhet, hanem egyenesen ellehetetlenül a munkavállaló tényleges regenerálódása és a valóban hatékony, a célja szerinti eredményre vezető pihenéshez való joga. Az aktuálisan megjelenő rekreációs szükséglettől minél távolabbi időpontban következik be a szabadság igénybevétele és ezzel a pihenésnek a lehetősége, annál inkább vesztí értelmét és üresedik ki, válik funkciótlaná a fizetett szabadsághoz való jog és lehetetlenül el annak eredeti rendeltetésének megfelelő módon történő gyakorlása. Éppen ezért rendelkezik az Alaptörvény a fizetett szabadsághoz való jogról úgy, hogy annak egy naptári éven belül kell realizálnia, és ehhez kapcsolóan a vonatkozó törvények – az indítványozó esetében korábban a Kttv., jelenleg a Kitv. – ezért határozzák meg a szabadság mértékét éves időkeretben, és tartalmazzák – igen szoros kivételektől eltekintve – azt, hogy az éves szabadságot a tárgyévben kell kiadni, illetve igénybe venni.”*

Ezekkel hasonlóan foglal állást a 3341/2017. (XII. 20.) AB határozat is.

A fenti rendelkezésekből következik, hogy a pihenéshez való jog egyrészt az Alaptörvény által is garantált jog, amely a munkához való alapvető jogon keresztül alapjogi védelemben is részesül. Ezt támasztja alá az 1030/B/2004. AB határozat, amely szerint a pihenéshez való jog a munkához való jog lényeges összetevője.

Fontos megjegyezni továbbá, hogy az Alkotmánybíróság a pihenőidőhöz való jogot egy egészségvédelmi rendelkezésként azonosította, amely az állampolgárok regenerálódásához és egészséges életéhez szükséges. Ebben a körben az államnak, különös tekintettel a nemzetközi kötelezettségvállalásra, intézményvédelmi kötelezettsége is jelentkezik a később kifejtettek alapján. A jogalkotónak olyan jogi környezetet kell kialakítania, amely a pihenőidőhöz való jog biztosítására alkalmas. Ezek alapján egy olyan rendelkezés, amely a pihenőidő biztosítására vonatkozó törvényi szabályok alóli kiszereződés lehetőségét bevezeti nem lehet összhangban az Alaptörvénnyel. Különösen igaz ez az M) cikk (2) bekezdése alapján, amely értelmében Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben. Ez a két rendelkezés egymástól elkülönülve értelmezendő. Ahogyan azt a határozat megjegyzi: *„tisztességes működés érdekében az állam az M) cikk (2) bekezdése alapján szabályozza, és ezzel korlátozza a piac működését akként, hogy egyrészt fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, másrészt pedig védi a fogyasztók jogait.”* Ilyen gazdasági erőfölény jelentkezik a munkáltató oldalán a munkavállalóval szemben és bár az Alaptörvény M) cikke (2) bekezdése önmagában beadvány alapjául nem szolgálhat, segíti a többi jog, így jelen esetben a pihenéshez való jog védelmével kapcsolatos állami feladatok azonosítását. Segíti a jelen beadvánnyal érintett jogok védelmével kapcsolatos állami kötelezettség megértését az Alaptörvény XVII. cikke is, amely a munkavállaló és a munkáltató együttműködését írja elő. Ezen rendelkezések alapján a munkavállalói jogok eddigi védelmi szintjéhez képesti visszalépéshez szükséges lett volna ezen együttműködési kötelezettség figyelembe vétele és alkalmazása, azonban az ezzel kapcsolatos rendelkezések hatályon kívül helyezésére is lehetőséget biztosít a kormány.

Fentiek alapján tehát az állam mulasztásban megnyilvánuló Alaptörvény-ellenes helyzetet teremtett azáltal, hogy a pihenéshez való jog érvényesülésének garanciarendszerét nem alkotta meg, és a munkához való jogot oly módon korlátozta, hogy az nem felel meg a szükségesség és arányosság

követelménynek, hiszen a pihenéshez való jog garanciarendszerének biztosítását teljes egészében mellőzhetővé teszi.

VI. Nemzetközi szerződés ütközés

Egyenlő bánásmód követelményét rögzítő nemzetközi egyezmények

Az egyenlő bánásmód követelményét számos nemzetközi egyezmény rögzíti.

A férfi és a női munkaerőnek egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1951. évi 34. ülészakán elfogadott 100. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LVII. törvény 2. cikk 1. pontja alapján *„A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet minden tagállama köteles a hatályban lévő bérmegállapítási módszereknek megfelelő eszközökkel előmozdítani, és ha ez a hatályban lévő bérmegállapítási módszerekkel összeegyeztethető, biztosítani, hogy a férfi és a női munkaerőt egyenlő értékű munka esetén megillető egyenlő díjazás elve minden munkavállalóra alkalmazást nyerjen.”*

A foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LX. törvény 2. cikke szerint *„Minden tagállam, amelyre ezen Egyezmény vonatkozik, kötelezi magát arra, hogy országán belül olyan politikát állapít meg és követ, amelynek az a célja, hogy az ország belső viszonyainak és szokásainak megfelelő módszerekkel elősegíti az esélyek és a bánásmód egyenlőségét a foglalkoztatás és a szakmák vonatkozásában, annak érdekében, hogy megszüntessen minden megkülönböztetést ezen a téren.”*

A 2006/54/EK irányelv 4. cikke kötelezettséggként írja elő a tagállamok számára a fizetések területén az egyenlőség biztosítását. Eszerint: *„Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.”*

A fentiekből következően a részes államoknak, így Magyarországnak is, kötelezettsége keletkezik arra vonatkozóan, hogy az egyenlő bánásmód követelményét kifejezetten a munkajogi rendelkezéseken belül objektív eszközökkel biztosítsa.

Éves fizetett szabadságra vonatkozó nemzetközi egyezmény

A fizetett éves szabadságról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1970. évi 54. ülészakán elfogadott 132. számú Egyezmény kihirdetéséről szóló 2000. évi LXVI. törvény 3. cikk 1. pontja alapján *„Minden személy, akire a jelen Egyezmény hatálya kiterjed, jogosult a megállapított minimális időtartamú éves fizetett szabadságra.”*

3. pontja alapján *„A szabadság időtartama semmilyen esetben sem lehet rövidebb egy szolgálati évre három munkahétnél.”*

A kihirdetett nemzetközi egyezmény alapján Magyarországnak kötelezettsége keletkezik arra vonatkozóan, hogy fizetett éves szabadságot biztosítsa, amely legkisebb mértékét is meghatározza az egyezmény, mégpedig 3 hétben.

A nemzetközi egyezménybe ütközés lényege

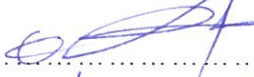
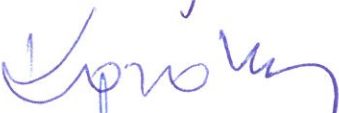
A fenti két jog vonatkozásában Magyarországot több egyezményből származó jogalkotási kötelezettség is terheli. Ezek lényege, hogy a nemzetközi egyezményekben meghatározott, fentiekben kifejtett jogokat Magyarország jogszabályi eszközökkel garantálja. Munkajogi rendelkezésekről lévén szó ezeket a rendelkezéseket a Munka törvénykönyvében helyezték el, amely tartalmazza az emberi méltóság, az egyenlő bánásmód és a pihenőidővel kapcsolatos követelményeket. Ezen követelmények alól azonban a jelen beadvánnyal támadott rendelet úgy enged kizáródási lehetőséget, hogy a nemzetközi kötelezettség alóli felmentést Magyarország nem kért. Erre való tekintettel a jelen beadvánnyal támadott rendelkezés a fentebb idézett nemzetközi egyezményekbe ütközik, mert azokban meghatározott követelményeket az állam annak ellenére nem teljesíti, hogy azokat magára nézve kötelezőnek ismerte el.

VII. Egyéb nyilatkozatok

Az indítványozók a közérdekből nyilvános adataik, így különösen az indítvány közzétételéhez hozzájárulnak.

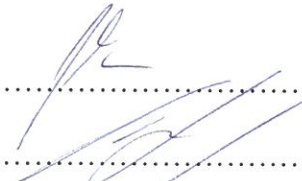
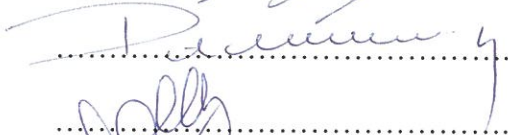
Budapest, 2020. május

Tisztelettel,

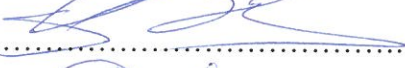
név	Aláírás
1. DR. FÖTT KERTÁCSÓ	
2. ZANGÖRÉ BORBÉLY KÖRÖ	
3. Molnár Gyula	
4. DR. HODÁKÓI TUDÁS	
5. DR. GURMAN E. I. SÁ	
6. dr. Varga László	
7. SZABÓ JÁNOS	
8. HISEKÉNY DUSÉ	
9. KULTHALMI ALGÖS	
10. DR. SZAKÁCI LAJZÓ	
11. MOLNÁR ZSÓF	
12. Dr. Hiller István	
13. KORÓZS LAJÓ	
14. TÓTH CSABA	
15. MESTERHÁZY ATTILA	

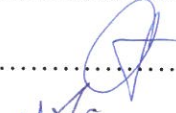
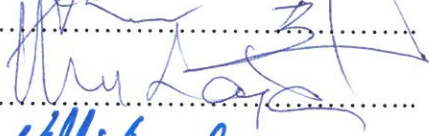
	név
1.	BAKAS PETER
2.	DR. LUKACS LASZLO GYORGY
3.	POTOLICANE' KOROSI ANITA
4.	J. Vagy Dan Oble
5.	MUGYR ZITIK
6.	Dr. Brenner Koloman
7.	DR. GYURE CSABA
8.	Z. KAJAN DANIEL
9.	DR. STEINMETZ ADAM
10.	DUDAS ROBERT
11.	SNEIDER TAMAS
12.	STUMMER JANOS
13.	Ander Balas
14.	BLA LAZAR
15.	KILLÓ GERGELY
16.	CSANYI TAMAS
17.	FARNAS GERGELY
18.	BALCZO ZOLTAN
19.	NUNKOVICS TIBOR
20.	

aláírás

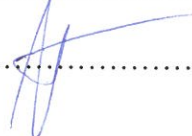









név

Aláírás

1. GYURZSÁK TERENCE



2. DR. VADAI AIGNEZ

Vadai A

3. ARATÓ GERGELY



4. VARGA ZOLTÁN



5. SEBÁN-PETROVSZKI LÁSZLÓ Sebán-Petrovski László

6. BÓSZ ANETT

Bosz Anett

7. VARGA LÁSZLÓ



8. HEJDU LÁSZLÓ



9. BÓLÁK LÁSZLÓ



10.

.....

11.

.....

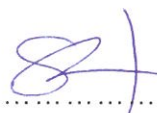
12.

.....

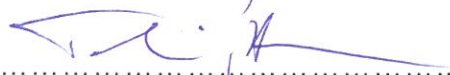
név

Aláírás

1. SZABÓ Tímea



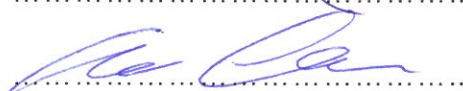
2. TORDAI Bence



3. BUNYI Sándor



4. KÖRÖS-CSEH ÖLVIG



5. DR. MEHÁR TAMÁS



6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

név

Aláírás

1. DR. KERESZTESI
LASLO LORANT

2. CSARDI ANTAL

3. SCHMUCK ERZSEBET

4. UNGAR PETER

5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

~~X~~
Nem

Se

Ungar