

Alkotmánybíróság

1015 Budapest

Donáti u. 35-45.

Hiv. szám: IV/528-3/2020

Tárgy: egységes szerkezetbe foglalt hiánypótlás

ALKOTMANYBIROSAG	
Ügyszám: IV/ 00 5 2 8 - 6 / 2020	
Érkezett: 2020 AUG 25.	
Példány: 4	Kezelőiroda:
Melléklet: db	2/

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott

[redacted] szám alatti lakos – a csatolt meghatalmazással igazolt jogi képviselőm, Dr. Makó András ügyvéd, [redacted] útján – az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 27. § alapján – az Alkotmánybíróság IV/528-5/2020. sz. levele szerint – az alábbi

alkotmányjogi panasz indítványt és kiegészítést

terjesztem elő, hivatkozva az Alkotmánybíróság hatáskörére ez ügyben, melyet az Alkotmánybíróságról szóló 2011. CLI. tv. 27. §-ára alapozok, egyrészt azért, mert a jogorvoslati lehetőséget az indítványozó már kimerítette, másrészt azért, mert az indítványozó Alaptörvényben biztosított, esélyegyenlőségre vonatkozó jogát (Alaptörvény **XV. cikk (1)** A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes.) az ügy érdekében hozott döntés vagy a bírósági eljárást befejező egyéb döntés az egyedi ügyben érintett személy Alaptörvényben biztosított jogát sérti. Jelen alkotmányjogi panaszban hivatkozott bírói döntések és jogszabályi rendelkezések egyaránt és együttesen sértik az indítványozó vezető beosztású munkavállalói Alaptörvényben rögzített jogait.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 209. § (5) bekezdése kimondja: A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén.....tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni” Ez a rendelkezés **KIZÁRÓLAG** a munkáltatónak biztosít jogot, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a vezető beosztású munkavállaló munkaviszonyát, a

munkáltató csak az „egyszerű” munkavállaló iránti felelősséggel tartozik. Ez sérti a jogegyenlőség elvét, ezért ez Alaptörvény-ellenes.

Az Alkotmánybíróság van hatásköre az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. tv. 27.§-a azon ügyben, melyben a jogorvoslati lehetőségek kimerültek és az ügy érdemében hozott döntés vagy a bírósági eljárást befejező egyéb döntés az egyedi ügyben érintett személy Alaptörvényben biztosított jogát sérti. Az Alkotmánybíróság hatáskörét az ügyben rögzíti a Miskolci Törvényszék 1.Mf.21.826/2018/3. sz. ítélete indokolási része is.

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

A munkáltató vezető beosztású munkavállalóját jogellenes módon bocsátotta el. Eljárása ellen ügyfelem peres eljárást kezdeményezett, melyben kérte az elbocsátás jogellenes voltának megállapítását és a ebből fakadóan munkáltatónak kártérítés megfizetésére történő kötelezését.

Az ügy I. fokon a Miskolci Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 5.M.350/2016 számon volt folyamatban. A bíróság 5.M.350/2016/22. szám alatti ítéletével felperes keresetét elutasította mind a jogellenesség, és annak jogkövetkezményei tekintetében.

Az ítélet ellen ügyfelem a Miskolci Törvényszéknél fellebbezéssel élt, melyet a Miskolci Törvényszék 1.Mf.20.804/2017. számon fogadott be.

A Törvényszék ügyfelem fellebbezésének helyt adott és 4. sorszám alatti közbenső ítéletével megváltoztatta az elsőfokú ítéletet oly módon, hogy kimondta a munkaviszony megszüntetésének jogellenes voltát és megállapította, hogy ebből felperesi követelés jogalapja elbírálható.

Ez ellen alperes felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Kúriához, amit a Kúria megalapozatlannak ítélt és Mfv.I.10.530/2017/6. számú közbenső ítéletével helyben hagyta a Törvényszék döntését.

Ezt követően a követelés tekintetében I. fokon újra indult az eljárás 5.M 300/2018. számon Ügyfelem elsődlegesen kérte 12. havi távolléti díj megfizetésére kötelezni alperest tekintettel az Mt. 209.§ (6) bekezdése és a jogegyenlőség alapján, míg másodlagos keresete az Mt. 82.§ (4) bekezdése szerinti 1 havi távolléti díj megfizetésére kötelezés volt.

Az elsőfokon eljáró bíróság a másodlagos keresetnek adott helyt, az elsődleges kereset elutasítása mellett.

A követelésösszesség tekintetében hozott 5.M.300/2018/3. ítélet ellen ügyfelem fellebbezett a Miskolci Törvényszéknél, ahol az illetéke mértékének felemelése mellett az elsőfokú ítéletet egyebekben helyben hagyó döntés született. 1.Mf.21.826/2018/3. számon.

A másodfokon eljáró törvényszék nevezett ítéletében rögzítette, hogy Alkotmánybírósági hatáskörbe tartozik a törvény citált része Alaptörvénybe ütközésének megállapítása.

Ügyfelem ezt követően a jogszabályi határidőn belül felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához, melyben ítélet 2019. december 04. napján született. A jogerős felülvizsgálat kézhezvételének időpontja: 2020. 01.27-e, ügyszáma: Mfv. II.10.171/2019/5.

Ügyfelem különvéleményét is megfogalmazza ennek kapcsán és észrevételezi, hogy bár jogilag a pert megnyerte, jogellenesen jártak el vele szemben, követelése sem volt eltúlzott mértékű, mégis gyakorlatilag ezen jogalkotói mulasztás és az ebből eredő helytelen joggyakorlat miatt jelentős összegben anyagilag, különös tekintettel a rárótt eljárási illetékekre pervesztes lett. Neki kell viselnie az Alaptörvény ellenesség összes anyagi terhét.

Indítványozó nyilatkozik, hogy ügyében I. és II. fokon is lezárult az eljárás, felülvizsgálati kérelem lehetőségét is kimerítette. Ennek fényében további jogorvoslati lehetősége ügyfelemnek nincs.

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítése

Indítványozó nyilatkozik, hogy ügyében I. és II. fokon is lezárult az eljárás, felülvizsgálati kérelem lehetőségét is kimerítette. Ennek fényében további jogorvoslati lehetősége ügyfelemnek nincs.

Mint az a pertörténet fenti részletezéséből kiderül a munkaviszony megszüntetés jogellenes voltának tekintetében jogerős ítélet születését követően az összesség vonatkozásában I. folyt eljárás során ügyfelem a jogorvoslati lehetőségével élt.

Fellebbezését II. fokon Miskolci Törvényszék bírálta el. Minthogy döntésével helyben hagyta az első fokú ítéletet az illeték mértékén kívül minden vonatkozásban, Indítványozó a jogszabályi határidőn belül felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Kúriához.

Indítványozó nyilatkozik, hogy ügyében I. és II. fokon is lezárult az eljárás, felülvizsgálati kérelem lehetőségét is kimerítette. Ennek fényében további jogorvoslati lehetősége

ügyfelemnek nincs. Ezzel az eljárásban ügyfelem valamennyi rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőséget kimerítette.

Nyilatkozik továbbá, hogy felülvizsgálati kérelem elbírálása a Kúrián nincs folyamatban (lezárult). Perújítást nem kezdeményeztünk, arra nincs jogszabályi lehetősége ügyfelemnek

c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

Ügyfelem a Kúria által hozott döntést jelöli meg, mint *alkotmányjogi panasz benyújtására alapul szolgáló bírói döntés, melyet 2020. január 27. napján vett kézhez.*

Az Abtv. 30. § (1) bekezdése szerint az alkotmányjogi panasz benyújtásra nyitva álló határidő számítását ezen döntés közzétételétől számítottan határidőben nyújtjuk be.

d) Az indítványozó érintettségének bemutatása

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011.CLI. tv. 27. § szerinti panasz vonatkozásában:

Az alkotmányjogi panaszunkban alapját képező Mt. 209 §- a alkalmazásával hozott bírói döntés ügyfelem jogait és érdekeit negatívan érinti a tekintetben, hogy vezető beosztású munkavállalóként a jogszabály szerint a munkáltató jogellenes magatartásából fakadó károkozás esetén csak a nem vezető beosztású munkavállalókat megillető mértékű kártérítésre jogosult.

Ez egyrésztől jóval alacsonyabb mértékű, mint aminek megtérítésére ellenkező esetben ügyfelem kötelezhető lenne az Mt. vezető beosztású munkavállalóra vonatkozó rendelkezései alapján, vagyis sérül az Alaptörvény szerinti esélyegyenlőség.

Másrésztől a jogszabály ügyfelemet, vezető beosztású munkavállalóból lefokozza és nem vezető beosztásúkénti kártérítési igényt tesz csak számára lehetővé, abban a helyzetben, melynek ő maga a károsultja.

Indítványozó, mint vezető beosztású munkavállaló beosztása révén a nem vezető beosztású munkavállalókéval eltérő, külön szabályozás alá tartozó, magasabb mértékű kártérítés megfizetésére kötelezhető. Ugyanakkor károsultként ugyanezen külön szabályozás nem illeti meg.

A bírói döntést érdemben befolyásolja a jogszabály alaptörvény-ellenessége, mivel a bíróságnak nincs lehetősége a vezető beosztású munkavállaló részére a munkáltató által okozott kár esetén a vezető beosztású munkavállaló beosztásának megfelelő magasabb mértékű kártérítés megítélésére.

2011.CLI. tv. 27.§-a szerinti panasz vonatkozásában

Az ügyben született ítélet bírói döntés révén esélyegyenlőséget nem biztosító ítélet született. Indítványozó vezető beosztásából, az ezzel vállalt felelősséggel járó jogainak érvényesítésére nem kapott lehetőséget, a vezető beosztással nem rendelkező munkavállalókra vonatkozó jogszabály alapján kiróható kártérítés mértéke került részére megítélésre.

e) Annak bemutatása, hogy a bíróság a döntésében vagy az eljárásában a támadott jogszabályi rendelkezéseket alkalmazta, és hogy ez a bírói döntést érdemben befolyásolta vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés.

Ügyfelem a [REDACTED] ügyvezetője volt, akinek vezető beosztását és ebből fakadó fokozott felelősségét munkaszerződésében is (a szerződésben egyébként kölcsönösen) rögzítették felek. 2016. április 28. napján a [REDACTED] indokolás nélküli határozatot hozott ügyfelem munkaviszonyának megszüntetéséről.

Ügyfelem a megszüntetés módja miatt polgári peres eljárást kezdeményezett, melyben kérte a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítását, illetve a jogkövetkezmények tekintetében kérte elsődlegesen az Mt. 209§ (6) bekezdésére és a törvény előtti egyenlőség elvére alapozottan 12 havi távolléti díj megfizetését..

Az eljárás során a Járásbíróság majd később maga a KÚRIA is részítéletben megállapította a munkaviszony megszüntetésének jogellenes voltát, ugyanakkor elutasította a távolléti díjra vonatkozó elsődleges kérelmet és az Mt. 82.§ (4) bekezdése alapján 1 havi távolléti díj megfizetésére kötelezte alperest arra hivatkozva, az Mt. 209.§. és 210.§ kizárólag a munkavállalók tekintetében tartalmaz rendelkezéseket, a munkáltató vonatkozásában nem.

Az Alaptörvény XV. cikkének fent hivatkozott bekezdései szerint törvényellenes az egyenlőtlen bánásmód, és a megkülönböztetés, jelen esetben azonban a munkáltató és a munkavállaló jogai és kötelezettségei egyenlőtlenek és a vezető beosztású munkavállalóra nézve hátrányosan megkülönböztetőek.

Az ítélet ellen ezért fellebbezést nyújtottunk be. A törvényszék a fellebbezést megalapozatlanság miatt elutasította, azonban a *Törvényszék indokolásában rögzítette, hogy az Alkotmánybíróság körébe tartozik annak megítélése, hogy jogszabály Alaptörvénybe ütköző –e.*

A jogszabály, mint jogalanyokat eltérő, egyenlőtlen módon megkülönbözteti a munkáltató és munkavállaló egymás iránti kötelezettségeit, felelősségét, a munkáltató vezető beosztású volta esetén az ilyen beosztású munkavállaló kárára, illetőleg a munkáltató előnyére. Minthogy így jogaik és kötelezettségeik nem azonos mértékben kerültek meghatározásra, ez kimeríti a vezető beosztású munkavállaló hátrányos megkülönböztetését.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

Az Abtv. 27.§-ra alapozott panasz esetén az Alaptörvény alábbi rendelkezései sérültek:

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.

(4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

XXIV. cikk (1) 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.

(2) Mindenkinek joga van törvényben meghatározottak szerint a hatóságok által feladatuk teljesítése során neki jogellenesen okozott kár megtérítésére.

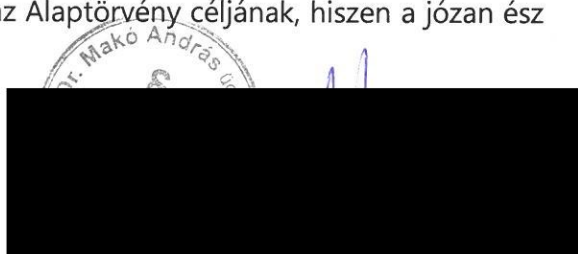
28. cikk, melyre NEM ÖNÁLLÓAN hivatkozok

... Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

b) A megsemmisíteni kért jogszabály, jogszabályi rendelkezés alaptörvényellenességének indokolása

A XV. cikk (1) bekezdésében foglalt törvény előtti egyenlőség adott esetben nem valósul meg, a munkavállaló és a munkáltató nem egyenlő a törvény előtt, ezeket az alábbi okok miatt sérti az Alaptörvényt:

- egyrészt mivel a kártérítés mértékének meghatározásánál súlyosbító felelősséget (vezető beosztás) csak egyikük terhére állapít meg,
A munkavállaló vezetői státuszának tényét ugyanis a kártérítés mértékének meghatározásánál csak a munkavállaló jogellenes felmondása esetén veszi figyelembe súlyosbító tényezőként, míg a munkáltató jogellenes magatartása esetén a vezető beosztás tényétől (a károsult) vezető beosztású munkavállaló (további) kárára eltekint.
Másképpen, mivel általánostól eltérő szabályozást csak az egyik fél tekintetében hozott a jogalkotó. A másik fél esetében nem felel meg az Alaptörvény céljának, hiszen a józan ész



logikája is azt mondja, hogy jogellenes felmondás esetén mindkét félnek egyforma felelősséggel kellene tartoznia.

A kártérítési kötelezettségre a vezető beosztású munkavállaló terhére írható jogellenesség esetén a vezető beosztása okán az általánosnál hátrányosabb külön jogszabály érvényes, míg a munkáltató kártérítési kötelezettsége (terhére írható, a vezető beosztású munkavállalóval szembeni károkozás esetén) az általánossal megegyező, annál nem nagyobb mértékű. A jogszabály tehát ugyanazon jogellenes magatartást eltérő módon, a vezető beosztású munkavállalóra nézve hátrányosabb mértékű kártérítéssel sújtja

Az Alaptörvény egyenlőségszabályát és a józan ész logikája alkalmazásának elvét sérti, ha ugyanazon cselekmény esetén más mértékű a szankcionálás az egyik, illetve más a másik személy (munkáltató) esetén. Ez hátrányos megkülönböztetés, ezen okból alaptörvényellenes.

A XV. cikk (2) bekezdésében foglaltak szerint az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés (egyéb helyzet szerinti különbségtétel) nélkül biztosítja. A vezető beosztású munkavállalót negatív megkülönböztetés éri függetlenül attól, hogy a jogellenes magatartás tanúsítója ő maga vagy a munkáltatója, mivel első esetben megkülönböztetett mértékű kártérítés fizetésére kötelezik, utóbbi esetben státuszát veszíti és csak általános mértékű kártérítésre jogosult.

A XV. cikk (4) Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.

Az esélyegyenlőség nem valósul meg, mivel általánostól eltérő szabályozást a vezető beosztású munkavállalókra nézve a jogalkotó csak a kötelezettségeikre nézve hozott, jogaik, káraik tekintetében nincs ilyen eltérő, külön szabályozás.

Ennek következménye, hogy a vezető beosztású munkavállaló csupán kötelezettségei vonatkozásában minősül vezető beosztásúnak, státusza jogainak, kárainak érvényesítése esetén nonsense módon megszűnik, elveszlik.

A kötelezettségek és a jogok aránytalanná válnak ezáltal, ami sérti az esélyegyenlőséget. Szintén sérti az esélyegyenlőséget az, hogy a vezető beosztásban lévő munkavállaló beosztásának megváltoztatása nélkül, kizárólagosan erre az egyetlen helyzetre nézve minősül vissza nem vezető beosztásúvá, különös tekintettel arra a két tényre, hogy mindez alatt a munkáltató státusza változatlan, illetőleg, hogy ebben a helyzetben a munkavállaló már elve károsult, a státuszvesztés mellett még jogellenesség áldozata is.

A XXIV. cikk (1) bekezdése szerint mindenkinek joga van a részrehajlás nélküli, tisztességes módon és ésszerű határidőn belüli ügyintézéshez,



(2) Mindenkinnek joga van törvényben meghatározottak szerint a hatóságok által feladatuk teljesítése során neki jogellenesen okozott kár megtérítésére.

28. cikk

„Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.”

A bíróság döntését csak a hatályos jogszabályok figyelembe vételével hozhatják meg. Joghézag, esetleg a gyakorlat során felmerülő ellentmondás esetén ezek feloldására az Alaptörvény útmutatást ad. A bíróság esetünkben döntésének XXIV cikk (1) bekezdése szerinti indokolásában kiemelte, hogy döntését a hatályos jogszabályok szerint annak szó szerinti értelmezésével hozta. Az általánostól eltérő szabályozás kiterjesztésére nem látott lehetőséget, ami álláspontunk szerint a 28. cikk ismeretében azonban célszerűbb, ésszerűbb és jogszerűbb lett volna.

Vezető beosztású munkavállaló esetén fokozott felelőssége folytán az Mt. az általánostól eltérő szabályozást ír elő és külön szakaszba foglalja kötelezettségeit. Ennek megfelelően az Mt. 209.§ (6) bekezdése szerint, ha a vezető munkavállaló jogellenesen megszünteti munkaviszonyát, úgy 12. havi távolléti díj megtérítésére köteles munkáltatója felé. Semmilyen jogszabály NEM TILTJA ezen szabály kiterjesztését az ellentétesen megvalósult jogi szituációra.

A munkáltatóra vonatkozóan azonban nem létezik, hiányzik a Munka Törvénykönyvéből olyan szabályozás, mely kimondaná, hogy vezető munkavállaló munkaviszonyának munkáltató részéről történő jogellenes megszüntetése esetén milyen fizetési vagy egyéb speciális kötelezettség terheli. A felek egyenlősége esetén fokozott felelősségnél a kötelezettségnek is fokozottnak, vagyis egyenlőnek kell lennie.

Az esélyegyenlőség alapján elvárható, hogy a szabályozás előzőeknek megfelelő súlyozással mindkét felet egyenlően kötelezze. A két félre vonatkozó eltérő szabályozás ugyanazon jogellenes cselekmény elkövetése esetén az egyik felet súlyozottan bünteti, míg a másik felet az általánosnak megfelelő szabályozás szerint marasztalja. Ezzel a munkáltatónak előnyöket biztosít, míg a vezető beosztású munkavállaló fél esélyegyenlőségét és törvény előtti egyenlőségét egyaránt hátrányos helyzetbe hozza.

Az Mt. 84.§ és 209. §-ában szabályozottak a munkavállalókra vonatkoznak, melyekben határozottan elkülönül a munkavállalók általános és – beosztásukból fakadó felelősségük okán – a vezető beosztású munkavállalók felelőssége. Ilyen eltérő szabályozás nem jelenik meg a jogszabályokban a munkáltató vonatkozásában, ami sérti a XV. cikk (1) bekezdésében foglalt törvény előtti egyenlőség elvét, a törvény indokolatlanul a munkáltató javára,



alaptalan előnyt jutatva neki, vagyis tekintetben de facto és de iure is korlátozza ill. kizárja a munkáltató felelősségét.

Ez egyúttal azt is eredményezi, hogy a munkáltató jogerős határozatban megállapított vétkessége esetén az általános, vagyis a nem vezető beosztású munkavállalóra érvényes szabályozás lép életbe, ezzel pedig az egyébként vezető beosztású munkavállaló visszaminősítésre kerül „csak” munkavállalóvá, ami sérti az esélyegyenlőségét, hiszen ebből kiindulva csak a saját felelőssége esetén kezelendő vezető beosztású személyként, igényei, követelései, kárának megtérítése esetén azonban megszűnik de iure annak lenni. Vagyis a törvény előtti esélyegyenlősége elveszlik, kiemelt felelőssége van, de hasonló jogai nincsenek, tisztségétől utólagosan és alaptalanul meg lehet fosztani, ha az ellene jogerősen megállapított jogsértést elkövető fél a munkáltató.

A törvényszék akkor járt volna el helyesen, ha megállapítja, hogy az általános rendelkezés *expressis verbis* nem ezekről a jogalanyokról szól. Tehát az általános rendelkezést erre a jogalanycsoportra alkalmazni nem lehet. A speciális rendelkezés pedig pontosan erre a jogalany csoportra vonatkozik.

Különösen méltánytalan a visszaminősítés akkor, ha az nem is az adott személy okán, hanem az ellene jogsértést elkövető fél és a jogellenes cselekmény az abból adódó helyzet okán következik be.

A jogszabály tehát a munkáltató általi jogellenes munkaviszony megszüntetése tekintetében egy olyan joghézagot tartalmaz, mely lehetővé teszi, hogy adott helyzetben a vezető beosztásban lévő személyekre, kimondhatjuk, hogy nem vezető beosztásban lévő személy, hiszen az általános munkavállalókra vonatkozó törvényi szabályozás érvényes rá. A joghézag nem vezető beosztású dolgozókra vonatkozó törvény általi használatának pótlásával sérül a vezető beosztású munkavállalók esélyegyenlősége.

Ez a jogalkalmazás az Alaptörvény céljával ellentétes, azon okból, hogy jogszabálysértésre hívja fel a munkáltatót, hiszen neki „megéri” jogellenesen felmondani a munkaszerződést, mert a munkáltatónak a mostani jogszabályi rendelkezés alapján sokkal kisebb az anyagi felelőssége.

A munkaalapú társadalom felépítését ez abszolút mértékben veszélyezteti, többek között ezért is Alaptörvény ellenes.

Az Mt. nem ad *expressis verbis* felhatalmazást ugyanezen jogkövetkezmény alkalmazására a munkáltató vonatkozásában, de az analogia *iuris* jogelv, továbbá a felek Ptk. szerinti egyenjogúságából és a Magyarország Alaptörvénye XV. cikk (1) bekezdése szerint „A törvény előtt mindenki egyenlő” rendelkezés szerint is, ez az egyenlőség nem valósulhat meg, amikor a munkáltató extra jogokat kap és a munkavállalóról nem rendelkezik.

A Mt. nem ad felhatalmazást ugyanakkor arra sem, hogy nem illeik meg egyenlő jogok, sőt egyenlő elbírálás a munkavállalót a jogok gyakorlása terén a munkáltatóval. Sőt az ilyen olvasata a Mt.- nek, kifejezetten Alaptörvény ellenes.

A Mt. 31. § mögöttes jogszabályként a Polgári Törvénykönyv rendelkezését rendeli alkalmazni, a Polgári Törvénykönyv pedig a mellérendeltség és egyenjogúság elve szerint szabályozza a személyek alapvető vagyoni és személyi viszonyait. Ptk. 1:1. §. Ezen okból, a Mt. 209. § (6) bekezdését mindkét félre ki kellene terjeszteni, hogy az Alaptörvény fentiekben felsorolt rendelkezéseit ne sértse.

Hátrányos megkülönböztetés éri a vezető beosztású munkavállalót, azért, mert kisebb összegű kártalanítást kap, ugyanakkor nagyobb felelősséggel (nagyobb összeggel) tartozik, így ez sérti a törvény előtti egyenlőség elvét, hiszen nagyobb felelősséget ró a vezető beosztású munkavállalóra, mint magára a munkáltatóra.

b) A megsemmisíteni kért ítélet alaptörvény-ellenességének indokolása

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 209. § (5) bekezdése kimondja: A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén...tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni” Ez a rendelkezés KIZÁRÓLAG a munkáltatónak biztosít jogot, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a vezető beosztású munkavállaló munkaviszonyát, a munkáltató csak az „egyszerű” munkavállaló iránti felelősséggel tartozik. Ez Alkotmányellenes.

Az Indítványozó részére megítélt kártérítés aránytalanul alacsony a vezető beosztásában vállalt szerepéhez, felelősségéhez mérten, ugyanakkor indokolatlanul mentesíti, és aránytalanul csekély felelősséget ró a jogellenesen kárt okozó munkáltatóra.

A döntés feleket egyenlőtlen módon megkülönbözteti és ügyfelemet hátrányos helyzetbe hozza. A munkáltató jogerős határozatban megállapított károkozását általános, vagyis a nem vezető beosztású munkavállalóra érvényes mértékben állapította meg a bíróság ezzel ügyfelemtől megvonta a vezető beosztású minősítését és különösen méltánytalan annak figyelembe vételével, hogy ő a károsult fél.

Az esélyegyenlőség megsértésével született a fenti ítélet, mivel Indítványozót csak a saját felelőssége esetén nyilvánította vezető beosztású személyként kezelendőnek, igényei, követelései, kárának megtérítése vonatkozásában azonban beosztásától eltekintett a bíróság, azt de iure megszüntette. Vagyis a törvény előtti esélyegyenlőség ügyfelemnek elveszett, kiemelt felelőssége van, de hasonló jogai nincsenek, tisztségétől utólagosan és alaptalanul meg fosztotta az ítélet, míg az ellene jogerősen megállapított jogsértést elkövető fél a munkáltató mentesült a kártérítés felelőssége alól.

3. Egyéb nyilatkozatok és mellékletek



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

A nyilatkozat szövegeIgen, kezdeményezte. Elutasításra került.

b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya, vagy jogtanácsosi igazolvány másolata, ha az indítványozó jogi képviselővel jár el. (Melléklet)

Jogi képviseletre vonatkozó igazolások az eredeti beadvány mellékleteként becsatolásra került.

c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról

Indítványozó az adatainak közzétételéhez nem járul hozzá. Ez irányú nyilatkozata mind a jogszabály alaptörvény-ellenességére, mind a bírói döntés alaptörvény-ellenességére irányuló panaszára vonatkozik és elfekszik eredeti beadványának mellékletei között.

d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)

Az Abtv. 52. § (4) bekezdése szerinti érintettséget az Indítványozó kérelmére indult peres eljárás iratai igazolják, melyek becsatolása az iratanyagnak az eljáró bíróság által az Alkotmánybíróság részére a panasz elbírálása céljából történő megküldésével történik.

Kelt: Tiszaújváros, 2020. augusztus hó 18.



[Redacted signature area]

dr. Makó András ügyvéd Jogi képviselő aláírása

[Redacted area]

Mellékletek:

1. Ügyvédi meghatalmazás vagy jogtanácsosi igazolvány másolata, abban az esetben, amennyiben az indítványozó jogi képviselővel jár el (elfekszik a fenti ügyszámon)
2. Nyilatkozat az indítvány és a személyes adatok nyilvánosságra hozhatóságáról (elfekszik a fenti ügyszámon)
3. Érintettséget alátámasztó dokumentumok (elfekszik az illetékes Bírósági ügyszámokon)