

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján

Alkotmánybíróság részére

ALKOTMANYBÍRÓSÁG

Ügyszám:

IV/1136-0/2018

Érkezett:

2018 JÚL 10.

Az irat elektronikus iratról
készített másolat

2018 JÚN 26.

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Példány:

1

Kezelőiroda:

Melléklet:

6 db

du

Alulírott

útján – az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény 27. § alapján, a 30. § (1) bekezdésében meghatározott törvényes határidőn belül az alábbi

alkotmányjogi panasz indítványt

terjesztem elő:

Kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.II.10.059/2017/13. számú ítéletének alaptörvény-ellenességét, és semmisítse meg azt, mivel sérti az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdését, a XXIV. cikk (1) bekezdését, a XXVIII. cikk (1) és (7) bekezdését, valamint a 28. cikkét.

A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság eljárását megelőző eljárásban a másodfokú bíróság jogerős ítélete az alábbi tényállást állapította meg:

A tényállás

[1] A felperes 2006. szeptember 1-jétől állt határozatlan idejű munkaviszonyban az alperesnél, 2011. július 26-ától ügyvezető igazgató munkakörben dolgozott.

[2] A felperes 2012. május 8-án az alperes munkavállalói javára egészségbiztosítási szerződést kötött a [REDACTED] A szolgáltatás éves díja 6.384.424 forint volt, amelynek első részletét a felperes 2012. május 15-én, a fennmaradó 3.192.212 forintot pedig 2012. november 30-án utalta át a biztosítónak. Az alperes, illetve annak alapítója és tulajdonosa az egészségbiztosítási szerződés megkötéséről és a pénzek átutalásáról nem tudott.

[3] Az alperes a 2012/III.(X.31.) számú alapítói határozatban előírta, hogy az ügyvezető csak a társaság jogi képviselője - a [REDACTED] előzetes szignálása (jóváhagyása) mellett köthet szerződést, tehet szerződéses kötelezettséget érintő egyoldalú nyilatkozatot, kötelezettségvállalást. A határozat értelmében az ügyvezető csak az alapító Pénzügyi és Költségvetési Irodája vezetőjének előzetes szignálása (jóváhagyása) mellett fogadhat be és teljesíthet az alapítói határozat meghozatalát megelőzően létrejött, illetve ezt követően megkötött szerződésből eredő számlát. Az utasítás

előírása szerint továbbá az ügyvezető köteles az alapító Pénzügyi és Költségvetési Irodájának vezetője részére a társaság fő- és alszámláihoz hozzáférést biztosítani.

[4] A peres felek a közöttük fennálló munkaviszonyt a 2012. december 6-án kelt megállapodással 2012. december 15-ével közös megegyezéssel megszüntették. A megállapodás 3. pontjában az alperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a felperes részére a 2012. december 15-éig járó munkabérét és az időarányosan járó ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását az utolsó munkában töltött naptól számított három munkanapon belül átutalással megfizeti.

[5] A felperes 2012. december havi fizetéséről két eltérő tartalmú fizetési lap került kiállításra. Az első – szignókkal ellátott – fizetési lap szerint a felperesnek 2012. december hónapra 9 nap alapbér, 5 nap szabadságmegváltás és 3 nap betegszabadság járt. A másik – aláírást nem tartalmazó - fizetési lap szerint ugyanerre a hónapra a felperest 12 nap alapbér és 42 nap szabadságmegváltás illeti meg. Az alperes a felperes jogviszonyának megszüntetését követően az egészségbiztosítási szerződést felmondta, így a biztosítótól 665.081 forint díjvisszatérítést kapott.

A felperes keresete, az alperes viszontkeresete és ellenkérelme

[6] A felperes a módosított keresetében 42 nap szabadságmegváltás jogcímén 2.082.524 forint és ezen összeg 2012. december 20-ától számított késedelmi kamata megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[7] Az alperes a felperes 5 nap szabadságmegváltás iránti igényét elismerte, ezt meghaladóan annak elutasítását kérte, módosított viszontkeresetében pedig 3.192.212 forint és további 314.940 forint kártérítés megfizetésére kérte kötelezni a felperest.

A Kúria döntése és annak jogi indokai

[22] Az alperes felülvizsgálati kérelme a következők szerint megalapozott.

[23] A Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275.§ (2) bekezdése alapján kizárólag a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta.

[24] A törvényszék a jogerős ítéletében helytállóan állapította meg, hogy a munkaviszony megszüntetéséről történő megállapodás időpontjára tekintettel a felek közötti jogviszonyra már az új Mt.volt az irányadó, de a szabadságra vonatkozó rendelkezések (115-131. §) az új Mt. 298. § (2) bekezdés b) pontja alapján még nem léptek hatályba, arra az Mt. előírásait kellett alkalmazni.

[25] A perben irányadó tényállás szerint felperes vezető állású munkavállalóként állt az alperes alkalmazásában. Az alperes a 2012. december 6-án kelt megállapodásban arra vállalt kötelezettséget, hogy a felperes részére a 2012. december 15-éig járó munkabérét és az időarányosan járó ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltását az utolsó munkában töltött naptól számított három munkanapon belül átutalással megfizeti. Minthogy a pénzben megváltandó szabadság tényleges mértékét azonban a felek nem rögzítették, a perben a felperest terhelte a bizonyítás a ki nem vett szabadsága mértékének körében (Pp. 164. §).

[26] Azt a másodfokú bíróság is megállapította, hogy a megállapodás aláírása előtt a felek nem tisztázták, hogy mit értenek „az időarányosan járó, ki nem vett szabadság pénzbeli megváltása” alatt. A felperes a keresetében és a fellebbezésében is arra hivatkozott, hogy a november hónapra vonatkozó bérjegyzékben még 42 munkanap ki nem adott szabadságnap szerepelt, amit a másodfokú bíróság sem fogadott el és 29 (2012. évre járó) munkanap szabadság pénzbeli megváltására kötelezte az alperest. Ezt meghaladóan a felperes keresetét elutasító ítéletet helybenhagyta, melyet a felperes felülvizsgálati kérelemmel (csatlakozó felülvizsgálati kérelemmel) nem támadott. Ebből következően a felülvizsgálati eljárás tárgyát nem képezhette, és az érdemi döntés szempontjából sem volt releváns, hogy a 2012. november havi bérjegyzék hány nap ki nem vett szabadságot tüntetett fel. A Kúriának

- vizsgálnia kellett, hogy a felperes hány munkanap szabadság pénzbeli megváltására lehet jogosult.
- [27] E körben előkérdésként merült fel, hogy a felperes mint vezető állású munkavállaló szabadságának kiadása, illetőleg ennek nyilvántartása mely felet terhelte és kit terhelte a bizonyítás abban a körben, hogy a felperes az időarányos szabadságát igénybe tudta-e venni. Az eljáró bíróságok eltérő jogi álláspontra helyezkedtek. A közigazgatási és munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperesnek kellett bizonyítani, hogy akadályoztatva volt a szabadság kivételében, míg a törvényszék jogi álláspontja szerint az alperesnek kellett igazolnia, hogy a felperes 2012. évben 1 munkanapnál többször volt távol (másodfokú ítélet 8. oldal, 7. bekezdés).
- [28] A 2012. július 1-től hatályos, a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (új Mt.) irányadó 209. § (3) bekezdése alapján a felperes mint vezető állású munkavállaló munkarendje kötetlen volt. Kötetlen munkarendje ellenére azonban az Mt. 134. § (1) bekezdés c) pontjában foglalt rendelkezéseket alkalmazni kellett, vagyis a szabadsága nyilvántartása alól a törvény mentesítést nem biztosított. A felperes az alperes első számú vezetőjeként felelős volt saját és beosztottai szabadság nyilvántartásáért is, ezért ennek hiányára, vagyis saját felróható magatartására előnyök szerzése végett nem hivatkozhatott. Tartalmában azonos rendelkezéseket tartalmazott a 2012. július 1-jét megelőző időszakra hatályos 1992. évi XXII. törvény.
- [29] A perben két adatlap került becsatolásra, amelyek közül a szignókkal ellátott igazoláson szereplő 5 munkanap szabadság meglétét az alperes elismerte. Az ezt meghaladó szabadság vonatkozásában a felperest terhelte annak bizonyítása, hogy szabadságának kivételében akadályoztatva volt. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan hivatkozott a Legfelsőbb Bíróság BH.1999.476. számú eseti döntésében foglaltakra, amelyben foglaltak az új jogszabályi környezetben is irányadóak. A felperes vezető állású munkavállalóként saját maga dönthetett a munkaideje beosztásáról és szabadsága igénybevételéről is, ezért nem az alperest terhelte a bizonyítás a szabadság kiadása vonatkozásában, hanem – a közigazgatási és munkaügyi bíróság helytálló jogi álláspontja szerint - a felperesnek kellett igazolnia, hogy szabadságának kivételében akadályoztatva volt. A felperes a per első szakaszában ugyan utalt arra, hogy a szabadsága kivételét a munka mennyisége akadályozta, utóbb azonban csak azon munkáltatói iratra hivatkozott, amely szignó nélkül 42 nap ki nem vett szabadság meglétét igazolta számára. Minthogy a felperes az elsőfokú eljárás során tett nyilatkozata szerint (5. sorszámu jegyzőkönyv) saját döntése alapján vehette igénybe a szabadságát, a szabadsága kivételének akadályát pedig nem tudta bizonyítani, ezért az alperes elismerő nyilatkozatát meghaladó mértékű szabadság megváltására nem volt jogosult.
- [30] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan kifogásolta a jogerős ítéletnek a viszontkereset körében hozott elutasító rendelkezését is. A munkavállalói kártérítési felelősség körében irányadó, hogy a károkozó magatartás megvalósulásakor hatályos szabályokat kell alkalmazni, ha ennek időpontja nem állapítható meg, úgy a kár bekövetkezése időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók.
- [31] A perbeli esetben a felperes károkozó magatartása 2012. november 30-án, a [REDACTED] [REDACTED] – a 2012/III. (X.31.) számú alapítói határozat rendelkezéseinek figyelmen kívül hagyásával – történő díj átutalásával valósult meg. A károkozás időpontjában hatályos új Mt. – szemben az Mt. 192/A. §.(1) bekezdésének azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szerint felel - a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a 209.§ (4) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Az új Mt. 177.§-a kizárólag a kár megtérítésére rendeli alkalmazni a Ptk. XXXI. fejezetének szabályait. E kárfelelősségi szabályok mellett az új Ptk. hatálybalépéséig a felelősség vizsgálata körében irányadó volt a Gt. 30.§ (2) bekezdése is, amely szerint a vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni (EBH 2012.M.11.).

- [32] A vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségére irányadó új Mt. 179. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Főszabályként az új Mt. tehát a munkavállaló vétkességén alapuló felelősségéről rendelkezik, a kártérítés mértéke azonban – szemben a beosztott munkavállalóval – a vezető állású munkavállaló gondatlan károkozása esetén a teljes kárra kiterjed.
- [33] Az eljáró bíróságok a fentiek szerint jogszabálysértően hivatkoztak a Ptk. 339.§ (1) bekezdésére, a felperes károkozó magatartását az új Mt. 179.§ (1) bekezdése szerint kellett értékelni avval, hogy az új Mt. 179.§ (1) bekezdésében foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kellett bizonyítani (új Mt. 179. §. (2) bekezdés). Jogalapi körben csak annyi különbség van a Ptk. és az új Mt. felelősségi szabálya tekintetében a bizonyítási terhet illetően, hogy a szerződéses jogviszony fennállása, a kár és az okozati összefüggés mellett a vezető állású munkavállaló munkajogi kárfelelősségére hivatkozás esetén a munkáltatónak azt is bizonyítani kell, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Az elvárhatóság mércéjét pedig a Gt. 30.§ (2) bekezdésében foglaltak szerint kell megítélni.
- [34] Az alperes ezen bizonyítási kötelezettségének a perben eleget tett. A felperes károkozó magatartása a biztosítási díj második részletének átutalásával megvalósult. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében helytállóan hivatkozott arra, hogy a felperes 2012. október 31-ét követően csak az alapító Pénzügyi és Költségvetési Irodája vezetőjének előzetes szignálása, jóváhagyása mellett fogadhatott és teljesíthetett volna kifizetést. A [REDACTED] [REDACTED] vel megkötött szerződése még ezen alapítói határozatot megelőzően keletkezett, vagyis annak jóváhagyása nem esett az alapítói határozat hatálya alá. A szerződés alapján teljesített második részlet kifizetése azonban már a 2012/III.(X.31.) számú alapítói határozatot követően, 2012. november 30-án történt, ennek következtében a számlát az alapító Pénzügyi és Költségvetési Irodája vezetőjének kellett volna jóváhagynia. E jóváhagyás hiányában a felperes a biztosítási díjat a tulajdonosi döntéssel szembe helyezkedve, azt tudatosan megszegve utalta át, vagyis nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben elvárható volt. A törvényszék jogi álláspontjával szemben a munkavállalók részére biztosított jóléti szolgáltatás azért minősül kárnak, mert annak nyújtására nézve nem volt tulajdonosi döntés és a szándék sem bizonyított, ezért a kifizetett összeggel az alperes vagyona akarata ellenére csökkent. Ennek következtében az átutalt összeg – levonva belőle a szerződés felmondását követően a biztosítótól visszautalt díjat – kárként jelentkezik, amelynek megfizetésére az elsőfokú bíróság helytálló döntése szerint a felperes köteles.
- [35] A felperes a felülvizsgálati ellenkérelmében megalapozatlanul hivatkozott az alperes kárenyhítési kötelezettsége megsértésére. A perben rendelkezésére álló adatok alapján megállapítható, hogy a [REDACTED] [REDACTED]” szerződés I. fejezet 6.2. pontja előírása szerint a biztosítási szerződést a felek írásban, 30 napos felmondási idővel az adott biztosítási év végén mondhatták fel.
- [36] P e r a d a t a z i s, h o g y [REDACTED] [REDACTED] 2013. április 5-én visszamenőlegesen, 2012. december 31-ei hatállyal kérte a szerződés megszüntetését, amelyet azonban a biztosító a 2013. május 6-ai írásbeli nyilatkozatával – az alperes méltányossági kérelme alapján – 2013. május 1-jével szüntetett meg és a kockázatviselési időszakra eső 665.081 forint biztosítási díjat visszautalta a munkáltató számára.
- [37] Minthogy a felperes a biztosítási szerződést 2012. május 8-án kötötte meg, a biztosítási évforduló is e napra esett, ezért a biztosítási szerződés korábbi felmondása esetén sem lett volna lehetőség a szerződés megszüntetéséből eredő magasabb összegű biztosítási díj visszaigénylésére.
- [38] A fentiekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján abban a részében, amelyben az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az alperest terhelő szabadságmegváltás összegét a kamatfizetési kötelezettség érintetlenül hagyása mellett 1.388.352 forintra felemelte és az alperes viszontkeresetét teljes terjedelmében elutasította, a perköltségre is kiterjedően hatályon kívül helyezte és a közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletét helybenhagyta. Ezt meghaladóan a jogerős ítéletet nem érintette.

A felperesi kereset vonatkozásában a Kúria ítéletének Alaptörvény ellenessége:

Mivel a felperes és az alperes a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésében, ezen belül a felperes időarányosan járó ki nem vett szabadságának pénzbeli megváltásában állapodtak meg, ezért a Kúria a tisztességes eljáráshoz való jog (Alaptörvény XVIII. cikk (1), illetve a jogbiztonsághoz való jog (Alaptörvény 28. cikk) sérelmével olyan elemet emelt be a tényállásba, mely abban nem szerepelt. A [27] pontban érhető ez tetten, ahol a Kúria előkérdésnek minősített egy olyan tény, mely a jogvita elbírálása szempontjából irreleváns, ráadásul való tényeket hamis színben feltüntetve akként írta ezt le, mintha a kérdésben az első fokú, és a másodfokú bíróság álláspontja azonos tartalmú, de ellenkező előjelű lett volna. Ezzel szemben a helyzet ténylegesen az volt, hogy míg az első fokú bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy a tényállás releváns része az, hogy a felperes igénybe tudta-e venni szabadságát, illetve, hogy ha nem, akkor az kinek volt felróható, a másodfokú bíróság eleve a tényállásból kirekesztette ezt a tény, mivel a felek nem abban állapodtak meg, hogy a munkáltató azon szabadságnapokat váltja meg pénzben, melyeket a munkavállaló a munkáltatónak felróható okból nem tudott kivenni, hanem valamennyi ki nem vett szabadságnap pénzbeli megváltásában állapodtak meg. Ehhez képest az első fokú bíróság álláspontja nem ellentétes volt a másodfokú bíróságéval a bizonyítási terhet illetően, hanem az első fokú bíróság – teljesen indokolatlanul – a szabadságnapok kivételének felróhatóságát releváns tényállási elemnek tekintette, míg a másodfokú bíróság kirekesztette azt ebből a körből. A Kúria, mivel ezt a felülvizsgálati eljárás szabályai tiltják, nem is szerepeltette ezt a kérdést az ítélete alapjául szolgáló tényállás leírásában, mégis később, mint eldöntendő „előkérdést” visszacsempészte oda, és az első fokú ítélettel azonos álláspontot foglalt el, azaz a jogerős ítéletben megállapított tényállást tartalmi értelemben megváltoztatta, így a Pp. erre vonatkozó 275. §-ában foglalt törvényi követelményeket megsértette. Ezért a Kúria a tisztességes eljárás követelményét, illetve a jogbiztonsághoz való alkotmányos alapjogot megsértve helyezkedett arra az álláspontra, hogy a felperest terhelte egy olyan tény bizonyítása – nevezetesen az, hogy szabadságának kivételében akadályoztatva volt –, mely nem volt a megállapított tényállás része.

Alaptörvény ellenes továbbá a Kúria szabadságnapok nyilvántartására vonatkozó álláspontja is, mely az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének megsértéséhez vezet, az alábbiak szerint:

A Kúria azt az álláspontot foglalta el, hogy felperesnek, mint az alperes első számú vezetőjének a munkaköri kötelezettsége az alperes munkavállalói vonatkozásában a szabadságnapok nyilvántartása. Valóban helyesen állapította meg a Kúria, hogy a szabadságnapok nyilvántartása alól a törvény a felperes, mint első számú vezető sem kivétel. Törvénysértő, és végeredményben a fizetett szabadsághoz való jog sérelmére vezet ugyanakkor, ha a bíróság a felperes vonatkozásában a törvény rendelkezésével szembe helyezkedve azt az álláspontot foglalja el, hogy a felperes vonatkozásában nem a munkáltató, hanem ő maga köteles a szabadságnapok nyilvántartására. Mivel a felperes felett a munkáltatói jogokat az alperes tulajdonosa gyakorolja, ezért ezen kötelezettség változatlanul a munkáltatót terheli (Mt. 134. § (1)). Mivel a Kúria törvényellenesen telepítette a nyilvántartási kötelezettséget a felperesre, ezért az Kúria ítélete ez okból is sérti a jogbiztonsághoz való jogot. Ráadásul tényszerűen megállapítást nyert a perben, hogy a felperes a szabadságnapok nyilvántartására vonatkozó kötelezettségének eleget tett, és ebben a nyilvántartásban – erre vonatkozó törvényi kötelezettség nélkül – a saját szabadságnapjai nyilvántartásáról is gondoskodott. Ez alapján munkaviszonya közös megegyezéssel történt megszüntetésekor 42 nap ki nem vett szabadsága volt, melyből 30 nap volt a munkaviszony megszűnése évében járó ki nem vett szabadság, míg 12 nap a korábbi évről áthozott, ki nem vett szabadság volt. Az azévi időarányosan járó szabadságból felperes 1 napot vett igénybe, így a másodfokú bíróság jogerős ítéletében arra az álláspontra helyezkedett, hogy a felek a megállapodásukban az időarányosan ki nem vett szabadság alatt – a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint – az azévi, időarányos, ki nem

vett szabadságot értették. Ez alapján 29 napra ítélte meg a szabadságmegváltást, amit a felperes valóban nem támadott csatlakozó felülvizsgálati kérelemmel.

A Kúria tehát azt az álláspontot foglalta el, hogy a felperesnek magának kellett volna a saját szabadságát nyilvántartania, mivel azonban az alperes vitatta a ki nem vett időarányos szabadságnapok számát, ezért a felperest terelte annak bizonyítása, hogy hány szabadságnapja volt. A felperes a perben a munkáltatótól származó bérelszámoló lapokkal bizonyította, hogy 2012. évben 1 nap szabadságot vett ki az időarányos 30-ból. Az alperes a másodfokú bíróság felhívására sem volt hajlandó nyilatkozni arról, a felperes szerint mikor, hány nap fizetett szabadságot vett ki, pusztán arra hivatkozott, hogy a felperes által működtetett nyilvántartásban a megszűnés időpontjában 5 munkanap szerepelt. Ebből az következik, hogy ha a felperes kötelezettsége lett volna a saját szabadsága nyilvántartása, akkor a tőle származó bérlapokat kellett volna elfogadni, és ezzel szemben lett volna lehetősége a munkáltatónak bizonyítania, hogy a nyilvántartás adatai tévesek. Ezzel szemben erre az alperes nem hogy bizonyítékot nem csatolt (a saját magától származó nyilatkozat nyilvánvalóan nem tekinthető annak), de még csak tényelődást sem tett. A Kúria egyszerű bemondás alapján fogadta el, hogy a felperesnek 5 szabadságnapja maradt a munkaviszony megszűnése időpontjára. Mivel az Alaptörvény biztosítja a fizetett szabadsághoz való munkavállalói jogot, és ez a vezető állású munkavállalót is megilleti, a Kúria fenti kérdésben elfoglalt álláspontja sért az Alaptörvényt, mivel a fenti alapjog megsértéséhez vezet az a jogértelmezés, hogy a vezető állású munkavállaló esetén nem a munkáltatói jogok gyakorlója köteles a fizetett szabadság biztosítására és nyilvántartására, hanem maga a munkavállaló, de a munkáltató nyilatkozatát – nyilvántartási kötelezettsége megszegése esetén is – bizonyítás nélkül kell elfogadni. Azaz, ha a vezető állású munkavállaló – erre irányuló kötelezettsége hiánya ellenére – nem bizonyítja, hogy hány ki nem vett szabadságnapja van, úgy az erre irányuló megállapodás esetén a munkáltató annyit fizet ki számára, amennyi neki tetszik.

A viszontkereset vonatkozásában a Kúria ítéletének alaptörvény ellenessége:

A másodfokú bíróság jogerős ítéletében megállapította, hogy az alperest nem érte kár, mivel a munkavállalóknak a munkáltató által vásárolt egészségbiztosítási szolgáltatásokat nem lehet a munkáltató káraként értékelni.

A Kúria ítélete [34] szerint „...a munkavállalók részére biztosított jóléti szolgáltatás azért minősül kárnak, mert annak nyújtására nézve nem volt tulajdonosi döntés és a szándék sem bizonyított...” Ez az álláspont tételezi, hogy a munkavállalók bérezése körében a felettük munkáltatói jogokat gyakorló felperes e körben hozott döntéséhez tulajdonosi döntés, vagy legalább a tulajdonos erre irányuló szándékának bizonyítása szükséges. Ilyen törvényi rendelkezés nincs, a Kúria ezen álláspontja sérti a jogbiztonsághoz fűződő alapjogot. Attól egy gazdálkodó szervezet béren kívüli juttatás biztosítására fordított kiadása nem lesz kár, ha a gazdálkodó szervezet nem tartja fontosnak, hogy bérezéssel kapcsolatos döntések körében a munkáltatói jogok gyakorlására jogosult munkavállaló számára utasítást adjon. Az utasítás hiányát nem lehet a munkáltatói jogkör korlátozásaként, vagy elvonásaként értelmezni. Ez a Kúriai álláspont továbbá sérti az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdését, mivel feltételezi, hogy a munkavállalók részére az egészségük megőrzéséhez hozzájáruló munkafeltételek biztosítása kárként értelmezhető, azaz eleve annak jogellenességéből kell kiindulni (a kár feltétlenül jogellenes!). Ez az Alaptörvény ellenes álláspont nyilvánvaló abból, hogy a Kúria szerint a munkavállalók egészségének biztosításához hozzájáruló munkafeltételek biztosítása csak abban az esetben jogszerű, ha arról a munkáltató tulajdonosa külön döntést hoz, vagy bizonyítható ebbéli szándéka.

Azzal pedig, hogy a Kúria a kár vonatkozásában a jogerős ítélettel szemben a fenti – minden jogszabályi alapot nélkülöző – álláspontot foglalta el, de nem vette figyelembe a felperesnek a káronszerzés tilalmára, illetve az alperesi kárenyhítési kötelezettség teljesítésére vonatkozó kifogását, illetve

utóbbira nézve önmagával is ellentmondó, valótlán kijelentést fogalmazott meg, megsértette a felperes jogorvoslathoz való jogát. A felperes ugyanis ezen kifogásokat az alperesi kártérítési igénnyel szemben a másodfokú eljárásban is előterjesztette, azokat azonban a másodfokú bíróság nem bírálta el, mivel eleve azt az álláspontot foglalta el, hogy az alperest nem érte kár. Ilyen álláspont mellett a káronszerzés tilalmába ütköző magatartást, illetve a kárenyhítési kötelezettség teljesítését értelemszerűen nem is vizsgálhatta. A Kúria ezzel ellentétes, és egyben törvénysértő álláspontja miatt azonban ez a felperesi védekezés nem került elbírálásra, ezzel tehát a Kúria ítélete korlátozta a felperes jogorvoslathoz való jogát. Mivel a Kúria az első fokú bíróság ítéletét emelte jogerőre, a másodfokú eljárásban el nem bírált felperesi védekezés a felülvizsgálati eljárásban sem nyert érdemi elbírálást.

Ezen túlmenően a kárenyhítési kötelezettség megsértése körében a Kúria azt állította, hogy ha az alperes 2013. május 6. napját megelőzően kérte volna a biztosítót a szerződés méltányosságból történő megszüntetésére, arra nem lett volna lehetőség a biztosítási évforduló lejárta (2013. május 8.) előtt. Ez magából a Kúria ítéletéből is nyilvánvalóan valótlán állítás, hiszen a biztosító a szerződést ténylegesen a biztosítási évforduló lejárta előtt szüntette meg (2013. május 1. napján!). Ezzel a valótlán állítással sem teljesíti ugyanakkor a Kúria ítélete azt az Alkotmányos kötelezettséget, mely szerint a hatóságok döntésüket indokolni kötelesek, mivel a káron szerzés tilalmára a Kúria ítélete nem tér ki (Alaptörvény XXIV. cikk (1)). Nem vitatott tény, hogy az alperes, illetve annak munkavállalói a részükre biztosított egészségbiztosítási szolgáltatásokat (szűrővizsgálat, sürgősségi ellátás, stb.) a szerződés 2013. május 1. napján történt megszüntetéséig igénybe vették, azaz az alperes megkapta a szolgáltatást, amelyért fizetett, mégis kártérítésként ítélte meg számára a Kúria. Azaz az alperes ingyen jutott – munkavállalóin keresztül – egészségbiztosítási szolgáltatásokhoz, mely tény a Kúria ítélete meg sem említett.

Indítványom jogalapját képező Alaptörvényi rendelkezések az alábbiak:

XVII. cikk

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

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

XXIV. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit a hatóságok részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. A hatóságok törvényben meghatározottak szerint kötelesek döntéseiket indokolni.

XXVIII. cikk

(1) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.

(7) Mindenkinek joga van ahhoz, hogy jogorvoslattal éljen az olyan bírósági, hatósági és más közigazgatási döntés ellen, amely a jogát vagy jogos érdekét sérti.

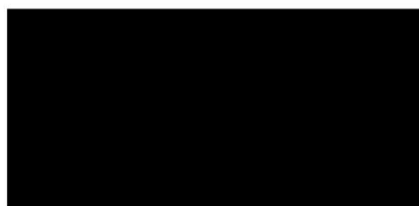
28. cikk

A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

Az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CL. törvény 52. § (5) bekezdésére és 57. § (1a) bekezdésére, valamint az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló 1001/2013 (II. 27.) Tü. határozat 36. § (2) bekezdésére tekintettel akként nyilatkozom, hogy az alkotmánybírósági ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz indítványommal összefüggésben nevem nyilvánosságra hozatalához nem járulok hozzá.

Végezetül nyilatkozom arról, hogy a Kúria előtt felülvizsgálati eljárás az ügyben nincs folyamatban, mivel azt a törvény kizárja, továbbá nem kezdeményeztem perújítást.

Budapest, 2018. június 22.



[Handwritten signature]

dr. Petrik Péter

ügyvéd

DR. PETRIK PÉTER
ügyvéd
1012 Budapest, Attila út 119. V/4.
Tel.: 225-0386