

T. C.

A Magyar Köztársaság Alkotmánybírósága

B u d a p e s t,

Postafiók: 773.

<b>ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG</b>	
Ügyszám: <u>IV/894-0/2015</u>	
Érkezett: <u>2015 MAREC 27.</u>	
Példány: <u>4</u>	Kezelőiroda:
Melléklet: <u>3x2+2 db</u>	<u>uu!</u>

Budapesti Könyvtár <b>Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság</b> <b>Munkaügyi Szakág</b>	
Érk:	<b>2015 JAN. 14</b>
Érk. módja: postán / gyűjtőládába / személyesen / faxon / e-mailen	
Példány: .....	Melléklet: .....
Ügyszám: <u>4M481/2010/32</u>	

a l k o t m á n y j o g i p a n a s z a

Lugosi Attila László

indítványozónak

a Budapest Környéki Törvényszék mint másod-  
fokú bíróság 8. Lnkf. '50.005/2014/2. sz.  
jogerős végzése ellen,

amely a Budapest Környéki Közigazgatási és  
Munkaügyi Bíróság mint elsőfokú bíróság  
4. N. 461/2010/11. sz. végzésének helyben-  
hagyása.

Melléklet: 3 db.

Igen tisztelt Alkotmánybíróság!

Az Abtv. 27.§-a alapján a Budapest Környéki Törvényszék mint másodfokú bíróság 8. Hpkf. 50.005/2014/2. sz. jogerős végzése - amely a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkügyi Bíróság mint elsőfokú bíróság 4. M. 481/2010/11. sz. végzésének helybenhagyása - ellen az alábbi

a l k o t m á n y j o g i   p a n a s z t

terjesztem elő:

Kérem a t. Alkotmánybíróságot, alábbi indokaim figyelembevételével szíveskedjék megállapítani a fenti, támadott határozatok alkotmányellenességét, szíveskedjék ezeket megsemmisíteni, az elsőfokú bíróságot az eljárás folytatására kötelezni.

Álláspontom szerint az első- és másodfokú bíróságok határozatai sértik az Alaptörvény XV. cikk /1/ bek.-ét /törvény előtti egyenlőség/, a XXVIII. cikk /1/ bek. II. ford.-át /tisztességes eljáráshoz való jog/, a 26. cikk /1/ bek.-ét /a bírák törvényi alárendeltsége/, a 28. cikket /jogszabályértelmezés és -alkalmazás/; ezzel pedig a B/ cikk /1/ bek.-ben rögzített jogállamiság elvét /annak lényegi elemét, a jogbiztonságot/.

A másodfokú, jogerős végzést 2014. november 12-én vettem kézhez, így az előterjesztésre nyitva álló határidő 2015. január 11-én /vasárnap/, ill. 12-én jár le.

Tájékoztatatom továbbá a t. Alkotmánybíróságot, hogy ügyemben rendkívüli perorvoslat /perújítás vagy felülvizsgálati eljárás/ nincs folyamatban.

Az Abtv. 52.§ /5/ bek., valamint az 57.§ /1/ bek. a, pontjára figyelemmel az alábbi

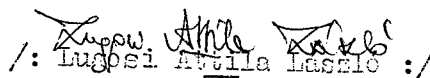
n y i l a t k o z a t o t

teszem:

Kijelentem, hogy fenti alkotmányjogi panaszom, valamint az abban szereplő személyes adataim nyilvánossághozatalához

h o z z á j á r u l o k.

Monorierdő, 2015. január 10.

  
/: Lúgosi Árpád László :/  
indítványozó

Alkotmányjogi panaszom alátámasztására az alábbiakat adhatom elő:

2003 júniusától a [REDACTED] Zrt.-nél álltam alkalmazásban egyesített képvisítőként és értékesítőként. 2010. február 04-én rendkívüli felmondást nyújtotam be munkám ellehetetlenítése miatt. Miután az engem megillető juttatások kifizetésére hiába vártam, 2010. április 16-án keresettel fordultam az akkori Pest Megyei Munkaügyi Bírósághoz, kérve alperes marasztalását.

Az elsőfokú bíróság - minden előzmény nélkül, teljesen váratlanul - 2013. január 29-én kelt végzésével a rendkívüli felmondásra alapított kereseti kérelmem vonatkozásában a pert megszüntette. Indokolásában kifejtette, döntését a Pp. 157.§ a, pontja alapján hozta - figyelemmel a 130.§ /1/ bek. h, pontjára -, mivel az anyagi jogi jogkövetkezmények iránti igényemet a Mt. 202.§ /1/ bek. c, pontjában rögzített határidőn túl terjesztettem elő, s nem kértem nyilatkozatom jogszerűségének megállapítását, amely előfeltétele igényem elbírálásának.

E végzés ellen fellebbezést terjesztettem elő, melyet a másodfokú bíróság megalapozatlannak talált és elutasított. Indokolása szerint a munkáltató keresetindítási kötelezettsége rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítására nem következik a törvényből, hiszen igényt én kívánok érvényesíteni. Az állítása szerint hosszabb ideje egységes bírói gyakorlat az, hogy - ha a munkáltató a rendkívüli felmondás jogszerűségét nem fogadja el /!/ - a jogkövetkezmények érvényesítésére a munkavállalónak kell keresetet indítania, kérve nyilatkozata jogszerűségének megállapítását. Az 1992-es Mt.-re alapított ítélkezési gyakorlatot a Kúria jelenleg is érvényesíti.

Dr. Cséffán József, a szegedi Munkaügyi Bíróság elnöke 2008-as, a civilisztikai kollégiumvezetők országos értekezletére készült dolgozata /"A munkavállalói igény érvényesítése a munkavállaló rendkívüli felmondása esetén", 2008. El. II. C. 1./ szerint az 1967:II. tv. - régi Mt. - nem ismerte a rendkívüli felmondás jogintézményét. Csak a munkáltató élhetett elbocsátás fegyelmi büntetés kiszabásának jogával, hiszen a kommunista diktatúra államában minden munkavállaló, közvetlenül vagy közvetve, az állam alkalmazásában állt. E jogviszony így hierarchikus, alá-fölérendeltségi volt.

Az 1992:XXII. tv. - a jelen perben alkalmazandó Mt. - a szűkebb közszférát kivéve új alapelvekre fektette a munkajog szabályozását. Az általános indokolás szerint a felek magánjogi mellérendeltségbe kerültek egymással, ezt - a munkavállaló nyilvánvaló esélyegyenlőtlenségére tekintettel, annak ellensúlyozására - a törvényhozó jogi garanciákkal kívánta elérni. Ezek egyike az, hogy a munkajogi jogviszony alanyai bármelyikének súlyos jogsértése esetén a másik fél élhetett a rendkívüli felmondás eszközével.

Az újabb Mt. szabályozása szerint ha a munkáltató a munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségét kétségbe vonja, annak megállapítása érdekében /és/vagy jogkövetkezményei - Mt. 101.§ - iránt/ a munkáltatónak kell a Mt. 202.§ /1/ bek. c, pontja szerint 30 napon belül keresetet indítania. E rendkívüli felmondás a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszünteti, ehhez a munkáltató elfogadására, tudomásulvételére nincs és - a dolog természetéből következően - nem is lehet szükség.

E keresetet a felmondás közzétételétől számított 30 napon belül nyújthatja be. A felhívott jogszabályhely ugyanis - nyelvtani értelmezéséből is kitűnően - általánosságban jogosítja fel a munkajogi jogviszony alanyait a peres út igénybevételére, nem szűkíti azt le egyik vagy másik félre. Ha az egyik fél jogellenesnek vélelmezi a másik fél jognyilatkozatát, a jogvesztő határidőn belül fordulhat bírósághoz, kérve a jogsértés megállapítását.

A Mt. 199.§ /1/ és /2/ bek. szerint mind a munkavállaló, mind pedig a munkáltató munkavissonnyal kapcsolatos igényét bíróság előtt, munkajogi jogvitában érvényesítheti. Erre a törvény mindkét felet azonos módon jogosítja fel.

Egy ilyen jogvita - a Pp. 125.§ alapján - megállapítási kereset, melynek léte konjunktív törvényi feltétele van: 1. a felperes jogvédelmi szükségessége /igé-

nye/ az alpressel szemben; 2. a teljesítés felperes általi követelésének kizártsága. Ha a munkáltató vélelmezi a munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűtlenségét, jogvédelme érdekében ilyen keresetet kell indítania, hiszen ennek elmaradása esetén - a jogvesztő 30 napos keresetindítási határidő eredménytelen letelése után - a munkavállaló igényét nyilatkozata jogkövetkezményei iránt joghatályosan többé már nem vitathatja. A teljesítés pedig - a dolog természetéből következően - nyilvánvalóan kizárt.

A fentiek alapján munkavállalói rendkívüli felmondás esetén a munkáltató, fordított esetben a munkavállaló fordulhat 30 napon belül keresettel a bírósághoz. Saját nyilatkozatukra alapított igényeik érvényesítésére a törvény nem ír elő külön keresetindítási határidőt, így azok az általános /munkajogi/ elévülési időn belül /3 év/ érvényesíthetők. Ha valamely fél a 30 napos határidőn belül nem élt perindítási jogával, utóbb eredménnyel nem hivatkozhat a jognyilatkozat érvénytelenségére.

Munkavállalói rendkívüli felmondás esetén - ha a nyilatkozat jogszerű - a Mt. 199.§ /1/ bek. szerint indíthat pert a munkavállaló, a 96.§ /7/ bek.-ben rögzített jogkövetkezmények érvényesítése iránt; jogellenes felmondás esetén a munkáltatói perindítás a 199.§ /2/ bek.-én alapul, a 101.§-ba foglaltak iránt. Ha a rendkívüli felmondás jogszerűsége vitatott, ennek megállapítása az igények elbírálásának előkérdése.

A szakirodalom álláspontja ettől jelentősen eltér. Dr. Pál Lajos /Munkajogi kézikönyv/, dr. Breznay Tibor /A munkajog nagy kézikönyve/ és dr. Horváth István /A Munka Törvénykönyve magyarázata/ dr. Radnay József nézeteit osztja, amelyet A Magyar Munkajog kommentárja c. művében fejt ki. Eszerint a munkavállalói rendkívüli felmondást a munkáltatónak el kell fogadnia és végre kell hajtania, intézkedve a munkaviszony megszüntetése iránt. Ha nem fogadja el, jogellenesnek vélelmezi, ezt a Mt. 101.§ alapján teheti; ekkor a munkavállaló jogorvoslatért a bírósághoz fordulhat.

A /volt/ Legfelsőbb Bíróság 1998-ban foglalt állást a kérdésben. A BH 1998. 556. szerint: " Ha a munkáltató a rendkívüli felmondás indokát nem fogadja el, illetőleg annak jogszerűségét más okból vitatja, a rendkívüli felmondáshoz kapcsolódó jogkövetkezmények alkalmazása iránt a munkavállalónak kell keresetet indítania. A rendkívüli felmondás jogszerűségének bizonyítása a munkavállalót terheli. A Mt.

96.§-ának /6/ bekezdésében meghatározott jogkövetkezmények akkor terhelik a munkáltatót, ha elfogadja a munkavállaló rendkívüli felmondását, ideértve az indok megalapozottságát. Ha a munkáltató a közölt indokot nem tartja olyannak, amely megfelel a Mt. 96.§-a /1/ bekezdésének a, vagy b, pontjában foglaltaknak, illetőleg annak jogszerűségét más okból - például a jogvesztő határidő megszűnésére hivatkozással - tagadja, a munkavállaló munkaviszonya azonnali hatállyal megszűnik, de a megszűnés jogcíme csak akkor az Mt. 96.§-a, ha a rendkívüli felmondás jogszerűségét a bíróság a munkavállaló által indított perben megállapította. Téves az az álláspont, hogy a munkáltatónak vitatnia kell a munkavállaló rendkívüli felmondásának jogszerűségét, különben minden további vizsgálat nélkül terhelik a munkavállaló rendkívüli felmondásának jogkövetkezményei."

Az EBH 2006.1445. szerint: "A munkavállaló a rendkívüli felmondására alapított anyagi igényeit a 30 napos keresetindítási határidőn belül érvényesítheti. A munkavállaló rendkívüli felmondásakor a munkáltatót nem terheli a jogorvoslatról szóló tájékoztatás kötelezettsége. A Mt. 202.§-ában szabályozott esetekben a keresetet nem az általános elévülési időn belül, hanem a jognyilatkozat közlésétől számított 30 napon belül lehet előterjeszteni, mert a törvény a keresetindítási határidőt nem szűkíti le csupán a munkáltatói jognyilatkozatokra."

A BH 2000.419. szerint: "Az Mt. 96.§-ának /7/ bekezdése értelmében, ha a munkaviszonyt a munkavállaló szünteti meg rendkívüli felmondással, a munkáltatótól követelheti a felmondási járandóságot, kárának megtérítését, illetve megfelelően alkalmazni kell a végkielégítés szabályait is. E jogszabály alapján tehát nem a munkáltatónak, hanem a munkavállalónak van igénye /követelés/, következésképpen igény hiányában az Mt. 199.§-ának /2/ bekezdése szerint a munkáltató nem indíthat pert a munkavállaló ellen."

Végül a MD II.543. ezt így zárja: "Ha a munkavállaló rendkívüli felmondása jogellenességének megállapítása iránt nyújt be keresetet a munkáltató, a pert meg kell szüntetni, mert a kereset nem igény érvényesítésére irányul, és a megállapítási per feltételei sem állnak fenn."

Ezen ítélkezési gyakorlat - melyen az általam támadott határozatok is alapulnak -, párosulva a szakirodalom álláspontjával, súlyos ellentmondásokkal terhelt.

Munkavállalói rendkívüli felmondás esetén - ha a munkáltató annak jogszerűsége-

gét kétségbe vonja -, a jogkövetkezmények alkalmazásáért a munkavállalónak kell pert indítania. Ugyanez a helyzet azonban munkáltatói rendkívüli felmondás - annak vélelmezett jogsértő volta - esetén is: ilyenkor is a munkavállaló az, akinek a keresetet be kell nyújtania. E kötelezettség tehát - az egységes anyagi és eljárási jogi szabályozás ellenére - így egyoldalúan a munkavállalót terheli, a munkáltató teljes mentesítésével.

Ha a munkáltató a felmondás jogszerűségét vitatja, részére a munkajogi általános elévülési idő /3 év/ áll nyitva erre alapított igényei érvényesítésére. A munkavállalónak erre 30 napja /!/ van, s ha ezt elmulasztotta, nyilatkozata jogszerűségére alapított igényeit többé nem érvényesítheti. Munkáltatói rendkívüli felmondás esetén - a munkavállaló által vélelmezett jogellenességnél - a munkavállalónak erre szintén 30 napja van.

Munkavállalói rendkívüli felmondás esetén - ha a munkáltató azt jogellenesnek tartja, s erre alapított igényét elévülési időn belül érvényesíti - a bíróságnak ezen időtartam alatt kell azt is vizsgálnia, hogy e jogi aktus jogszerű vagy jogellenes volt. Munkavállalói igényérvényesítés esetén ennek kezdeményezésére viszont csupán a 30 napos határidő áll rendelkezésre. Vagyis ugyanazon jognyilatkozatnak a felülvizsgálatára munkáltató esetén 3 évig, munkavállaló esetén 30 napig van lehetőség.

Mindezek nyilvánvalóan súlyosan sértik mind a munkajogi, mind a perjogi mellérendeltséget. Ezen ítélkezési gyakorlat töretlenül érvényesült és érvényesül jelenleg is mind a /volt/ Legfelsőbb Bíróság, mind a Kúria jogszolgáltatásában - amint arra a támadott jogerős végzés /4. o. 2. bek./ is utal.

Ennek alapján kijelenthető, hogy ezen ítélkezési gyakorlat - amely szerencsére nem érvényesül egységesen, hiszen az első- és másodfokú bíróságok jelentős hányada nem ehhez igazodik - nyíltan törvényellenes; az alapjául szolgáló jogszabálynak mind betűjével, mind szellemével élesen szembenáll; megalapozatlan, a polgári jog alapvető szabályaival ellentétes, a normaszövegből le nem vezethető kiterjesztő jogértelmezéssel terhelt, az alábbiak szerint:

1. A rendkívüli felmondás egyoldalú jogi aktus és jognyilatkozat, melynek elfogadására, tudomásulvételére nincs és - jellegénél fogva - nem is lehet szükség. Jogkövetkezményei maguktól, az ellenérdekelte fél bármilyen közreműködése nélkül állnak be. Aki elfogadásról beszél, nincs tisztában az egyoldalúság lényegével és ter-

módszertével.

2. Kétoldalú jogviszonyban - amennyiben az ellenérdekelt fél vitatja a lépés jogszerűségét - kizárólag az ellenérdekelt felet terhelheti és terheli a megfelelő jogi út igénybevétele.

A polgári jog általános szabályai szerint valamely jognyilatkozat jogszerű mindaddig, amíg azt az ellenérdekelt fél kétségbe nem vonja. Egyoldalú jognyilatkozat esetén - miután "elfogadás" nem lehetséges - ennek egyetlen módja van: a jogszerűséget perben, bíróság előtt kell vitatni.

E per kezdeményezésére a jogszerűséget vitató jogosult és egyben kötelezett, erre a nyilatkozattévő - a fentiek szerint - nem szorítható. Munkavállalói rendkívüli felmondás esetén ez a fél a munkáltató. Amennyiben a jogvesztő határidőn belül ezt nem teszi, a római jogi "qui tacent consentit" elve alapján a nyilatkozatot jogszerűnek ismeri el, rá nézve hátrányos jogkövetkezményeit - miután "nem tevésével" ezt nem kifogásolta - viselnie kell. Ezt követően vitássá csak az igényérvényesítés mértékét teheti.

3. Ha a munkáltató vitatja a rendkívüli felmondás jogszerűségét, és - törvényesen eljárva - pert indít, e per megállapítási kereset a Pp. 123.§ szerint. Ennek feltételei ugyanis - a Legfelsőbb Bíróság álláspontjával szemben - maradéktalanul fennállnak, amint azt [redacted] részletesen kifejtette. Megállapításra - a nyilatkozat jogszerűtlenségének kimondására - azért van szükség, hogy alperesi munkavállalónak a rendkívüli felmondásra alapítható igényei ne éledhessenek fel; feléledhessenek ugyanakkor saját, a jogszerűtlenségre alapítható igényei. Feljesítésről pedig - a dolog természetéből adódóan - nyilván nem lehet szó.

A Legfelsőbb Bíróság - amikor a megállapítási kereset megalapozatlanságát vélte - teljes tájékozatlanságot árult el a kérdésben, ráadásul aligha védhető álláspontját nem is tartotta szükségesnek indokolni.

4. A munkáltató e hipotetikus perben felperesként a Mt. 199.§ /2/ bek. alapján léphet fel. A támadott jogértelmezést cáfolva ugyanis rögtön kétszeresen érvényesít igényt, amikor a jognyilatkozatot /a rendkívüli felmondást/ támadva annak jogsértővé minősítését kéri.

Igénye van először is a munkavállalóval szembeni védelemre, nehogy az nyilat-



kozata jogszerűségével járandóságai iránti és egyéb kártérítési igényeit érvényesíthesse. Igénye van továbbá a jogsértő minőség megállapítására, hiszen saját kártérítési igényeit erre alapíthatja. A jogvédelem iránti igény és a kártérítési igény pedig - amint az szembetűnően kiviláglik - igény. A Legfelsőbb Bíróság megállapítása tehát e vonatkozásban sem helytálló.

Különösen érthetetlen, hogy a Legfelsőbb Bíróság nemcsak szükségesnek, de lehetségesnek sem tartja a munkáltatói perindítást ilyen esetekben, amikor pedig a munkavállaló e perben csupán egyszeres igényt érvényesít /szemben a munkáltató kétszeres igényérvényesítésével/.

5. A támadott ítélezési gyakorlat - az alapjául szolgáló állásponttal együtt - kimondja, hogy a Mt. 202.§ /1/ bek. c, pontja a 30 napon belüli peresíthetőséget nem szűkíti le csupán a jognyilatkozatra /a rendkívüli felmondásra/, hanem e korlátot az ebből származtatható igényekre is kiterjeszti.

A felhívott bekezdésben /1/, az a,-e, pontokban kizárólag joghatályos nyilatkozatok /a, szerződés; b, nyilatkozat vagy szerződés; c, nyilatkozat; d, határozat; e, felhívás vagy határozat/ szerepelnek, anyagi jogi jogkövetkezményeik nem. Ha a jogalkotó a rendkívüli felmondás jogszerűségével azonos elbírálás /peresíthetőség/ alá kívánta volna vonni a belőle származtatható igényeket, nyilván megtette volna. A normaszöveg azonban ezt - nem véletlenül - nem tartalmazza.

A paragrafus a perindítás jogát a munkajogi általános elévülési időtől /Mt. 11.§ /1/ bek./, 3 évtől eltérően 30 napra szűkíti. A bírósághoz fordulás joga alkotmányos alapjog /vö. Alaptörvény XVIII. cikk /1/ bek./, 2 törvényhelyi korlátozása igen jelentős mértékű / $3 \times 365 \text{ nap} = 1.095 \text{ nap}$ ;  $30 \text{ nap} : 1.095 \text{ nap} = 0,2739726$ ; kb.  $2,74\%$ /, a jogalkotó a határidő  $97\%$ -át elvonva, azt szűk  $3\%$ -ra korlátozza.

A t. Alkotmánybíróság álláspontja szerint valamely alapjog korlátozása akkor alkotmányos és jogszerű, ha két konjugens követelménynek eleget tesz. Egyrészt a korlátozás mértéke arányos a korlátozással elérni kívánt céllal, másrészt az alapvető jog lényeges tartalmát nem korlátozhatja.

Esetünkben ez utóbbi nem következik be, hiszen a perindítási jog - szűk keretek között bár, de - fennmarad. Az előbbi követelményt vizsgálva a rendkívüli felmondás jognyilatkozatával kapcsolatban, az szintén kiállja a próbát. Nyomós érdekvívánja azt, hogy mielőbb kiderüljön: egyrészt fennáll-e a munkaviszony vagy nem

/munkavállalói rendkívüli felmondás esetén erről persze nem lehet szó/, másrészt hogy megállapítást nyerjen: a jogintézménnyel élő fél jogszerűen alkalmazta-e a munkaviszony megszüntetésének végső, súlyos eszközét. A rendkívüli felmondás jogszerűségének vagy jogellenességének eldöntése ugyanis - amint azt a Legfelsőbb Bíróság helyesen hangsúlyozza - előkérdése /alkalmazójának munkajogi helyzetétől függően/ a további jogigények keletkezésének, ezzel peresíthetőségének és elbírálásának.

A rendkívüli felmondásra, ill. ennek jognyilatkozatára vonatkoztatva a korlátozás jogszerűsége világos és egyértelmű. De vajon mi a helyzet az anyagi jogi jogkövetkezményeket /igényérvényesítést/ illetően?

A Legfelsőbb Bíróság nézete szerint a jognyilatkozatból keletkeztethető jogigények érvényesíthetőségére is vonatkozik a 30 napos keresetindítási határidő. A két alkotmányossági követelmény közül a másodiknak ez megfelelne, hiszen - jelentősen leszűkítve bár, de - a perindítás joga fennmarad. Az első követelménnyel azonban már nem ez a helyzet.

Nincs ugyanis olyan jelentős ok, amely a bírósághoz fordulás jogának jelentős korlátozását - 97%-os elvonását - alkotmányosan indokolhatná. A jognyilatkozat jogszerűségére/jogszerűtlenségére alapított igények /járandóságok, hártérítés stb./ nem olyanok, amelyek ezt kellő alappal indokolhatnák. Szokásos, polgári jogi vagy ilyen jellegű igények elbírálásáról van szó, melyek nem követelik meg a - polgári jogban általános 5 évnél amúgy is szűkebb - 3 éves elévülési idő számottevő korlátozását.

Az Országgyűlés - nagyon helyesen, alkotmányosan eljárva - ezt a törvény szövegében nem is így szabályozta. Így viszont a Legfelsőbb Bíróság támadott álláspontja - az alkotmányossági szempontok és a normaszöveg ennek megfelelő megfogalmazása tükrében - nem tartható. A jogigények érvényesíthetőségére rendkívüli felmondás esetén mindkét fél számára a 3 éves általános /munkajogi/ elévülési idő áll nyitva.

Mind ezek alapján a támadott első- és másodfokú végzés, valamint az alapjukat szolgáló, Legfelsőbb Bíróság általi ítélkezési gyakorlat /elméleti alapvetésével/ az alábbiakban sértik alkotmányos alapjogaimat:

a, A felhívott törvényhelyek normaszöveg-ellenes, felhatalmazás nélküli hite-

jesztő, olykor alkotmányellenes értelmezésével és alkalmazásával az Alaptörvény 28. cikkét a jogértelmezésről és -alkalmazásról;

b, ez által a 26. cikk /1/ bek.-ét a bírák törvény alá rendeléséről;

c, saját jognyilatkozatom perlésére szorításával, ill. ennek hiánya felrovásával - ezeken túl - a XV. cikk /1/ bek.-ét a törvény előtti egyenlőségről;

d, a 30 napos perindítási határidő kiterjesztésével a rendkívüli felmondás jogkövetkezményei és kapcsolódó igényei peresíthetőségére - mindezekon felül - a XXVIII. cikk /1/ bek.-ét a bírósághoz fordulás jogáról és a tisztességes eljáráshoz való jogról;

e, mindezekkel, valamint a Cséffán dr. által felhívott azon helyzettel, amely szerint az első- és másodfokú bíróságok munkaügyi perekben ítélkezve hol a Legfelsőbb Bíróság támadott ítélkezési gyakorlata szerint, hol annak komlokegyenest ellentmondva döntenek az eléjük kerülő ügyekben, a B/ cikk /1/ bek.-t, a jogállamiság, ill. annak lényegi eleme, a jogbiztonság követelményéről.

Mindezekre tekintettel kérem a t. Alkotmánybíróságot, indítványomat szíveskedjék napirendre tűzni, megtárgyalni és kedvezően elbírálni.

Amennyiben további közreműködésem volna szükségessé, felhívásukra természetesen állok rendelkezésükre.

Monorierdő, 2015. január 10.

Tisztelettel:

*Tugosi Anikó*  
/: Tugosi Anikó Belső :/

indítványozó

