

A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság mint első fokon eljáró bíróság útján

Alkotmánybíróság
részére

Budapest
Donáti u. 35-45.

1015

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	14/1153-0/2018
Érkezett:	2018 JÚL 12.
Példány:	1
Melléklet:	6 db
Kezelőiroda:	du

FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG	
MUNKAÜGYI ÜGYSZAK 3.	
FŐLAJSTROMSZÁM KEZDŐIRATON:	
Postán/Gyűjtőkadába/Személyesen/E-mailen/Faxon/Leirat/Közbesítéssel	
Érkezett:	2018 -06- 22
PÉLDÁNY:	IV.
MELLÉKLET:	KÖZTÜK:
FŐLAJSTROMSZÁM UTÓIRATON:	

Alulírott

alperes ellen az I. fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 34.M.131/2015. szám alatt, valamint a II. fokon eljáró Fővárosi Törvényszék előtt 5.Mf.680.074/2016. szám alatt, továbbá a Kúria előtt Mfv.I.10.120/2017. szám alatt felmondás jogellenessége iránt folyamatba tett perben az I. fokú Bíróság 12. sorszámú ítélete, valamint a II. fokú Bíróság 14. sorszámú ítélete, továbbá a Kúria 3. sorszámú ítélete ellen az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CL. törvény 27. § alapján a következő

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság **34.M.131/2015/14. sz.** ítéletének, a Fővárosi Törvényszék előtt **5.Mf.680.074/2016/12. sz.** ítéletének és a Kúria mint felülvizsgálati bíróság **Mfv.I.10.120./2017/3. sz.** ítéletének alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 43. §-ának megfelelően azokat semmisítse meg.

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

1975. szeptember 15. napjától álltam munkaviszonyban az [REDACTED] -nél, illetőleg annak jogelődjénél. 2014. december 17-én a munkáltató munkaviszonyomat felmondással megszüntette arra hivatkozva, hogy „a társaság gazdasági, pénzügyi helyzetét értékelve több, a költségek csökkentésére, a hatékonyság növelésére irányuló döntést hoztam, melyek folyamat átszervezéseket, munkakörök megszüntetését, illetve munkavállalók munkaviszonyának megszüntetését eredményezik. Döntésem az Ön szakterületét, és munkakörét is érinti, ezért munkaviszonyát felmondással megszüntetem.”.

2015. január 06. napján kelt kereseti kérelmemmel törvényes határidőben peres eljárást kezdeményeztem a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt, és kértem a munkáltatói felmondás jogellenességének megállapítását, továbbá azt, hogy a bíróság kötelezze alperest az elmaradt munkabér megtérítésére, valamint 500.000,- Ft sérelemdíj megfizetésére. Keresetemben előadtam, hogy mivel a felmondás közlésére az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül került sor, így védett korú munkavállaló vagyok, és ezért az Mt. 66. § (5) bekezdését kellett volna alkalmaznia az alperesnek,¹ annak ellenére, hogy a felmondásban aláhúztatták velem azt, hogy a nyugdíjkorhatárt több mint 5 év elteltével töltöm be. Ezen törvényi rendelkezés alapján az alperest munkakörfelajánlási kötelezettség terhelte, amelynek nem tett eleget, nem vizsgálta meg a felajánlható munkaköröket, erre sem a felmondásban, sem egyéb formában utalást nem tett, márpedig a felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia, illetőleg engem tájékoztatnia kellett volna ezzel összefüggésben.

A munkáltatóm ehhez képest az Mt. 66. § (5) bekezdését teljesen figyelmen kívül hagyta, nem vizsgálta meg, hogy lenne-e nála bármilyen felajánlható állás, így semmilyen állást nem ajánlott fel nekem, pedig egy ilyen nagylétszámú cégnél számos álláshelye volt ebben az időszakban betöltetlen, amelyeket be tudtam volna tölteni. Közel 40 évet dolgoztam ugyanannál a munkáltatónál, és szinte minden pozíciót betöltöttem, így bármilyen munkakört el tudtam volna látni. A munkáltatóm célja egyértelműen az volt, hogy mielőbb és minél gyorsabban megszabaduljon tőlem, és már ne kelljen kifizetni a 40. éves jubileumi jutalmat. A felmondás közlése fél óra alatt lezajlott, úgy, hogy előtte néhány perccel szóltak nekem és a közvetlen felettesemnek is. A velem aláíratott felmondásból kiderül, hogy még azzal sem volt tisztában a munkáltatóm, hogy védett korban vagyok. A kétoldalas felmondásban nem található semmilyen utalás a védett koromra nézve és az általam idézett Mt. 66. § (5) bekezdésére.

Ezen túlmenően a felmondás indokolása nem világos, ekként nem valós és nem okszerű. Nem derül ki, hogy az átszervezés miként érinti a munkakörömet. Az indokolás ezen túlmenően túl általános, közhelyszerű, nem tartalmaz konkrétumokat. Álláspontom szerint az nem is valós, mivel a vonatkozó jogszabályok alapján munkaköröm nem szüntethető meg, az azzal kapcsolatos változtatások hatósági engedélyhez kötöttek. Vitattam továbbá a részemre kifizetett végkielégítés összegét, amellyel összefüggésben hivatkoztam az egyenlő bánásmód követelményének sérelmére, mivel volt olyan velem összehasonlítható helyzetben lévő munkavállaló, akit kizárólag azért tartottak még több hónapig állományban közös megegyezéses munkaviszony-megszüntetéssel, hogy a részére ekként kifizetett végkielégítés ne essen a 75 %-os különadó alá. Sérelemdíj iránti igényt a felmondás körülményeire, annak megalázó voltára tekintettel terjesztettem elő.

Az I. fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14. sorszámú ítéletével keresetemet elutasította. Az ítélet indokolása szerint analógiaként alkalmazandó a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésével összefüggésben kialakult bírói gyakorlat, miszerint amennyiben a munkáltatónál nem volt felajánlható üres munkakör, a munkaviszonyt megszüntető nyilatkozatban nem szükséges utalni a megfelelő munkakör hiányára, önmagában emiatt a munkaviszony megszüntetése nem jogellenes. Az I. fokú Bíróság nem találta

¹ Eszerint: „(5) A (4) bekezdésben meghatározott munkavállaló munkaviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból akkor szüntethető meg, ha a munkáltatónál a 45. § (3) bekezdése szerinti munkahelyen nincs a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges képességnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakör vagy a munkavállaló az e munkakörben való foglalkoztatásra irányuló ajánlatot elutasítja.”

bizonyítottak, hogy alperes nem volt tudatában védett koromnak, ezt a felmondásban szereplő sablon aláhúzása nem igazolja, és a tanúbizonyítás eredményére tekintettel nem volt megállapítható ítéleti bizonyossággal, hogy alperes ne tudott volna védett koromról. A felmondás indokával összefüggésben utalt arra a bírói gyakorlatra, amely szerint önmagában az átszervezésre történő hivatkozás a felmondás kellően világos indoka, annak menetét és konkrét megvalósítását nem kell a munkáltatónak részleteznie. A felmondásom szövegéből kitűnik, hogy a jogviszonyom megszüntetését az átszervezés tette szükségessé. A munkakör felajánlási kötelezettség nem a munkavállaló képessége, végzettsége, gyakorlata alapján betölthető másik munkakör, hanem a munkavállaló által betöltött munkakörhöz szükséges ezen feltételeknek megfelelő üres pozíció felajánlására vonatkozik. Önmagában az, hogy a munkavállaló egyedi munkaköre miatt a jogszabályhely esetlegesen kiüresedik, nem értékelhető a munkáltató terhére, és nem eredményezheti a jogszabályhely másként történő értelmezését. Az okirati bizonyítékok önmagukban nem, de a tanúvallomásokkal együtt igazolták, hogy nem volt felajánlható másik munkakör az alperesnél. Az átszervezés okszerű indoka a felmondásnak. A közvetlen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, mert velem hasonló helyzetben lévőket ugyanúgy érintette a hátrányos következmény. Közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor lett volna megállapítható, ha a munkáltató intézkedése hatását tekintve nagyobb számban érintette volna a védett korú munkavállalókat. A munkaköröm megszüntetésének hatósági engedélyhez kötöttsége vonatkozásában rögzítette, hogy a munkáltató jogszerűtlen működése a munkaviszony megszüntetését nem teszi jogellenessé, mert a szabálytalan működés a munkáltató kockázata, amely nem írja felül azt a tényleges helyzetet, hogy az adott munkakör valóban megszűnt. Nem találta megalapozottnak a joggal való visszaélésre hivatkozást, e körben az I. fokú Bíróság álláspontja szerint nem ajánlottam fel bizonyítást. A sérelemdíjjal összefüggésben rögzítette, hogy a munkaviszony jogellenes megszüntetése többlettényállás hányában nem alapozza meg a sérelemdíj iránti igényt, márpedig önmagában az, hogy a munkaviszony megszüntetése találgatásra adhat alapot, nem minősül a munkavállaló személyiségi jogait sértőnek.

Az I. fokú ítélettel szemben törvényes határidőben fellebbezéssel éltem, és kértem a II. fokú Bíróságot, hogy az I. fokú ítéletet változtassa meg, keresetemnek adjon helyt. Előadtam, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdése egy felmondási korlát, és a felmondásban utalni kell arra, hogy nincs a munkáltatónál felajánlható másik munkakör, ellenkező esetben a védett korú munkavállaló minden esetben rá lenne kényszerítve a perindításra annak érdekében, hogy kétséget kizáróan meg tudjon győződni arról, miszerint a munkáltató az üres munkaköröket megvizsgálta és ekként nem tudta a munkavállalót tovább foglalkoztatni. Figyelmem kívül hagyta az I. fokú Bíróság [REDACTED] tanú vallomását, amelyből következik, hogy az alperesnél nincs olyan nyilvántartás, amely a betöltetlen pozíciókat tartalmazná. Utaltam a Kúria Mfv.I.10.753/2011/5. sz. határozatára, amely szerint a tájékoztatás megléte az irányadó, mivel az adott garanciális jogok érvényesülése e nélkül nem biztosítható, valamint a 13/2015. sz. munkaügyi elvi határozatra, amely szintén megköveteli a tájékoztatási kötelezettség teljesítését a munkáltatótól, továbbá hivatkoztam a tanúvallomásokra, amelyek alátámasztják, hogy az alperes a tájékoztatási kötelezettségének egyáltalán nem tett eleget semmilyen formában. A hivatkozott bírói gyakorlat szerint az Alaptörvény 28. cikkének az az értelmezés felel meg, amely szerint a munkavállaló iskolai végzettségének, szakképzettségének és szakképesítésének megfelelő munkakör vizsgálatát teszi kötelezővé. Az I. fokú Bíróság ítélete nem utalt az általam hivatkozott üres pozíciók vonatkozásában előadott érveimre, nem vizsgálta meg teljeskörűen a felajánlható munkaköröket, és így tévesen jutott arra a következtetésre, hogy nem volt az alperesnél felajánlható másik munkakör. A felmondás indoka általános, közhelyszerű. Az a

körülmény, hogy a felmondás jellegétől eltérően a munkáltató lényegében azonnal felmentett a munkavégzési kötelezettség alól, munkaköröm átadására és személyes holmim elszállítására 2 nap állt rendelkezésre, a felmondás váratlansága és azonnalísága sértette emberi méltóságomat. A végkielégítés vonatkozásában az összehasonlítható helyzetet tévesen ítélte meg a bíróság, az nem jelenti azt, hogy az összehasonlítható helyzetben lévők minden tulajdonságuk tekintetében meg kell egyezzenek, az kiüresítené a jogegyenlőség követelményét.

A II. fokon eljáró Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. sorszámú ítéletével az I. fokú ítéletet helyben hagyta. Az indokolásban rögzíti, miszerint észlelte, hogy az I. fokú ítélet indokolása több elírást tartalmaz, azonban ezektől eltekintve az érdemi döntés tekintetében osztotta az I. fokú Bíróság szerinte kellő részletességgel kifejtett jogi álláspontját. Nem találta megalapozottnak azon érvelésemet, miszerint védett korú munkavállaló esetében a felmondás oka nem önmagában az átszervezés, hanem az, hogy átszervezés történt és nem volt a munkáltatónál felajánlható másik megfelelő munkakör, ennek a két oknak egyszerre kell fennállnia, ennél fogva a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége jogszabálynál fogva a felmondás két konjunktív oka vonatkozásában is fennáll. Nem értett egyet továbbá azzal sem, hogy a felmondás akkor jogszerű, ha a munkáltatónak bizonyítja, miszerint a felmondás közlése előtt megtörtént az állásfelajánlás lehetőségének mérlegelése, konkrét eljárási lépések igazolásával, és a munkavállalót megfelelően tájékoztatták annak eredményéről. Az Mt. 66. § (5) bekezdésében nincs szó ugyanis tájékoztatási kötelezettségről, az ilyen jogértelmezés téves. Az alperes a perben bizonyíthatta, hogy a felmondás közlésekor nem volt felajánlható másik munkakör, amely bizonyítási kötelezettségének az alperes eleget tett. Téves az a jogértelmezés, miszerint a munkakörömtől függetlenül kellene a képzettségemet figyelembe venni a munkakör felajánlás során. A felmondási ideje alatt megüresedett álláshelyet a munkáltató nem köteles a védett korú munkavállalónak felajánlani. Az alperes igazolta az átszervezés tényét, önmagában az, hogy a felmondás általánosságban utal a folyamat átszervezésre, a munkaköröm megszüntetésére, nem jogellenes, mivel a törvény nem írja elő a munkáltató részére az ennél pontosabb indokolást, nem volt szükség a változások pontos ismertetésére. A távozásomat követően arányosan újra osztották a feladatokat. Helytállóan állapította meg az I. fokú Bíróság, hogy nem voltam összehasonlítható helyzetben [REDACTED]. A sérelemdíj vonatkozásában felhozottak a személyiségi jog megsértése szintjét el nem érő szubjektív érzéseken alapuló sérelmek voltak. A személyiségi jogot nem sértő érdeksérelem nem járhat a sérelemdíj, mint jogvédelmi eszköz alkalmazásával.

A jogerős ítélettel szemben törvényes határidőben felülvizsgálati kérelemmel éltem. Utaltam az MK 95. sz. állásfoglalás alapján kialakult, az eljáró bíróságok által figyelmen kívül hagyott bírói gyakorlatra, amely szerint a felmondás indokolása nem lehet általános, közhelyszerű. Az átszervezés, mint jogszerű felmondási ok nem jelenti, hogy a felmondás minden konkrétumot nélkülözhet az adott munkavállaló vonatkozásában, ezt a világosság követelménye is megköveteli. Tévesen állapították meg az eljáró bíróságok, hogy alperes igazolta az átszervezést, e vonatkozásban SzMSz-t nem csatolt sem az átszervezés előtti, sem az azt követő állapotokról, a tanúvallomások pedig ellentmondásosak voltak mind egymással, mind önmagukkal. Az Mt. általános tájékoztatási kötelezettségéből következik, hogy a felmondás közlésekor a munkáltató köteles tájékoztatni a védett korú munkavállalót, hogy megvizsgálta a nyitott pozíciókat és nincs a részére felajánlható másik munkakör. Alperes nem igazolta, hogy a tájékoztatásnak bármilyen formában eleget tett volna. Az Mt. szerinti felmondási korlátnak a felmondáskor kell megfelelni, nem utólag, a peres eljárás során. Az eljáró bíróságok a jogszabállyal ellentétesen értelmezték, miszerint nem azt kell bizonyítani a munkáltatónak,

hogy a felmondás közlésekor elvégezte az állásfelajánlással kapcsolatos eljárást. Az Mt. a munkáltató számára ír elő kötelezettséget, nem a munkavállalónak kell arra odafigyelnie, és utólag perben érvényesítenie. Alperes nem igazolta, hogy az átszervezés a felmondás pillanatában már megkezdődött, jogszabályellenesen jutottak erre a bíróságok. Téves az a jogértelmezés, miszerint a felmondási idő alatt megüresedett pozíció felajánlására a munkáltató nem köteles. Az eljáró bíróságok jogszabályellenesen nem értékelték az alperesi tanúk vallomásainak ellentmondásosságát. Tévesen értelmezték, hogy az Mt. nem a munkavállaló képzettsége, végzettsége szerinti, hanem az általa betöltött munkakörhöz szükséges képzettség, végzettség szerinti munkakör felajánlását teszi kötelezővé. A munkaköröm hatósági engedélyhez kötöttsége vonatkozásában az eljáró bíróságok nem tettek eleget az indokolási kötelezettségüknek. Iratellenesen állapították meg a bíróságok azt, hogy nem vitattam az alperesi tanúk által előadottakat. Jogszabálysértő módon hagyta helyben a II. fokú Bíróság az általa észlelt „hibák” együttes fennállása ellenére az I. fokú ítéletet. Tévesen az Alkotmánybíróság jogértelmezését kizárólag a jogalkotóval szembeni elvárásként fogalmazza meg, amely a bíróságok vonatkozásában nem bír relevanciával.

A Kúria Mfv.I.10.120/2017/3. sorszámú ítéletével a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta. Igazoltnak találta a munkaköröm megszűnését, amelyből, mint valós felmondási okból okszerűen következik a munkaviszony megszüntetése. Nem igazoltam álláspontja szerint azt, hogy a munkaköröm megszüntetése engedélyköteles, de amennyiben ez igazolásra került volna, úgy az sem érinti a felmondás jogszerűségét, az kizárólag az alperes működésének jogszerűségét érintő kérdés. A védett kor erre vonatkozó figyelemfelhívás, tájékoztatás nélkül is fennálló objektív korlátja a felmondásnak, az Mt. 66. § (5) bekezdése ezért nem bővíti az Mt. 66. § (2) bekezdésében foglaltakat, ezért a felmondást nem teszi jogellenessé az, ha erre vonatkozóan utalás sincs a felmondásban. A munkaköri leírásomban figyelembe vett képzettség, végzettség szerint kell a felajánlható másik munkakört vizsgálni. A hátrányos megkülönböztetés vonatkozásában az eljáró bíróságok jogértelmezése az Alaptörvény 28. cikkével összhangban van, [REDACTED] ezért nem állt velem összehasonlítható helyzetben.

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítése

A jogorvoslati lehetőségeket a fentebbiek szerint már kimerítettem, az ítélet jogerős, további jogorvoslatra nincs lehetőség, figyelemmel arra, hogy mind a rendes, mind a rendkívüli jogorvoslati lehetőségeket kimerítettem.

c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

A Kúria ítélete az I. fokú eljárásban általam meghatalmazott, helyettem eljáró fiamnak került kézbesítésre – vagyis a kézbesítésre vonatkozó jogszabályi rendelkezések teljes megsértésével – 2018. május 15. napján, így törvényes 60 napos határidőn belül került benyújtásra a panasz.

d) Az indítványozó érintettségének bemutatása

Az indítványozó az ügy felperese volt.

e) Annak bemutatása, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés

Kérem a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 34.M.131/2015/14. sz. ítéletének, a Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016/12. sz. ítéletének és a Kúria mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.120./2017/3. sz. ítéletének megsemmisítését, mert azok sértik az Alaptörvény II. cikkét, XV. cikk (1)-(2) bekezdéseit, a XVII. cikk (1) bekezdését, valamint a XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdéseiben garantált alapjogaimat, az alábbiakban részletesen kifejtett indokaim alapján. Kifogásaim nem szakjogi, törvényértelmezési kérdések, hanem kifejezetten alkotmányossági kérdések, amelyekre nemcsak most, a jogerős ítéletet követően, pervesztességre tekintettel hivatkozom, hanem már az elsőfokú bírósági eljárás kezdetétől fogva folyamatosan hivatkoztam az Alaptörvényre és az Alkotmánybíróság határozataira. Ezeket azonban a bíróságok egyrészt elutasították, mondván, hogy rájuk – mint bíróságokra – az AB döntése nem vonatkozik, illetve ott, ahol érdemben is próbálták volna elbírálni, azt is tévesen, az Alaptörvény és a vonatkozó AB gyakorlat teljes figyelmen kívül hagyásával tették. A támadott bírósági ítéletek ezért számos alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést vetnek fel, amelyekre az Alkotmánybíróságnak kell megadni a végső választ.

Azzal, hogy az eljáró bíróságok megsértették különösen a tisztességes eljáráshoz való jogom, a hatékony bírói jogvédelemhez való jogom, az indokolt bírói döntéshez való jogom, valamint a hatékony jogorvoslathoz való jogomat, önkényes ítéleteket hoztak, ezért részemre érdemi jogvédelmet nem nyújtottak. Sem az I. és II. fokú Bíróság, sem a Kúria nem indokolta megfelelően ítéletét, azok hiányosak, ellentmondásosak, ami a bírói döntések önkényét, végső soron pervesztességet eredményezte, miközben az alapvető jogok lentebb kifejtettek szerinti megtartásával pernyertes lettem volna, illetőleg csak ekként lett volna számomra biztosítható az Alaptörvény által is megkívánt hatékony bírói jogvédelem és tisztességes eljárás. Sérti a tisztességes eljáráshoz való alapjogomat, hogy a Kúria és a II. fokú Bíróság helyben hagyta a II. fokú Bíróság által is deklaráltan tárgyi, jogi tévedéseket tartalmazó ítéletét, ekként a hatékony jogorvoslattól is elzártak.

Ezen túlmenően alapvető alkotmányossági kérdésként merül fel, hogy az Alaptörvény és a Munka Törvénykönyv által is kiemelten védett korú munkavállaló felmondása esetén eleget tesznek-e a bíróságok az Alaptörvény 28. cikke szerinti követelménynek, valamint a hatékony bírói jogvédelem, illetőleg a tisztességes eljáráshoz való jog által megkívánt jogvédelemnek olyan gyakorlat fenntartásával, valamint az Mt. olyan módon történő értelmezésével, amely szerint a munkáltató a felmondásban nem köteles megadni az "álrendelt pozícióban lévő, ekként információs aszimmetriában szenvedő munkavállalónak azt a tájékoztatást, miszerint védett korára tekintettel munkakörfelajánlási kötelezettsége van, és e körben nem talált számára felajánlható másik munkakört. Ezen bírói gyakorlattal vajon teljesül-e a bírósághoz fordulás jogának, a tisztességes eljáráshoz való jognak, valamint a hatékony jogorvoslathoz való jognak a követelménye, avagy a munkavállaló pozíciójából fakadóan el van így zárva jogainak (hatékony) érvényesítésétől. További alkotmányossági kérdésként merül fel, hogy a védett korú munkavállaló jogalkotó által is kiemelt és deklarált védelme vonatkozásában az Alaptörvény 28. cikkével és a már hivatkozott alapjogokkal összhangban van-e az a bírói gyakorlat, amely a munkakör felajánlási kötelezettséget kifejezetten megszorítóan értelmezi, vagy kiüresedik a védelem és a jogszabály abban az esetben, ha az átszervezés miatt az egyedi munkakör megszűnik, és ennek ellenére a megszűnt egyedi munkakörhöz szükséges végzettség, képzettség alapján kell megvizsgálni az esetlegesen üres pozíciókat a bíróságok szerint. Azon bírói gyakorlat alkotmányosságát is szükséges megvizsgálni, különösen az Alaptörvény 28. cikke és a tisztességes eljáráshoz való jog részeként definiált hatékony bírói jogvédelem

vonatkozásában, amely szerint a munkáltatónak elég utólag azt bizonyítania, hogy a felmondáskor nem volt felajánlható másik munkakör, és nem azt kell igazolnia, hogy a felmondás pillanatában ténylegesen elvégezte az üres pozíciók vizsgálatát, és így nem volt felajánlható másik munkakör. Meglátásom szerint ugyanis ezen bírói gyakorlatok kifejezetten alaptörvény-ellenesek.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

Alaptörvény II. cikk

Alaptörvény VI. cikk (1) bekezdés

Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdés

Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdés

Alaptörvény XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdés

b) A megsemmisíteni kért bírói döntések alaptörvény-ellenességének indokolása

Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdés vonatkozásában:

A munkáltatóm a felmondás közlésekor semmilyen tájékoztatást nem adott nekem arról – sem írásban, sem szóban –, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdésével egyáltalán tisztába lett volna, az ebből eredő kötelezettségének eleget tett-e, megvizsgálta-e egyáltalán, hogy van-e részemre bármilyen felajánlható munkakör. A munkáltatói tájékoztatás megtagadásával munkáltatóm megsértette a bírósághoz forduláshoz való – Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésében biztosított – jogomat, valamint a jogorvoslathoz való jogomat, annak gyakorlásában gátolt, hiszen a szükséges információk hiányában igényérvényesítési lehetőségemben korlátozott voltam. Azzal, hogy az eljáró bíróságok jogszerűnek minősítették a munkáltatónak ezt az eljárását, amely a védett korú munkavállaló felmondása esetében semmiféle – az Mt. 66. § (5) bekezdésével összefüggő – indokolást, a felajánlható munkakörök előzetes vizsgálatát, és a munkavállaló erről való tájékoztatását nélkülözték, szükségtelenül és aránytalanul korlátozták a munkáltatóm döntése ellen a bírósági út igénybevételét és a jogorvoslathoz való jogomat.

Az Alkotmánybíróság már a korábbi Alkotmány 57. § (1) bekezdéséből levezette – konkrétan a 39/1997. (VII. 1.) AB határozatában – a hatékony bírói jogvédelem követelményét, nevezetesen azt, hogy a jogi szabályozásnak olyan jogi környezetet kell biztosítani, hogy a perbe vitt jogok a bíróság által érdemben elbírálhatók legyenek. A hatékony bíró felülvizsgálat követelménye az Alkotmánybíróság álláspontja szerint magában foglalja azt is, hogy a (közigazgatási) döntési jogkört meghatározó szabálynak megfelelő szempontot vagy mércét kell tartalmaznia, amely alapján a döntés jogszerűségét a bíróság felülvizsgálhatja. (ABH 1997, 263, 272., ezt a döntést az AB az Alaptörvény után is megerősítette pl. 5/2013. (II. 21.) AB határozatában). Jelen ügyben ugyan nem közigazgatási döntésről van szó, de az 5/2013. (II. 21.) AB határozat azt is kimondta, hogy ez az elvi tétel irányadó a munkáltatói döntésekkel szemben is. Az 5/2013. (II. 21.) AB határozat szerint: “az Alkotmány 57. § (1) bekezdéséből fakadó fenti követelmények irányadók a Kjt. vitatott szabálya alapján keletkező közszolgálati jogvitákra nézve is. Az Alkotmány 57. § (1) bekezdésében szabályozott általános bírói jogvédelmi garanciákat az Emberi Jogok Európai Egyezményének 6. cikk (1) bekezdése is megköveteli. Az Emberi Jogok Európai Bírósága, amely az utóbbi időkben folytatott gyakorlatában fokozatosan kiterjesztette a 6. cikk (1) bekezdésének alkalmazhatóságát a köztisztviselők közszolgálati jogvitáira is [Frydlander v. Franciaország no. 30979/96 2000. június 27.; Vilho Eskelinen és társai v. Finnország no.

63235/00 2007. április 19.; Jordan Jordanov és társai v. Bulgária no. 23530/02 2009. július 2.]” (ABH 2011, 49, 81.). A határozat szerint a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélküli felmentéssel való megszüntetése esetén a munkáltató önkényes döntésével szemben önmagában nem nyújtott hatékony jogvédelmet, hogy a tisztviselő a munkáltatói döntést bíróság előtt megtámadhatta. A törvényi garanciák hiánya, továbbá az indoklás hiánya elzárta a bíróságot a felmentés jogszerűségének elbírálásától, aránytalanul korlátozta a kormánytisztviselők Alkotmány 57. § (1) bekezdése alapján megillető bírói jogvédelemhez való jogukat. (ABH 2011, 45, 81.)

Úgy vélem, hogy az AB által kimondott és itt idézett tételek az én esetemben is irányadóak két okból is:

- a határozat ugyan a közszolgálati jogviszonyok vonatkozásában mondta ki ezeket a követelményeket, ám ezek alkalmazandók az én munkaviszonyom – és általában az Mt. szerinti munkaviszony – megszüntetésekre. Már csak azért is, mert az elsőfokú bíróság is az én ügyemben a közszolgálati jogviszonyra vonatkozó bírósági jogértelmezést per analogiam felhasználva döntötte el a pert. Lásd az elsőfokú bírósági ítélet 6. oldalát: itt az elsőfokú bíróság ítéletében jogalapként az EBH2010.2166. döntésre hivatkozott, amely a köztisztviselőkkel kapcsolatos felmentés közlésére vonatkozott.
- az én esetemben – és így általánosságban is a védett korú munkavállalókra nézve – indokolás nélküli felmondást tett lehetővé a bíróság jogértelmezése, hiszen a munkáltatónak így csak a rendes felmondás általános követelményeit kell indokolnia a felmondásban, azt nem, hogy a védett korban lévő munkavállalót miért bocsátja el. A felmondás oka ugyanis védett korú munkavállaló esetében nem önmagában az átszervezés, hanem az, hogy átszervezés történt és nem volt a munkáltatónál felajánlható másik, megfelelő munkakör. Ennek a két oknak egyszerre kell fennállnia, ennél fogva a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége a felmondás két konjunktív ok vonatkozásában is fennáll.

Az AB határozat idézett követelményei alapján jelen esetemben sem nyújt önmagában hatékony jogvédelmet, hogy a munkavállaló a munkáltatói döntést bíróság előtt megtámadhatja.

A felajánlható munkakörök előzetes munkáltatói vizsgálatának, az erről való tájékoztatásnak és a munkakör-felajánlás elmaradása indokolásának a hiánya elzárja a munkavállalót attól, hogy a felmondása jogszerűségét – akár saját maga, akár jogi szaktudással rendelkező ügyvéd segítségével – meg tudja ítélni, és el tudja dönteni, hogy érdemes-e bírósághoz fordulnia a munkáltató döntésével szemben. Ezáltal az Mt. 66. § (5) bekezdésének olyan értelmezése, amely nem követeli meg a munkáltatótól az e bekezdésben előírt követelmények előzetesen, felmondás közlését megelőző vizsgálatát, és az erről szóló tájékoztatást, aránytalanul korlátozta az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdése alapján engem megillető bírói jogvédelemhez való jogomat.

Álláspontom szerint tehát az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdéséből fakadó alkotmányos követelmény az, hogy 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. A

munkavállaló ugyanis csak így tud megfelelő tájékoztatást kapni arról, hogy a munkáltató eljárása nem önkényes volt, hanem az Mt. 66. § (5) bekezdésében foglaltaknak megfelelt.

Az ítéletek sértik az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdését az alábbiak miatt:

A munkáltató fent említett tájékoztatási kötelezettsége az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdéséből is következik, amely szerint a munkavállalók és a munkaadók a munkahelyek biztosítására együttműködnek egymással. A munkáltatóm semmilyen együttműködést nem tanúsított az én munkahelyem biztosítására, pedig – ahogy azt a perben többször is kifejtettem – egy ilyen nagylétszámú cégnél számtalan lehetősége lett volna a munkáltatómnak, hogy ne kelljen elbocsátania, de még utólagosan, a felmondást követően is.

Álláspontom szerint az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében megfogalmazott együttműködési kötelezettségből következik, hogy a munkáltatóm a felmondás közlését megelőzően az Mt. 66. § (5) bekezdésben előírt követelményeket – a felajánlható munkaköröket – megvizsgálja, és a felmondás közlésekor köteles lett volna tájékoztatni szóban vagy írásban védett koromról és az azzal járó felmondási védelemről, továbbá arról, hogy számomra a jogszabályban foglaltak szerinti munkakört felajánlani nem tud. Ezért az eljáró bíróságok ezzel ellentétes jogszabályértelmezése az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésébe is ütközik. Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése szerinti együttműködési kötelezettséget mindig az adott helyzetre kell alkalmazni, lényegében egyediesíteni, és ebből következően a fentiekről a munkáltatóm köteles lett volna tájékoztatni annak érdekében, hogy világos legyen számomra, pontosan miért nincs lehetőség a további foglalkoztatásomra.

A kölcsönös együttműködési és az általános tájékoztatási kötelezettséget a 17/2014. (V. 30.) AB határozat alkotmányos követelményként a következőképpen fogalmazta meg:

„[34] Az Mt. 6. § (2) bekezdés az általános magatartási követelmények között rögzíti a kölcsönös együttműködés, a (4) bekezdés pedig az általános tájékoztatási kötelezettséget. Az általános tájékoztatási kötelezettség értelmében a munkaadók és 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 [Mt. 18. § (2) bekezdés].

[35] Az Mt. 65. § (5) bekezdése – a Nemzetgazdasági Minisztérium foglalkoztatáspolitikáért felelős államtitkára szerint – az általános együttműködési kötelezettséget konkretizálja speciális szabály formájában. A tájékoztatási kötelezettség szabályozásának indoka, hogy a munkáltató részére adott tájékoztatás révén válhat nyilvánvalóvá a munkáltató számára az, hogy tilos megszüntetnie a munkaviszonyt felmondással.”

Az itt idézett elvi tételekből jelen ügyben több fontos következtetés vonható le:

- a tájékoztatási kötelezettség az általános együttműködési kötelezettséget konkretizálja. Vagyis a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében előírt általános együttműködési kötelezettség (egyik) konkretizálása, konkrét megvalósulási formája.

- „Az általános tájékoztatási kötelezettség értelmében a munkaadók és 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.” – védett korú munkavállaló esetén az Mt. 66. § (5) bekezdés egy (alkotmányos) garanciális szabály, az ezzel kapcsolatos körülményekről szóló tájékoztatás (van-e felajánlható munkakör vagy nincs) a munkáltató részéről a munkavállalói jogok (így különösen a további jogorvoslati jog) gyakorlása szempontjából lényeges. Tehát az Mt. 66. § (5) bekezdésével összefüggő körülményekről szóló tájékoztatásról a munkáltató köteles (lett volna) tájékoztatni a védett korú munkavállalót. Ez azonban az én ügyemben teljesen elmaradt.

- „A tájékoztatást olyan időben és módon kell megtenni, hogy az lehetővé tegye a jog gyakorlását és a kötelezettség teljesítését”. Ha tehát a munkáltatónak elegendő csak a bírósági tárgyaláson igazolnia, hogy nem volt számomra felajánlható munkaköre (ahogy ezt a bírósági ítéletek kimondták), akkor ez nem teszi lehetővé a munkavállalói jogaim gyakorlását és a munkáltató – felmondási védelemmel összefüggő – kötelezettségeinek teljesítését, vagyis azt, hogy ha van ilyen munkakör, azt ajánlja fel. Ha a munkáltató ezt nem méri fel, akkor elvi szinten is kizárt, hogy azt fel tudja ajánlani, és ezáltal jogszabályi kötelezettségének eleget tudjon tenni. Vagyis ez alapján alkotmányos követelmény, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdésével összefüggő tájékoztatást a munkáltatónak legkésőbb a felmondás közlésekor meg kell tennie, hogy az lehetővé tegye a munkavállalói jogok gyakorlását és a munkáltatói kötelezettség (üres munkakörök felajánlása) teljesítését.

- „a munkáltató részére adott tájékoztatás révén válhat nyilvánvalóvá a munkáltató számára az, hogy tilos megszüntetnie a munkaviszonyt felmondással.” – Ugyan itt az AB a munkavállaló általi tájékoztatásról szólt, de ennek célja nyilvánvalóan az, hogy a munkáltató tudatában legyen a munkaviszony megszüntetését korlátozó körülménnyel (az idézett AB-határozatban a női munkavállaló várandósságával, jelen esetben pedig a védett korú munkavállaló védett korával és az ehhez kapcsolódó munkáltatói kötelezettségekkel.) Ha tehát a munkáltató nem tájékozódik előzetesen, a felmondást megelőzően arról, hogy a munkavállalója védett korban van, továbbá arról, hogy van-e a munkáltatónál felajánlható munkakör, akkor ezáltal nem is válhat nyilvánvalóvá a munkáltató számára az, hogy tilos (lett volna) megszüntetnie a védett korú munkavállaló munkaviszonyát. Jelen ügyemben azonban a bírósági ítéletekből épp ennek ellenkezője következik, vagyis az, hogy a munkáltatónak elegendő utólag, a munkavállaló esetleges pereskedése esetén felmérnie és a perben bizonyítania, hogy a munkavállaló munkaköréhez szükséges képzettségnek, végzettségnek, gyakorlatnak megfelelő betöltetlen másik munkakörrel nem rendelkezett (lásd Kúriai ítélet 9. oldal 70. bekezdés).

Az Mt. 66. § (5) bekezdése egy munkáltatói kötelezettséget ír elő, tehát nem a munkavállalónak kell erre figyelni, és utólag ezt a perben érvényesítenie – ahogy ez a bíróságok ítéleteiből következik –, hanem az Mt. a munkáltatóra hárít egy egyértelmű kötelezettséget. Az Mt. egy munkáltatói aktivitást vár el, hogy tudniillik a munkáltató aktívan értékelje, körüljárja a 66. § (5) bekezdésben leírt követelményeket. Az nem várható el a munkavállalótól, hogy ő legyen figyelemmel erre a felmondási korlátozásra. Az Mt. 66. § (5) bekezdés egy felmondási korlátot állapít meg, amely a felmondási jog

gyakorlásának egy további többletkövetelménye, ami az én ügyemben nem teljesült. Az ügyemben eljáró bíróságok értelmezése szerint elegendő a munkáltatónak utólagosan, a munkaügyi per során igazolni, hogy nem volt számomra felajánlható munkakör, ez viszont szembe megy azzal, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdés szerinti többletkövetelményt, mint korlátozást a felmondási jog gyakorlásakor – és nem csak utólag, a bírósági eljárás során – kell figyelembe venni. Ellenkező esetben nem beszélhetnénk korlátozásról, hiszen így – mint az jelen esetben is látható – a munkáltató felmondási jogának gyakorlását semmi nem korlátozta, ugyanúgy, ugyanazzal az indokkal tudott nekem felmondani, mint bármely más, nem védett korú munkavállalónak.

A munkáltatóm által nem került bizonyításra a perben, hogy a munkáltató a felmondásomnak a gyakorlásakor, vagyis a felmondás átadásakor (közlésekor) érdemben megvizsgálta a számomra felajánlható lehetséges munkaköröket. Ezt a bírósági ítéletek szerint elegendő volt neki csak utólag, tanúkkal igazolni (szerintem azt is sikertelenül), de arra nézve alperes nem szolgáltatott semmiféle bizonyítékot, hogy a felmondási jog gyakorlásának a pillanatában, a közlésekor ez egy általa – nemcsak ismert, hanem – értékelt, vizsgált körülmény is volt. Ezt csak utólag, a felmondás közlése utáni köztudomású tényekre alapozva próbálta igazolni, konkrét bizonyítékkal azonban erre nézve nem szolgált.

Ez abszolút szembe megy a jogszabály céljával – és így az Alaptörvény 28. cikkével - is, ami az, hogy a védett korú munkavállalót – a munkaerőpiacon történő hátrányosabb helyzete miatt – lehetőleg minél tovább bent tartsa a munkaerőpiacon, és ha van részére a munkáltatónál betöltetlen munkakör, akkor ne kívülről pótolja a szükséges munkaerő-hiányt. A bírósági ítéletek jogértelmezése teljesen szembe megy az Mt. 66. § (5) bekezdés céljával, hiszen ha elegendő a munkáltatónak utólag perben bizonyítani, hogy nem volt felajánlható munkaköre, akkor még egy sikertelen bizonyítás – és az ebből következő pervesztessége – esetén sem köteles visszavenni a jogellenesen elbocsátott munkavállalót.² Jelen ügyben egyébként az elbocsátásomat követően a munkáltatóm több új munkavállalóval is létesített jogviszonyt, még a felmondási időm alatt is. Álláspontom szerint ez is szembe megy a jogszabály céljával, így 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 ez nem történt meg, ezért az ezt jogszerűvé nyilvánító bírósági ítéletek alaptörvény-ellenesek. (Kúria ítéletének 8. oldal 63. bekezdése)

² Az Mt. 83. § (1) bekezdés taxatívén felsorolja, hogy a munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt mikor köteles helyreállítani. Ezek között az Mt. 66. § (5) bekezdés megsértése nem szerepel, csak az alábbi esetkörök:

- ha
- a) a munkaviszony megszüntetése az egyenlő bánásmód követelményébe,
- b) a 65. § (3) bekezdésébe,
- c) a 273. § (1) bekezdésébe ütközött,
- d) a munkavállaló a munkaviszony megszüntetésekor munkavállalói képviselő volt,
- e) a munkavállaló a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését vagy erre irányuló saját jognyilatkozatát sikerrel támadta meg.

Az Mt. 66. § (5) bekezdés célja – az 17/2014. (V. 30.) AB határozat [36] bekezdésében a várandós nők védelmével összefüggésben megfogalmazottak alapján – mutatis mutandis – a védett korra vonatkozóan is megállapíthatóak, illetve irányadóak:

A jogalkotó az Mt. 66. § (5) bekezdésében a munkáltató szabad felmondási jogának korlátozásával a munkavállalóknak az időskoruk miatti – munkaerő-piaci pozíciójukat és elhelyezkedési esélyeik miatti – kiszolgáltatott állapotát ismerte el, s ítélte a jogviszony megszűntetésével szemben fokozott védelmet igénylőnek. A tilalomra okot adó tényállások olyan állapotra, illetve élethelyzetre vonatkoznak, amelyek a munka világában, a munkavállalás terén hátrányokkal járnak. A védelem arra irányul, hogy ne eredményezze az érintettek számára munkájuk elvesztését. A XV. cikk (5) bekezdése – a családok, a gyermekek, a nők mellett – különleges gondoskodásra szoruló és védelmet igénylő csoportként emeli ki az időseket.

Az Alaptörvény tartalmazza az esélyegyenlőségek kiküszöbölését célzó intézkedésekre való általános felhatalmazást, és a külön intézkedésekkel védendő kör megjelölése során kifejezetten kiemeli az időseket [Alaptörvény XV. cikk (4)–(5) bekezdés].

A 17/2014. (V. 30.) AB határozat [37] szerint „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 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.”

Mindezek alapján – mutatis mutandis – az Alkotmánybíróságnak jelen ügy kapcsán is arra a következtetésre kell jutnia, hogy az Mt. 66. § (5) bekezdéséről való tájékoztatási kötelezettség is „önmagában szükséges a felmondási védelem érvényesülése céljából”, és az az állam intézményvédelmi kötelezettsége érvényesülése érdekében feltétlenül szükséges. A tájékoztatási kötelezettség elmulasztása eleve megüti a felmondási védelem – jogalkotó által is elismert – célját.

Ugyan a hivatkozott AB határozat a munkáltató részére történő tájékoztatásról szól, de – a korábban már levezetett – kölcsönös tájékoztatási kötelezettség ugyanúgy feltételezi a munkavállaló részére történő tájékoztatást is. Vagyis az idézett AB határozatból levezetett alkotmányos követelmény az is, hogy a felmondási védelem formájában realizálódó intézményvédelmi kötelezettség tényleges megvalósulásához elengedhetetlen a munkáltatónak a kedvezményre okot adó körülményről való tájékozódása és erről a munkavállaló tájékoztatása.

Ennek megsértésével az ügyekben eljáró bíróságok az Alaptörvény 28. cikk szerinti, a jogszabályok célja szerinti értelmezési elvvel is szembe mentek. A Munka törvénykönyvéhez

csatolt hivatalos miniszteri indokolás is úgy fogalmaz, hogy az új törvény „a nemzeti konzultáció eredményének megfelelően fejleszti a „védett kor” intézményére vonatkozó szabályozást.” (Lásd T/4786. sz. iromány 133. oldal: <http://www.parlament.hu/irom39/04786/04786.pdf>) A Javaslat indokolásának figyelembe vétele az Alaptörvény 28. cikk vonatkozásában az Alaptörvény 7. módosítása értelmében most már konkrét alaptörvényi kötelezettségként jelenik meg.

A törvényhozó szándéka tehát egyértelműen az volt – a nép akaratának megfelelően – hogy a védett kor intézménye általi garanciák nemhogy ne csökkenjenek, hanem inkább nőjenek. A bíróságok általi jogértelmezés viszont lényegében „kiüresíti” a védett kor jogintézményét, hiszen melyik munkáltató – tanúként beidézt – munkavállalója vallaná be utólag egy munkaügyi perben, hogy lett volna ilyen felajánlható munkaköre és ezért jogszerűtlen volt az eljárása? A támadott bírósági ítéletek ugyanis csupán ennyi követelményt támasztanak a munkáltató felé, hogy utólag – akár saját tanúival – igazolja, hogy nem volt nála felajánlható munkakör. Semmilyen okirati bizonyítékot nem követelt meg a bíróság, elegendő volt a „szóbeli bemondás”. Álláspontom szerint a munkáltató nem teheti meg, hogy csak úgy húz egy vonalat, és azt mondja, hogy aki ez alá a vonal alá esik, azt elbocsátom, hanem a munkáltatónak azt is meg kell(ett volna) indokolnia, hogy miért pont arra a munkavállalóra esik a választása. Ilyen esetben pedig a védett korú munkavállalót többletvédelem illeti meg a többi, nem védett korú munkavállalóhoz képest, ami – jogi álláspontom szerint – azt jelenti, hogy ha egy szervezeti egységnél 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.

A 17/2014. (V. 30.) AB határozat [37] szerint „A várandósság és az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésben való részvétellel kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következne.”

Ugyanez az alkotmányos követelmény kell vonatkozzon a védett korú munkavállalókra nézve is, hiszen az időseket az Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdése ugyanúgy különleges gondoskodásra szoruló és védelmet igénylő csoportként emeli ki. Vagyis: Az Mt. 66. § (5) bekezdésével összefüggő munkakör-felajánlással kapcsolatos speciális tájékoztatási kötelezettség erre vonatkozó külön rendelkezés hiányában az Mt. kölcsönös együttműködési és általános tájékoztatási kötelezettséget előíró szabályaiból is következik.

A 17/2014. (V. 30.) AB határozat [37] szerint: „A munkavállaló – különösen a várandósság első szakaszában, amikor ennek külső jelei nincsenek, illetve az emberi reprodukciós kezelés alatt – csakis úgy érvényesítheti a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja.” Ez az alkotmányos követelmény – a korábban már levezetett kölcsönös együttműködési kötelezettség alapján – a munkáltatót is terheli, vagyis a védett korú munkavállaló esetében a munkavállaló csakis úgy érvényesítheti a rá vonatkozó védelmet, ha az előírt tájékoztatást megadja (ezt én a felmondáskor meg is tettem szóban), illetve a munkáltatójától megkapja.

Ugyancsak a kölcsönös együttműködés alkotmányos követelményéből ered, hogy a védett korú munkavállaló esetében a munkáltató írásbeli felmondása nem tartalmazhat ezzel ellentétes kitéletet. Az én ügyemben azonban éppen ez történt: a munkáltatói felmondás csak egy olyan kitéletet tartalmazott, hogy „Kijelentem, hogy a rám irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt több, mint 5 év elteltével töltöttem be.” Olyan választási lehetőséget viszont nem tartalmazott a

felmondás, hogy „Kijelentem, hogy a rám irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül töltöm be.”

A 17/2014. (V. 30.) AB határozat [43] bekezdésben az Alkotmánybíróság megjegyezte, hogy a munkáltatónak lehetősége van akár a felmondás közlését közvetlenül megelőzően a felmondási védelemre okot adó körülményekről való tájékozódásra, illetve egyéb munkavédelmi előírások miatt bizonyos esetekben erre köteles.

Jelen esetben épp ilyen tájékozódási kötelezettségről van szó a munkáltató esetében: a munkáltatónak előzetesen, a védett korú munkavállaló elbocsátása előtt tájékozódnia kell arról, hogy a munkavállalója védett korban van-e, és ha igen, akkor tájékozódnia kell, hogy van-e nála az Mt. 66. § (5) bekezdés szerint felajánlható munkakör. Jelen esetben erre a tájékozódásra egyértelműen nem került sor, ezt maguk a bíróságok is elismerték a tényállás megállapítása során. Ezért a támadott bírósági döntések az idézett AB határozatokból levont alkotmányos követelményekkel nyilvánvalóan szemben állnak, és ezek alapján alaptörvény-ellenesek.

A XV. cikk (1)-(2) bekezdés vonatkozásában a támadott bírósági döntések a következők miatt alaptörvény-ellenesek:

A Fővárosi Törvényszék másodfokú ítélete (5.Mf.680.074/2016/12.) egyértelműen alaptörvény-ellenes, ugyanis az Alkotmánybíróság XV. cikk (1)-(2) bekezdésével összefüggő jogértelmezését csak a jogalkotóval szembeni elvárásként fogalmazza meg (Fővárosi Törvényszék ítélete 5-6. oldal). Magyarország Alaptörvénye – mint a magyar jogrend alapja – a 28. cikkében kötelezettséggént írja elő, hogy a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni. A bíróságoknak tehát nemcsak lehetőségük, hanem kötelességük a jogszabályok értelmezését – a több lehetséges értelmezés közül – elsősorban az Alaptörvénnyel összhangban értelmezni. Az Alaptörvény értelmét pedig az alkotmánybírósági határozatok adják meg, konkretizálják.

A Fővárosi Törvényszék ítéletének ez a kijelentése egyébként nyilvánvalóan ellentétes az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 5. § d) pontjával is, amely az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatóra is kiterjeszti a foglalkoztatási jogviszony tekintetében, tehát nem csak a jogalkotóra.

Nem értettem egyet az elsőfokú bírósággal – és ezért az elsőfokú ítélettel szembeni fellebbezésemben hivatkoztam arra –, hogy én és [REDACTED] ne lettünk volna azonos helyzetben: lényeges tulajdonságunk, azaz védett korunk szempontjából azonos helyzetben voltunk, homogén csoportot képeztünk azáltal, hogy mindketten védett korúak voltunk. Az elsőfokú bíróság szerint a két munkavállaló közötti különbségtétel indoka egyrészt a munkakör jellege, vagyis, hogy [REDACTED] vezető beosztású munkavállaló volt, másrészt, hogy elbocsátásáról még a korábbi ügyvezető döntött. Álláspontom szerint azonban ezek nem elegendő érvek az ésszerű indok nélküli hátrányos megkülönböztetésre.

A védett kor, mint lényeges, alaptörvényileg védett tulajdonság (lásd: Alaptörvény XV. cikk (5) bekezdés) ugyanis megalapozza azt, hogy azonos, homogén csoportba tartozónak tekintjük [REDACTED] t velem. Nyilvánvaló, hogy az „összehasonlítható helyzet” nem jelenti azt, hogy egy homogén csoport tagjai minden tulajdonság tekintetében meg kellene egyezzen, ez ugyanis

teljesen kiüresítené a jogegyenlőség követelményét (hiszen nincs két egyforma ember). Alaptörvényellenes a Kúria ítéletének az az érve, miszerint a felperes azért nincs összehasonlítható helyzetben [REDACTED] mert másként szűnt meg a jogviszonyuk [REDACTED] os megegyezéssel, az enyém pedig rendes felmondással – Kúria ítéletének 10. o. 75. bekezdése). Álláspontom szerint éppen ez alapozza meg azt, hogy a védett kor szempontjából összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalóit a munkáltató nem azonos módon kezelte. Én éppen azt sérelmezem, hogy a munkáltató eltérő módon szüntette meg e két munkavállalónak a munkaviszonyát, engem lényegesen hátrányosabb helyzetbe hozva, egyebek között azért, mert így a végkielégítésem 75%-os különadó-fizetési kötelezettség alá esem. [REDACTED] még több mint másfél évig állományba tartották, holott a munkavegzés aor mar felmentették (lásd: [REDACTED] anúvállomása: 34.M.131/2015/11. sz. jegyzőkönyv 6. oldal). Ez egyértelműen csak adókikerülési szándékból történhetett, azaz itt rendeltetésellenes joggyakorlásról is szó van, ezért ezt hivatkozási alapként semmiképpen sem tartom elfogadhatónak. Semmilyen ésszerű indoka nem volt annak, hogy az alperes kedvezőbben bánjon [REDACTED] azért, mert vezető állású munkavállaló volt, sőt, az Mt. szerint éppenséggel könnyebben meg lehet szüntetni a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát. Lásd Mt. 210. § (1) bek. b) pont: A vezető állású munkavállaló munkáltatói felmondása esetére éppenséggel nem kell alkalmazni a védett korra vonatkozó szabályokat, így az Mt. 66. § (1)–(6) bekezdését.

Ennek a munkáltatói intézkedésnek, illetve megállapodásnak semmi köze [REDACTED] vezetői beosztásához. Az alperes munkáltató nem tudta ésszerű indokát adni a velem szembeni, lényegesen hátrányosabb következménnyel járó eljárásának. A menedzseri munkakörnek ebből a szempontból nincs olyan sajátossága, ami indokolná a két munkavállaló közötti különbségtételt, vagyis azt, hogy nekem miért nem ajánlották fel azt a lehetőséget, amit [REDACTED] ajánlottak.

A bírósági ítéletek ezt az alkotmányossági érvelésemet elutasították, álláspontom szerint viszont az általam – a fentiekben kifejtett – alkotmányos értelmezést kellett volna a bíróságoknak alkalmazni. Ezért a bírósági ítéletek jogértelmezése ellentétes az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdésével.

Emellett egy másik összefüggésben is megállapíthatónak tartom az Alaptörvény XV. cikk szerinti diszkrimináció-tilalom megsértését a munkáltató részéről. Az alperes nem igazolta, hogy a velem egyidejűleg elküldött, de nem védett korú munkavállalókhöz képest mennyiben kezelt engem eltérően. Az egyenlő bánásmód elvéből ugyanis két követelmény is fakad: a hasonló helyzeteket hasonlóan kell kezelni, a különböző eseteket viszont különbözőképpen kell kezelni. 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. Az elsőfokú bíróság ítéletével szembeni fellebbezésemben hivatkoztam arra, hogy az Alkotmánybíróság értelmezése szerint nem csak az vezethet hátrányos megkülönböztetéshez, ha azonos helyzetben levő jogalanyok között tesz a jogalkotó ésszerű indok nélkül különbséget, hanem ennek ellenkezője is, azaz amikor eltérő helyzetben levők esetén a köztük levő különbséget figyelmen kívül hagyják. Ennek alátámasztására hivatkoztam az Alkotmánybíróság 6/1997. (II. 7.) AB határozatára [ABH 1997, 67, 69.], majd a

Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 65. § (5) bekezdésének vizsgálatával foglalkozó 17/2014. (V. 30.) AB határozatra (Indokolás [44]).

A Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság az ítéletében erre az érvekre mindössze azt reagálta, hogy „A felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági jogértelmezés pedig a jogalkotóval szembeni elvárást fogalmaz meg.” (Lásd: Fővárosi Törvényszék 5.Mf.680.074/2016./12.számú ítélet 5-6. oldal.) És további vizsgálatot és indokolást ezzel az érveimmel összefüggésben nem adott. Ezt a törvényszéki érvelést kifogásoltam a Kúriához benyújtott felülvizsgálati kérelmemben. A Kúria erre a következőképpen reagált: „A törvényszék ezen következtetése a felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági határozatok tükrében és az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogértelmezés alapján sem jogsértő.” Ez a kúriai megállapítás azért téves, hiszen – mint az az általam idézett mondatból kiderül – a törvényszék éppenséggel kifejezetten elzárkózott az általam hivatkozott AB határozatok fényében történő értelmezéstől. A Kúria azonban – úgy tűnik – maga is észlelte ennek a törvényszéki állításnak a téves voltát, és maga próbálta meg elvégezni azt a mérlegelést, amelyet az első és másodfokú bíróságnak kellett volna. A Kúria ítéletének 10. oldalán a 76. bekezdésben – a törvényszék helyett – maga válaszolja meg a másodfokú bírósághoz benyújtott fellebbezésemben felhozott diszkriminációs kifogást. Ezzel a Kúria tulajdonképpen elismerte, hogy az általam felhozott szempontok alapján a bíróságnak vizsgálatot kellett volna lefolytatni, vagyis a velem egyidejűleg elküldött, de nem védett korú munkavállalókkal való azonos kezelés esetén vizsgálni kellett volna a bíróságoknak a diszkrimináció tilalmának megsértését. A Kúriának tehát hatályon kívül kellett volna helyezni az ily módon nyilvánvalóan alaptörvény-ellenes megállapítást tartalmazó törvényszéki ítéletet, és új eljárásra és vizsgálatra kellett volna utasítania. Ehhez képest a Kúria a törvényszék helyett „megmagyarázta”, hogy miért nem volt helytálló az én fellebbezésemben állított diszkriminációs kifogás, mondván, hogy „A munkaviszonyukat ugyan vele egyszerre felmondással szüntette meg, de a felperes esetében az irányadó felmondási korlátozásról szóló jogszabályi rendelkezés (Mt. 66. § (5) bekezdés) előírásainak is megfelelt az intézkedése.” Ez azonban egyrészt ténybelileg is téves, hiszen a Kúria - valamint az első- és másodfokon eljáró bíróságok is – éppen azt mondta ki, hogy a munkáltatónak semmilyen intézkedést nem kell tennie a védett korú munkavállaló elbocsátása esetén, elegendő, ha a munkavállaló által később megindított perben bizonyítja, hogy nem volt felajánlható munkaköre (lásd Kúriai ítélet 70. bekezdés). Emellett a Kúria a felülvizsgálati eljárásban már ténykérdéseket nem is vizsgálhat, csak jogkérdéseket, itt viszont ő maga nem vonhatott volna le ténybeli következtetéseket (azonosan vagy eltérő módon történő kezelés, bánásmód), anélkül, hogy az első és másodfokú bíróságot a tények megfelelő vizsgálatára kötelezte volna.

Amennyiben az Alkotmánybíróság el- vagy visszautasítja az indítványomat, úgy hatályában fenntart egy olyan bírósági ítéletet, amely egyértelműen elzárkózik a jogszabályoknak az alkotmánybírósági határozatok fényében történő értelmezése elől („A felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági jogértelmezés pedig a jogalkotóval szembeni elvárást fogalmaz meg.”) Az Alkotmánybíróságnak tehát önmagában emiatt a mondat miatt meg kell állapítani a törvényszéki – és az ezt hatályában fenntartó – kúriai ítélet alaptörvény-ellenességét, kimondva, hogy az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdésével összefüggésben tett alkotmánybírósági jogértelmezés az Alaptörvény 28. cikke alapján a jogalkalmazót is köti, nemcsak a jogalkotót.

Azáltal tehát, hogy a munkáltató a velem egyidejűleg elbocsájtott, de nem védett korú munkavállalókkal azonosan kezelte engem, hiszen ugyanazzal a sablon-felmondással mondtak

fel nekem is, mint a többieknek, ez a bíróság által megállapított tényállásban is szerepel – Kúriai ítélet 2. oldal 4. bekezdés: „A felmondás a felperes védett korával összefüggésben személyre szabott nyilatkozatot nem tartalmazott”, ezáltal ugyancsak diszkriminációt valósított meg, és így megsértette az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdésben foglalt jogomat. Az ezt jogszerűnek elismerő bírósági döntések ezért alaptörvény-ellenesen sértik az Alaptörvény XV. cikk (1)-(2) bekezdésben rögzített alapjogomat.

A Kúria azon megállapítása, miszerint „A törvényszék következtetése a felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági határozatok és az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogértelmezés alapján nem jogsértő.” – nemcsak tényszerűen nem állja meg a helyét (hiszen a törvényszék éppenséggel konkrétan kizárta az általam hivatkozott ABh-ák alkalmazását), de egyúttal sérti az indokolt bírói döntéshez való jogomat, amely az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdéséből következik (lásd: 7/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás 33.). Az Alkotmánybíróság nem fogadhatja el, hogy a bíróságok az Alaptörvény 28. cikke szerinti alaptörvényi kötelezettségük teljesítéseként pusztán „behivatkozzák” ezt a sablonszöveget, anélkül, hogy ezt akárcsak egyetlen AB határozattal is alátámasztanák. Sem az első-, sem a másodfokú ítélet, sem a Kúria ítéletének indokolásai egyetlen AB határozatra (de még AB-határozatokból idézett mondatra) sem hivatkoznak. Ha tehát az Alkotmánybíróság nem semmisíti meg a támadott bírósági döntéseket, azzal lényegében elfogadja („szentesíti”) azt a bírósági gyakorlatot, amely az Alaptörvény 28. cikke szerinti értelmezési elvet „puszta formalitásnak” kezeli, és letudja egy olyan sablonmondat beszúrásával, hogy „A törvényszék következtetése a felperes által hivatkozott Alkotmánybírósági határozatok és az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogértelmezés alapján nem jogsértő.”; anélkül, hogy legalább megidéznék, hogy mely AB határozatokra vagy mely alaptörvényi rendelkezésekre gondolt.

Az Alaptörvény II. cikk bekezdése vonatkozásában

Sérül továbbá az indítványozónak az Alaptörvény II. cikkében sérthetetlen alapjogként deklarált emberi méltósághoz való joga, valamint a VI. cikk (1) bekezdés szerinti, jó hírnév védelméhez való joga.

Elbocsátásom körülményei miatt egyértelműen sérült az emberi méltóságom, a munkáltatóm eljárása súlyosan sértette az emberi méltóságomat és a jó hírnevem.

Erre többször is hivatkoztam a bírósági eljárás során, mondván, hogy a munkáltató felmondása „statáriális” jellegű volt (a statárium: mint rögtönítelő bíróság kifejezésből adódóan), vagyis „rögtönítelő”. Engem és a közvetlen felettesemet is 1 perccel a döntés előtt tájékoztatták, nem tájékoztattak a jogaimról és kötelezettségeimről, nem adtak nekem felkészülési időt, és mindaddig nem engedtek ki a szobából, amíg tudomásul nem veszem, hogy a munkaviszonyom – védett kor ide, védett kor oda – 39 év után véget ér, és utána 2 nappal le is számoltattak, felmentettek a munkavégzés alól, pedig a feladatköreimnek átadása ennél jóval több időt igényelt volna. Majd ezt követően 2 napra rá fel is mentettek a munkavégzés alól.

Ezeket a körülményeket értettem én összességében „statáriális” jellegűnek, amely a külső szemlélők – így a többi munkavállaló – számára furcsának, szokatlannak, megalázónak tűnhet ahhoz képest, hogy pl. [REDACTED] ilyen méltányosan bántak.

Az elsőfokú bíróság ítéletének 11. oldalán az emberi méltóságom sérelmét azért nem találta megalapozottnak, mert én nem tudtam beszámolni negatív értékítéletről. Álláspontom szerint ugyanakkor az elsőfokú bíróság megszorítóan, leszűkítően értelmezte az emberi méltóság és a jó hírnév fogalmát, ugyanis csak azt vizsgálta, hogy én konkrétan tapasztaltam-e negatív értékítéletet, ugyanakkor azt nem vizsgálta, hogy a munkáltató által tanúsított magatartás objektíve alkalmas-e az emberi méltóság illetve a jó hírnév megsértésére.

Az ilyen statáriális, rögtönítélő jellegű eljárás – álláspontom szerint – objektíve alkalmas arra, hogy az elbocsátott munkavállalóval kapcsolatban negatív értékítéletet váltson ki. („Vajon miért lehetett erre szükség?”) Az emberi méltóság sérelme tehát nemcsak 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 ez realizálódhat. Ráadásul az ilyen sérelem nem is feltétlenül az elbocsátást követően néhány hónapon belül (a bíróság ítéletének meghozataláig) következik be, hanem sokszor évekkel később. Ezért az Alaptörvény II. és VI. cikkének megfelelő bírósági jogértelmezéshez nem elegendő, hogy a bíróság csak azt vizsgálja, hogy az egyén konkrétan tapasztalta-e a környezetében valamilyen negatív értékítéletet, hanem azt is meg kell vizsgálja, hogy a munkáltató által tanúsított magatartás objektíve alkalmas-e az emberi méltóság illetve a jó hírnév megsértésére.

Az Alaptörvény II. cikkét – az Alaptörvény R) cikk (3) bekezdése alapján – a Nemzeti hitvallással összhangban kell értelmezni. A Nemzeti hitvallás szerint: „a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka.” Az ilyen statáriális jellegű munkáltatói felmondási eljárással a becsületem alapját képező munkámtól megalázó, az emberi méltóságomat és a jó hírnevemet sértő módon fosztottak meg.

Az elsőfokú ítélet tehát az Alaptörvény II. cikk szerinti emberi méltósághoz való jogomat és a VI. cikk (1) bekezdés szerinti, jó hírnévhez való jogomat leszűkítően, alaptörvény-ellenesen értelmezte, ezáltal az elsőfokú ítélet, és az azt hatályában fenntartó másodfokú és kúriai ítélet is alaptörvény-ellenes.

3. Egyéb nyilatkozatok és melléletek

- a) Nyilatkozat arról, ha az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.
Nem kezdeményeztem.
- b) Ügyvédi meghatalmazás eredeti példánya (Melléklet)
A meghatalmazás kifejezetten az Alkotmánybíróság előtti eljárásban való képviselőre vonatkozik.
- c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról (Melléklet)
A csatolt adatkezelési nyilatkozat szerint az indítványozó nem járul hozzá a személyes adatai közzétételéhez.
- d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Melléletek)
Az érintettséget a bírósági eljárás iratanyaga, így a kereseti kérelem, a fellebbezés, a felülvizsgálati kérelem és a bírói döntések igazolják.

Kelt: Debrecen, 2018. június 21.