

## AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 3141/2019. (VI. 13.) AB VÉGZÉSE

### alkotmányjogi panasz visszautasításáról

Az Alkotmánybíróság tanácsa alkotmányjogi panasz tárgyában meghozta a következő

v é g z é s t:

Az Alkotmánybíróság a Kúria Mfv.I.10.120/2017/3. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt visszautasítja.

### I n d o k o l á s

- [1] 1. Az indítványozó magánszemély jogi képviselője (dr. Nádas György, 4025 Debrecen, Széchenyi utca 11. I/10.) útján az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének d) pontja valamint az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján alkotmányjogi panasszal fordult az Alkotmánybírósághoz, melyben a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14. számú ítélete, a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. számú ítélete, valamint a Kúria Mfv.I.10.120/2017/3. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte.
- [2] 2. Az indítvány benyújtására okot adó pernek az alkotmányjogi panasz elbírálása szempontjából lényeges elemei a következők.
- [3] 2.1. Az indítványozó közel 40 éves munkaviszonyát (11 másik munkavállalóval együtt) költségcsökkentés és hatékonyságnövelés miatti átszervezésre hivatkozással – a későbbi perben alperes – munkáltatója felmondással megszüntette. A felmondási hullámban érintett munkavállalók közül egyedül az indítványozó volt védett korú. Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felmondás egyik dokumentuma a munkaviszony megszüntetésének indokolásán túl, a munkavállaló nyilatkozatására tartalmazott egy aláhúzendő sort, miszerint a munkavállaló a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt több mint 5 év elteltével tölti be. A felmondás közlésekor a humánpolitikai osztály munkatársa felszólította az indítványozót a rá leginkább vonatkozó rész aláhúzására. Az indítványozó a fenti szövegrészt aláhúzta és emellett feltüntette a születési dátumát. Az indítványozó még két napot dolgozott az alperesnél, a 90 napos felmondási idő fennmaradó részére mentesítették a munkavégzés alól, munkaköri feladatait szétosztották, önálló munkaköre megszűnt.
- [4] 2.2. Az indítványozó a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulva keresetében a felmondás jogellenessége megállapítását, valamint az alperest az elmaradt munkabér megtérítésére, továbbá sérelemdíj megfizetésére kötelezni kérte.
- [5] Vitatta a felmondási ok világosságát, valóságát és okszerűségét, mert a felmondásából nem derült ki számára, hogy az ő munkaköre megszűnt, továbbá állította, hogy létezett számára felajánlható másik munkakör (amint azt később egy alperesi álláshirdetésben észlelte). Keresetében hivatkozott arra, hogy bár védett korú munkavállaló, a felmondásban „aláhúzták” vele, hogy a nyugdíjkorhatárt több, mint 5 év elteltével tölti be. A felmondás szerinte okszerűtlen is volt, mert meggyőződése szerint költségeket generált. Hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére, mert állítása szerint őt életkora miatt megkülönböztetés érte, míg egy másik védett korú munkavállalónak korábban másként (kedvezőbben) szűnt meg a munkaviszonya. A sérelemdíj iránti igényét arra alapította, hogy az alperes a magatartásával megsértette emberi méltóságát, amikor arra kényszerítette, hogy nyilvánvalóan valótlan tartalmú nyilatkozatot húzzon alá.
- [6] Az alperes a kereset elutasítását kérte. Szerinte másik, felajánlható munkakör nem volt az indítványozó részére, az állás-felajánlási kötelezettség teljesítésének pedig nem kell kitűnnie a felmondásból, azt elég egy esetleges perben igazolnia. Az indítványozó által megnevezett másik védett korú munkavállaló vezető beosztású volt, a korábbi ügyvezető döntése okán és nem átszervezés miatt szűnt meg a munkaviszonya, tehát az indítványozóval nem volt azonos helyzetben. Az indítványozó sérelemdíj iránti igénye megalapozatlan, a joggal való visszaélésre alaptalanul hivatkozott.

- [7] 2.3. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az indítványozó keresetét elutasította. A peradatok alapján az alperes előtt ismeretes volt az indítványozó védett kora, ugyanakkor a bírói gyakorlat szerint amennyiben a munkáltatónál nincs felajánlható üres munkakör, a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatban nem szükséges erre utalni, ennek elmaradása önmagában nem teszi az intézkedést jogellenessé. Az Mt. 64. § (1) bekezdés *b)* pontja, valamint (2) bekezdése, továbbá 66. § (1)–(2), (4)–(5) bekezdései alapján az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felmondás indokolása világos, valós és okszerű volt. A bíróság az elhangzott tanúvallomások alapján igazoltnak találta, hogy az indítványozó számára felajánlható másik munkakör nem volt. Az elsőfokú bíróság nem találta alaposnak az indítványozónak a hátrányos megkülönböztetésre való hivatkozását. Az általa megnevezett másik védett korú munkavállalóval – a bíróság szerint – nem volt összehasonlítható helyzetben. A sérelemdíja iránti igényét a bíróság megalapozatlannak találta, mert alaptalanul hivatkozott a joggal való visszaélés tilalmára.
- [8] 2.4. Az indítványozó fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, megállapította, hogy „az elsőfokú bíróság a szükséges bizonyítás lefolytatása után a tényállást helyesen állapította meg, az abból levont helyes ténybeli és jogi következtetésekkel és a megfelelő jogszabályok alkalmazásával helytálló érdemi döntést hozott.” Indokolásában az indítványozó fellebbezésére reflektálva megállapította, hogy a védett kornak nevezett jogintézmény felmondási korlátozás, és nem felmondási ok, ez alatt az időszak alatt a munkáltató élhet a felmondás jogával, azonban az általános szabályokhoz képest e jog gyakorlása nehezített. Az alperes az elsőfokú eljárás során sikerrel bizonyította, hogy nem volt az indítványozó részére felajánlható másik munkaköre. A felajánlási kötelezettség időpontja a felmondás közlése, nem a munkaviszony megszűnése, ezért a felmondási idő alatt megüresedett álláshelyet nem kellett az alperesnek felajánlania az indítványozó részére. A felmondás okának összefoglaló megjelölése kielégítette a világosság követelményét, nem ütközött az Mt. rendelkezéseibe sem. Az indítványozó alaptalanul hivatkozott az egyenlő bánásmód megsértésére. A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság megalapozottan utasította el a sérelemdíj iránti igényt is, mert az indítványozó által ebben a körben felhozott érvek a személyiségi jog megsértése szintjét el nem érő, szubjektív érzéseken alapuló sérelmek voltak.
- [9] 2.5. Az indítványozó felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához, amelyben a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését, elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatásával a keresetének helyt adó döntés meghozatalát, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésével az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására és új határozat hozatalára utasítását kérte. Állította a jogerős ítéletnek az Mt. 64. § (2) bekezdésébe ütközését, mert szerinte az alperes nem tett eleget bizonyítási kötelezettségének abban a tekintetben, hogy az átszervezés munkakörére miként hatott ki, illetve hogy nem volt számára felajánlható megüresedett pozíció. Az erre irányuló alperesi tájékoztatás elmaradása következtében sérült a jogorvoslathoz való joga, mert a szükséges információk nélkül igényérvényesítési lehetőségeiben korlátozott volt. Állította, hogy munkakörének megszüntetése az alperes belső szabályzatainak előírásai alapján engedélyköteles lett volna, valamint, hogy a tanúvallomások egymással és önmagukkal is ellentmondásosak voltak. Egyebekben vitatta a másodfokú bíróság bizonyíték értékelését és jogszabály értelmezését, valamint az állított diszkriminációra tett megállapításait, csakúgy, mint a fordított diszkrimináció kapcsán rögzítetteket, mert szerinte a nem védett korú munkavállalók nem tartoznak vele homogén csoportba és ebből a különbségtétel kötelezettsége következne.
- [10] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelmet nem terjesztett elő.
- [11] 2.6. A Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Indokolása szerint az indítványozó alaptalanul hivatkozott az Mt. 54. § (2) bekezdése sérelmére, valamint ezzel összefüggésben a másodfokú bíróság indokolási mulasztására. A Kúria szerint az eljáró bíróságok az MK.95. számú állásfoglalás alapján kialakított bírói gyakorlatnak megfelelően állapították meg – és a tanúvallomások által is igazoltá vált –, hogy a felmondásban foglalt összefoglaló módon megjelölt, a munkáltatónál végrehajtott folyamat átszervezésére, munkakörök megszűnésére hivatkozó indok világos, és az indítványozó munkakörét úgy érintette, hogy a felmondást követően az nem került betöltésre. A Kúria az eljáró bíróságokkal összhangban megállapította, hogy az alperes nem volt köteles az indítványozó részére az átszervezési folyamatot időrendben és megvalósulási módjában részletezni, a rá háruló bizonyítási teher folytán [Mt. 64. § (2) bekezdés] ezt a perben bizonyíthatta. Ezért a másodfokú bíróság jogszabálysértés nélkül foglalt állást arról, hogy okirati bizonyítékok hiányában is volt lehetősége az alperesnek, hogy tanúvallomásokkal igazolja a felmondás valóságát, illetve az állás-felajánlási kötelezettség teljesítését.

A rendes felmondás valós és okszerű indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia, és ha az egy folyamat része, akkor a jogszerűség megállapításához nem szükséges a folyamat befejezettsége (BH2000.225.). Átszervezésen érthető lehet a korábbi munkaköri feladatelosztás megváltoztatása is.

- [12] Az indítványozó megalapozatlanul vitatta a bizonyítékok értékelését, és nem igazolta, hogy munkaköre megszüntetése engedélyköteles volt, és maga is elismerte, hogy feladatait ellátják.
- [13] A Kúria indokolásában megállapította, hogy az indítványozóval közölt felmondás valóban nem utal védett korára, ez a körülmény azonban az erre vonatkozó figyelemfelhívás, tájékoztatás nélkül is fennálló objektív korlátja az alperes működésével összefüggő okra alapított felmondásnak [Mt. 66. § (5) bekezdés]. A másodfokú bíróság helyesen foglalt állást arról, hogy ezen rendelkezés nem bővíti az Mt. 66. § (2) bekezdésben szereplő felmondási ok csoportokat, következésképpen, ha a felmondásban erre vonatkozóan még utalás sincs, az nem teszi a felmondás indokolását önmagában jogellenessé. A Kúria indokolásában megállapította, hogy „[a] munkáltató a nyugdíjasnak nem minősülő munkavállaló munkaviszonyát az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül akkor szüntetheti meg a munkáltató működésével összefüggő okból (átszervezés), ha nincs a munkáltatónál a felmondáskor érvényes munkaszerződésben meghatározott munkahelyen a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, vagy gyakorlatnak megfelelő betöltetlen munkakör” (EBH2016.M.29.). A perben az alperes ezt bizonyíthatta, így alaptalan az indítványozó ezzel ellentétes állítása.
- [14] A Kúria megállapította, hogy az indítványozó megalapozatlanul sérelmezte a másodfokú bíróság bizonyítékértékelését, és azt, hogy az alperesi intézkedés a diszkrimináció tilalmába ütközött. A Kúria szerint a törvényszék helytálló következtetést vont le abból, hogy az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató bizonyíthatta, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg a diszkrimináció (EBH2015.M.24.).
- [15] 3. Az indítványozó ezt követően nyújtotta be alkotmányjogi panaszát, amelyben a kúriai, a törvényszéki, valamint a közigazgatási és munkaügyi bírósági ítélet alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítést kérte, az Alaptörvény II. cikkére, VI. cikke (1) bekezdésére, XV. cikke (1)–(2) bekezdéseire, XVII. cikke (1) bekezdésére, XXVIII. cikke (1) és (7) bekezdéseire, valamint 28. cikkére hivatkozva.
- [16] 3.1. Vitatva a bírói jogértelmezést, az indítványozó az Alaptörvény 28. cikke, valamint XXVIII. cikke (1) bekezdése sérelmét abban látta, hogy a bíróság a munkavállaló iskolai végzettségének, szakképzettségének és szakképzésének megfelelő munkakör vizsgálatát – az ő esetében – nem tette szükségessé, és tévesen jutott arra a következtetésre, hogy nem volt az alperesnél felajánlható másik munkakör.
- [17] Álláspontja szerint a bírói ítéletek hiányosak, nem kellőképpen megindokoltak, ellentmondásosak, és ezáltal sértik az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdése szerinti tisztességes bírósági eljáráshoz való jogát. Azzal, hogy a Kúria helyben hagyta a másodfokú bíróság „által is deklaráltan tárgyi, jogi tévedéseket tartalmazó ítéletét, ekként a hatékony jogorvoslattól” elzárták. A hatékony bírói jogvédelem vonatkozásában felidézte panaszában az Alkotmánybíróság néhány korai döntését, majd hivatkozott az Emberi Jogok Európai Egyezményének 6. cikke (1) bekezdésére is.
- [18] 3.2. Az indítványozó fenti érveivel szorosan kapcsolódva állította továbbá azt, hogy a bírói döntések megsértették az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdésében megfogalmazott együttműködési kötelezettség elvét is, mivel az eljáró bíróságok a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettséget nem értékelték kiemelten, így végső soron a hatékony bírói jogvédelem szenvedett csorbát.
- [19] Összegzésképpen megfogalmazott két alkotmányos követelmény javaslatot is. Az egyik szerint „a munkáltató a védett korú munkavállaló felmondása esetén az e bekezdésben előírt követelményeket előzetesen, a felmondás közlését megelőzően vizsgálja meg (azaz mérje fel a felajánlható munkaköröket), és erről – mint a felmondás egyik lényeges indokáról – a felmondás közlésekor tájékoztassa a védett korú munkavállalót.” Panaszában azt állította, hogy „az Alkotmánybíróságnak alkotmányos követelményként azt is ki kellene mondania, hogy – az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése és az Alaptörvény 28. cikke alapján – a felmondási idő alatt megüresedett munkaköröket is fel kell ajánlani a védett korú munkavállalónak”, mivel sérelmezte, hogy elbocsátását követően az alperes több, új munkavállalóval is létesített jogviszonyt, még a felmondási ideje alatt is.

- [20] Nézete szerint az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettség egyediesítetten értelmezendő. Ehhez kapcsolódóan hivatkozott a várandós munkavállalók felmondási védelme kapcsán hozott 17/2014. (V. 30.) AB határozat indokolásának [34] bekezdésére, miszerint „[a]z Mt. 6. § (2) bekezdés az általános magatartási kötelezettségek között rögzíti a kölcsönös együttműködés, a (4) bekezdés pedig az általános tájékoztatási kötelezettséget. Az általános tájékoztatási kötelezettség értelmében a munkaadók és a munkavállalók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint a törvényben meghatározott jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges. A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését.” Nem várható el a munkavállalótól, hogy ő legyen figyelemmel a felmondási korlátozásra, amelyet az Mt. 66. § (5) bekezdése a munkáltató számára ír elő. Ezzel együtt nem látta bizonyítottnak a perben az alperesi állításokat, és sérelmezte, hogy a felmondás olyan választási lehetőséget nem tartalmazott, hogy „[k]ijelentem, hogy a rám irányadó nyugdíjkorhatárt 5 éven belül töltöm be”.
- [21] Az indítványozó idézte a várandós munkavállalók felmondási védelme kapcsán hozott 17/2014. (V. 30.) AB határozat [37] bekezdését, miszerint „[a] felmondási védelem formájában realizálódó intézményvédelmi kötelezettség tényleges megvalósulásához – ugyanúgy, ahogy az Mt. által biztosított egyéb kedvezmények esetében – elengedhetetlen a munkáltatónak a kedvezményre okot adó körülményről való tájékoztatása. Ebben a tekintetben nincs jelentősége annak, hogy a többletvédelem pozitív (pl. munkaidő-kedvezmény), vagy negatív (tilalom) jellegű-e. Az alapjog korlátozása szempontjából annak van jelentősége, hogy az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges-e, az elérni kívánt céllal arányos-e, illetve nem sérti-e az alapjog lényeges tartalmát. Az Alkotmánybíróság a fentiek szerint arra a következtetésre jutott, hogy az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt tájékoztatási kötelezettség önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából [...]”
- [22] Az indítványozó szerint esetében a tájékoztatás elmaradása megghiúsította a felmondási védelem – jogalkotó által is elismert – célját, ezzel összefüggésben a bíróságok megsértették az Alaptörvény 28. cikke rendelkezéseit, és bár a törvényhozó szándéka többletgarancia nyújtása volt, a bíróságok „kiüresítették” a védett kor jogintézményét.
- [23] 3.3. Az Alaptörvény XV. cikke (4) és (5) bekezdéseire utalva, „különleges gondoskodásra szoruló és védelmet igénylő csoportként” jelölve meg a nyugdíjhoz közel állókat, egy további alkotmányos követelmény megfogalmazására tett javaslatot. Állította, hogy a védett korú munkavállalót többletvédelem illeti meg a többi, nem védett korú munkavállalóhoz képest, ami azt jelenti, hogy „ha egy szervezeti egységnek van védett és nem védett korú munkavállaló is, akkor a munkáltatónak a nem védett korú munkavállalót kell előbb elbocsátani. Ez az Alaptörvény XV. cikk (4) és (5) bekezdéséből eredő alkotmányos követelmény.” Álláspontja szerint az eljárt bíróság a végkielégítés vonatkozásában az összehasonlítható helyzetet tévesen ítélte meg. Az Alaptörvény XV. cikke sérelme kapcsán kifejtette, hogy a másik védett korú, elbocsátott munkavállalóval a védett kor szempontjából azonos helyzetben volt, homogén csoportot képeztek. Az elsőfokú ítélet szerint észszerű indoka a megkülönböztetésüknek az eltérő munkakör (a másik munkavállaló vezető beosztású volt), másrészt, hogy a kollégája elbocsátására korábban került sor, a korábbi ügyvezető által. A Kúria a különbségtétel indokának nevezte, hogy másként szűnt meg a munkaviszonyuk. Az indítványozó vitatta, hogy ezek az érvek észszerű indokok lennének a megkülönböztetésre, hiszen éppen azt sérelmezte, hogy rá nézve hátrányosabb módon szűnt meg a munkaviszonya. Ugyanakkor felhívta az Mt. 210. § (1) bekezdés *b*) pontját, miszerint a vezető munkakörű munkavállaló munkáltatói felmondása esetére nem kell alkalmazni a védett korra vonatkozó szabályokat, így az Mt. 66. § (1)–(6) bekezdéseinek rendelkezéseit.
- [24] 3.4. Az Alaptörvény XV. cikke sérelmét egy másik összefüggésben is állította, mert az alperes szerinte nem igazolta, hogy a vele egyidejűleg elküldött, de nem védett korú munkavállalókhöz képest mennyiben kezelte őt eltérően. „Az előnyben részesített és az előnyben nem részesített személyek nem képeznek homogén csoportot, így jelen esetben a védett korú és a nem védett korú munkavállalók nem tartoznak homogén csoportba. Így az egyenlő bánásmód követelményéből kényszerítő erővel következik a különbségtétel, ennek elmaradása pedig sérti a diszkrimináció tilalmát, mivel a különböző eseteket azonosan kezeli.” Ennek alátámasztására hivatkozott az Alkotmánybíróság 6/1997. (II. 7.) AB határozatára [ABH 1997,67,69.], valamint a már idézett 17/2014. (V. 30.) AB határozat indokolásának [44] bekezdésére. Sérelmezte, hogy a Kúria ahelyett, hogy a kifogásolt ítéletet hatályon kívül helyezte volna, részletezte, miért nem helytálló az indítványozó diszkriminációs kifogása,

illetve megállapította, hogy a másodfokú ítéleti következtetés megfelel mind az Alaptörvény 28. cikkének, mind az idézett alkotmánybíróági határozatoknak. Ezáltal sérülni látja az indokolt döntéshez való jogát, hiszen az ítélet szerinte kizárta az általa idézett alkotmánybíróági határozatok „alkalmazását”.

- [25] 3.5. Az indítványozó az Alaptörvény II. cikke szerinti emberi méltósága és a VI. cikke (1) bekezdése szerinti jó hírnévhez való joga sérelmét azzal indokolta, hogy a felmondás „statáriális [...] rögtönítélő” jellegű volt. Őt és közvetlen felettesét egy perccel a felmondás előtt tájékoztatták, viszont nem tájékoztatták jogairól és kötelezettségeiről, nem adtak számára felkészülési időt, míg a felmondást tudomásul nem vette, addig „nem enged[é]k ki a szobából”. Szerinte a többi munkavállaló számára is „furcsa, szokatlan, megalázó” eljárás volt. Állította, hogy az elsőfokú bíróság „megszorítóan, leszűkítően értelmezte az emberi méltóság és a jó hírnév fogalmát”, ugyanis csak azt vizsgálta, hogy az indítványozó tapasztalt-e negatív értékítéletet, ugyanakkor azt nem vizsgálta, hogy a munkáltató által tanúsított magatartás objektíve alkalmas-e az emberi méltóság vagy a jó hírnév megsértésére. Állította, hogy „az emberi méltóság sérelme nem csak akkor következhet be, ha a megaláztatás a munkavállaló számára is érzékelhetővé válik, hanem ehhez elegendő az is, ha az egyén szubjektív belső érzete, meggyőződése alapján realizálódhat”, akár évekkel később is.
- [26] 4. Az Abtv. 56. § (1) bekezdése alapján az Alkotmánybíróság először az alkotmányjogi panasz befogadásáról dönt, melynek során az eljáró tanács vizsgálja, hogy az indítvány megfelel-e az alkotmányjogi panasz befogadhatóságára vonatkozó törvényi – formai és tartalmi – feltételeknek.
- [27] 4.1. Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az indítvány határidőben érkezett, az indítványozó érintettnek tekinthető és a rendelkezésére álló jogorvoslati lehetőségeket kimerítette.
- [28] 4.2. A befogadhatóság további feltételeit vizsgálva az Alkotmánybíróság az alábbi következtetésekre jutott.
- [29] Az Abtv. 27. § a) pontja alapján akkor lehet alkotmányjogi panasszal az Alkotmánybírósághoz fordulni, ha az ügy érdemében hozott döntés vagy a bírósági eljárást befejező egyéb döntés az indítványozó Alaptörvényben biztosított jogát sérti.
- [30] 4.3. Az indítványozó alkotmányjogi panaszában az Alaptörvény 28. cikke sérelmét is állította, amely azonban nem tekinthető az indítványozó Alaptörvényben biztosított jogát tartalmazó alaptörvényi rendelkezésnek, ezért erre alkotmányjogi panasz nem alapítható, ezen indítványi elemet az Alkotmánybíróság a fentiek okán nem vonhatta vizsgálata körébe.
- [31] 4.4. Az Abtv. 52. § (1) bekezdése alapján az indítványnak határozott kérelmet kell tartalmaznia; ennek követelményeként az (1b) bekezdés b) és e) pontjai rendelkeznek az indokolási kötelezettségről és annak tartalmáról.
- [32] Az Alkotmánybíróság megállapította, hogy az Alaptörvény VI. cikkére vonatkozóan az indítvány nem teljesíti a határozott kérelem feltételeit, ugyanis nem tartalmaz értékelhető, az Alaptörvény II. cikke sérelmétől elkülönülő indokolást arra nézve, hogy a Kúria döntése a jó hírnévhez való jogát miért és mennyiben sérti.
- [33] Hasonlóképpen az Alaptörvény XXVIII. cikke (7) bekezdése tekintetében sem tartalmaz a panasz az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdésétől elkülönült, alkotmányjogilag értékelhető indokolást, így a kérelem határozottsága ezen indítványi elem tekintetében sem áll fenn.
- [34] Mivel az indítvány az Alaptörvény két fenti rendelkezésére alapított részében az Abtv. 52. § (1b) bekezdés e) pontjában foglaltaknak nem felel meg, ezek tekintetében az nem volt vizsgálható.
- [35] 5. Az indítványozó által állított további alaptörvényi sérelmekre tekintettel – melyek Alaptörvényben biztosított jogra vonatkozóan tartalmaztak indokolást –, az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panasz befogadhatóságának törvényben előírt egyéb tartalmi feltételeit is megvizsgálta az Abtv. 56. § (2) bekezdésének megfelelően.
- [36] Az Abtv. 29. §-ában foglalt követelmények szerint az alkotmányjogi panasz csak a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés esetén fogadható be. Ez alternatív feltétel, bármelyik megléte indokot ad a befogadásra. Ezért az Alkotmánybíróság az egyes, indokolással ellátott alapjogi sérelmi hivatkozásokat az említett befogadási feltételek fennállása szempontjából megvizsgálta.

- [37] 5.1. Az Alaptörvény II. cikke szerinti emberi méltóság sérelmét állító indítványi elemmel kapcsolatban az Alkotmánybíróság az alábbiakat állapította meg. Az emberi méltóság sérelme az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint akkor következik be, ha a sérelmezett magatartás az emberi méltóság korlátozhatatlan, azaz lényegi és érinthetetlen magját sérti, ha az emberi státusz nyilvánvaló és súlyos becsméréseiben ölt testet {3122/2014. (IV. 24.) AB határozat, Indokolás [17]; 28/2014 (IX. 29.) AB határozat Indokolás [44]; illetve a 3145/2018 (V. 7.) AB határozat, Indokolás [60]}. Az indítványban az Alaptörvény II. cikkével összefüggésben hivatkozott sérelmek az Alkotmánybíróság fenti gyakorlata tükrében, még helytállóságuk esetén sem vetik fel a munkáltató eljárását elbíráló bírói döntés alkotmányosságának kételyét, továbbá nem vetnek fel alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést. Így ezen indítványi elem tekintetében a panasz befogadásának az Abtv. 29. §-ában foglalt feltételei nem állnak fenn.
- [38] 5.2. Az Alaptörvény XV. cikke (1) és (2) bekezdéseivel kapcsolatban állított sérelmet illetően a munkáltató eljárását elbíráló bírósági ítéletek ugyancsak nem vetik fel az indítványozónak sem a másik munkavállaló-, sem pedig az átszervezés szempontjából vele azonos helyzetben levő, vele együtt felmondás alá került munkatársai viszonyában diszkrimináció, azaz az Alaptörvény XV. cikke (1)–(2) bekezdései sérelmének lehetőségét, vagyis az Abtv. 29. §-a szerinti befogadás feltételei ezen indítványi elem tekintetében sem állnak fenn.
- [39] 5.3. Az indítványozónak az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdésének sérelmére hivatkozó érvelésével kapcsolatosan az Alkotmánybíróság az alábbiakat állapította meg. Az indítvány által analógiaként hivatkozott 17/2014. (V. 30.) AB határozat nem az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdésével összefüggésben tartalmaz érvelést. E határozat az indítványozó által hivatkozott indokolási részében (Indokolás [34], illetve [37]), részben az Mt. 6. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezést elemezte – anélkül, hogy azt az Abtv. XVII. cikk (1) bekezdésével összefüggésbe hozta volna –, részben pedig a várandós anyának a munkáltató felé fennálló – az Mt. 65. § (5) bekezdésében foglalt – tájékoztatási kötelezettségének alkotmányossága tekintetében tartalmazott okfejtést. Az indítványozónak a vele szembeni tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatosan hivatkozott sérelmei az Alkotmánybíróság megítélése szerint ugyancsak nem vetik fel az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdésében foglalt, együttműködésre vonatkozó alaptörvényi szabály sérelmét, illetve a munkáltató eljárását elbíráló bírói döntés alkotmányosságának kételyét, továbbá nem vetnek fel alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést. Ezért ezen indítványi elem tekintetében sem állnak fenn a panasz befogadásának az Abtv. 29. §-ában foglalt feltételei.
- [40] 5.4. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésének sérelmére hivatkozó indítványi elem tekintetében az Alkotmánybíróság rámutat arra, hogy az Abtv. 29. §-ából következően a testület a bírói ítéleteket kizárólag alkotmányossági szempontból vizsgálhatja felül, törvényességi, jogértelmezési kérdések megítélése nem tartozik a hatáskörébe. „[A]z Alkotmánybíróság az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdésének d) pontja alapján a bírói döntéseket az alkotmányosság szempontjából ellenőrizheti, és jogköre a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség vizsgálatára és kiküszöbölésére korlátozódik, ezért a bírói döntés irányának, a bizonyítékok bírói mérlegelésének és értékelésének, illetve a bírósági eljárás teljes egészének ismételt felülbírálatára már nem rendelkezik hatáskörrel” {elsőként lásd: 3231/2012. (IX. 28.) AB végzés, Indokolás [4]}. „Az Alkotmánybíróság az Abtv. 27. §-ában szabályozott hatáskörében eljárva a bírói döntés és az Alaptörvény összhangját biztosítja. Ebből következően a bírói döntés alaptörvény-ellenességének vizsgálata során az Alkotmánybíróság attól is tartózkodik, hogy a bíróságok felülbírálati jogköréhez tartozó, szakjogi vagy kizárólag törvényértelmezési kérdésekben állást foglaljon” {3108/2016. (VI. 3.) AB végzés, Indokolás [26]}. Az indítványozó érvei az Alaptörvény XXVIII. cikke (1) bekezdése sérelmét állító részében kifejezetten a bizonyítékok értékelésének, illetve jogértelmezési szakkérdéseknek vitatására irányultak. Az eljáró bíróságok e kérdésekkel kapcsolatosan döntésükről a jogszabályoknak és a bírói gyakorlatnak is megfelelő, részletes és egyhangú indokolásban számot adtak. „Sem a jogállamiság elvont elve, sem a tisztességes eljárás alapjoga, sem a diszkrimináció tilalma nem teremthet alapot arra, hogy az Alkotmánybíróság a bírósági szervezet feletti »szuperbíróság« szerepébe lépjen, és hagyományos jogorvoslati fórumként járjon el” {elsőször lásd: 3325/2012. (XI. 12.) AB végzés, Indokolás [14]}.
- [41] Az Alkotmánybíróság ebből következően ezt az indítványi elemet sem vonhatta érdemi vizsgálatának körébe.

[42] 6. Mindezeket figyelembe véve az indítvány nem felel meg részben az Abtv. 27. §-ában, illetve részben az Abtv. 29. §-ában megfogalmazott befogadási feltételnek, így az Alkotmánybíróság az indítványt – az Abtv. 47. § (1) bekezdése és az 56. § (1)–(2) bekezdései, valamint az Ügyrend 5. § (1) és (2) bekezdései alapján eljárva, az Abtv. 27. § -ára, 29. §-ára, valamint az Ügyrend 30. § (2) bekezdés *a)* és *h)* pontjaira tekintettel – visszautasította.

Budapest, 2019. június 4.

*Dr. Hörcherné dr. Marosi Ildikó s. k.,*  
tanácsvezető alkotmánybíró

*Dr. Dienes-Oehm Egon s. k.,*  
alkotmánybíró

*Dr. Salamon László s. k.,*  
előadó alkotmánybíró

*Dr. Szabó Marcel s. k.,*  
alkotmánybíró

*Dr. Szalay Péter s. k.,*  
alkotmánybíró

Alkotmánybírósági ügyszám: IV/1153/2018.

