

az Alkotmánybíróság részére

Budapest

Tisztelt Alkotmánybíróság!

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	11/83-0/2019
Érkezett:	2019 JAN 14. Személy
Példány:	1 Kezelőiroda:
Melléklet:	0 db 1

Alulírott országgyűlési képviselők (kapcsolattartó: Szabó Tímea, értesítési cím: 1358 Budapest, Széchenyi rakpart 19.) az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés e) pontja és az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 24. § (1) bekezdése alapján indítványozzuk, hogy az Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy

- a) a munkaidő-szervezéssel és a munkaerő-kölcsönzés minimális kölcsönzési díjával összefüggő egyes törvények módosításáról szóló 2018. évi CXVI. törvény a megalkotásának eljárására figyelemmel ellentétes az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésével, valamint 5. cikk (2) és (7) bekezdésével, ezért az közjogi érvénytelenségben szenved, amelyre figyelemmel azt semmisítse meg,
- b) a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 94. § (3) bekezdése, 109. § (2) bekezdése és 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata ellentétes az Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4) bekezdésével, ezért azokat semmisítse meg.

1. A 2018. évi CXVI. törvény közjogi érvénytelensége

Az Országgyűlés 2018. december 12-i ülésnapján a levezető elnök arra való hivatkozással, hogy megakadályozták a pulpitusra való feljutását, nem az elnöki pulpitusról vezette az ülést, illetve a levezető elnök szavazókártyájának a pulpituson történő behelyezésének hiányában az ülésteremben kiépített szavazógépek „kártya nélküli” üzemmódban működtek.

Az Alaptörvény 5. cikk (7) bekezdése szerint „az Országgyűlés zavartalan működésének biztosítása és méltóságának megőrzése érdekében az Országgyűlés elnöke a házszabályi rendelkezésekben meghatározott rendészeti és fegyelmi jogkört gyakorol.” A fegyelmi és a rendészeti jogkör gyakorlásának részletes szabályait az Országgyűlésről szóló 2012. évi XXXVI. törvény (a továbbiakban: OGYtv.) 18-19. alcímei tartalmazzák. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint közjogi érvénytelenséget eredményez az Országgyűlés működésére vonatkozó olyan szabálynak a megsértése, amely alaptörvényi alappal rendelkezik {109/2008. (IX. 26.) AB határozat, ABH 2008, 886, 903.; 6/2013. (III. 1.) AB határozat, Indokolás [75]}. Abban az esetben, ha az Országgyűlés tárgyalásának rendjét a levezető elnök

nem az OGYtv.-ben meghatározottak szerint biztosítja, az egyben az Alaptörvény 5. cikk (7) bekezdésének megsértésére is vezet, amely így mint eljárási szabálysértés az ekként elfogadott törvény közjogi érvénytelenségére vezet.

Megállapítható, hogy az Országgyűlés 2018. december 12-i ülésén a levezető elnök nem az OGYtv. által meghatározott szabályok szerint igyekezett a tárgyalás rendjét biztosítani, hanem az OGYtv.-ben nem szereplő intézkedéseket tett mind a pulpitusok kívüli ülésvezetéssel, mind pedig a szavazatszámoló rendszer „kártyás” üzemmódjának mellőzésével.

Megjegyzik az indítványozók, hogy az OGYtv. 51. §-ából következően az elnöki székből való ülésvezetés törvényi követelmény a levezető elnökkel szemben. Ha az elnöki szék elhagyása ex lege az ülés megszakadását eredményezi, az feltételezi, hogy az ülést az elnöki székből kell vezetni, különben annak elhagyása nem eredményezhetné az ülés megszakadását. Éppen ezért a levezető elnök megsértette az Országgyűlés tárgyalási rendjére vonatkozó szabályokat, amikor az elnöki széken kívül vezette az ülést. Az elnöki szék használata az ülés vezetéséhez nem öncélú: ez biztosítja az ülésterem belátásának, így a tárgyalási rend fenntartásának és a levezető elnöki jogkörök tényleges gyakorlásának lehetőségét. Ezen túlmenően az elnöki székből való ülésvezetés teszi lehetővé a szavazási rendszer „kártyás” módban történő használatát, ami alapvető jelentőségű a szavazások érvényességének megállapításához.

A szavazási rendszer „kártya nélküli” üzemmódjának – nem informatikai zavar miatt történt, hanem az ülést vezető elnök rendészeti jogkörben hozott döntésén alapuló – aktiválása azzal a következménnyel is járt, hogy nem volt biztosítható, hogy (i) az ülésen jelen lévő képviselő adhasson le szavazatot, mivel a szavazógépek aktiválásra és az ülésrend szerint a képviselőhöz hozzárendelésre kerültek, függetlenül attól, hogy a képviselő egyáltalán jelen volt-e, illetve a szokásos ülés helyén tartózkodott-e, az aktivált szavazógépet az arra jogosult képviselő használhatta csupán. Ezt a helyzetet súlyosbította, hogy az ülés termi parkóban olyan személyek (például a miniszterelnök testőrei) is jelen voltak, akik arra jogosultsággal nem rendelkeztek. Mindez együttesen megkérdőjelezi az ülésen lebonyolított szavazások megbízhatóságát és hitelességét, ezáltal érvényességét is, ami viszont a törvényalkotási eljárás legfontosabb garanciális követelménye.

Azzal, hogy a levezető elnök a 2018. évi CXVI. törvény elfogadása során nem az OGYtv. rendelkezései szerint biztosította az Országgyűlés tárgyalásának rendjét, sérült az Alaptörvény

5. cikk (7) bekezdése, amely a jogsértő eljárásban elfogadott törvény közjogi érvénytelenségét eredményezi.

Ezen túlmenően az ülés lebonyolítása sértette az OGYtv. 5. § (2) bekezdését is, amely szerint „az Országgyűlés ülésén - a házelnök által meghatározott sorrendben - egyidejűleg két jegyző teljesít szolgálatot, akik közül lehetőleg egy kormánypárti országgyűlési képviselőcsoporthoz, illetve egy ellenzéki országgyűlési képviselőcsoporthoz tartozik.” Ez a törvényi rendelkezés – mind nyelvtani értelmezés szerint, mind az Alaptörvény 28. cikkében előírt, cél szerinti értelmezés követelményére figyelemmel – megköveteli, hogy amennyiben az lehetséges, az egyik jegyző az ellenzéki képviselőcsoportok tagjai közül kerüljön ki. Az ellenzéki jegyző működése az Országgyűlés eljárása szempontjából garanciális szabály, mivel az ülés vezetésében, a szavazatok számlálásában és különösen a hiteles jegyzőkönyv elkészítésében való közreműködésük biztosítja, hogy a kormánypárti, illetve ellenzéki jellegtől függetlenül semlegesen történjen az ülés lebonyolítása.

Az Országgyűlés 2018. december 12-i ülésén sem ez a garancia nem érvényesült, mivel az Országgyűlés elnöke annak ellenére nem jelölt ki ellenzéki jegyzőt, hogy az ülésen ilyen személy jelen volt. Ezen túlmenően ténylegesen – az Országgyűlési Naplóban foglaltakkal ellentétben, az ülésről készült videófelvevételek tanúsága szerint – sem kormánypárti, sem ellenzéki képviselőcsoporthoz tartozó jegyző nem látta el az ülésvezetés segítésére irányuló feladatait. A jegyző tisztség ugyanakkor az Alaptörvény 5. cikk (2) bekezdésére figyelemmel alaptörvényi intézmény, így az azt tartalommal kitöltő, idézett házszabályi rendelkezés megsértése a korábbiakban hivatkozott alkotmánybíróági gyakorlatra figyelemmel egyben alaptörvény-ellenességet, illetve közjogi érvénytelenséget eredményez.

II. Az Mt. egyes rendelkezéseinek tartalmi alaptörvény-ellenessége

Az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerint „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.”

A munkavállalónak az egészségét és biztonságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogának egyik legfontosabb eleme a pihenéshez való jog. Általános tapasztalat, hogy a pihenés hiánya részben a munkavállaló életminőségének, adott idő után testi és lelki egészségének

romlásához, részben pedig a munkavégzése hatékonyságának és biztonságának csökkenéséhez vezet. Az Alaptörvény a XVII. cikk (4) bekezdésében külön is elismeri, hogy „minden munkavállalónak joga van a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz.” Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint ezen részjogosítványok elismerésével az alkotmányozó a munkavállalók pihenéshez való jogát részesítette alaptörvényi védelemben {3341/2017. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [38]}.

A pihenéshez való jogra annak egyes részjogosítványai alapjogi elismeréséből következően mind általában, mind pedig az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében nevesített egyes részjogosítványokra külön-külön is irányadó az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése, vagyis azok korlátozása csak akkor alaptörvénytörő, ha az megfelel a szükségesség-arányosság követelményének {74/2006. (XII. 15.) AB határozat, ABH 2006, 870, 878., 3341/2017. (XII. 20.) AB határozat, Indokolás [40]}.

A pihenéshez való jog és annak részjogosítványai jellegére értelemszerűen a korlátozásuk alaptörvény-szerűségének megítélése során is tekintettel kell lenni. Miközben a gazdasági viszonyok szabályozásában a jogalkotó viszonylag széles mozgástérrel rendelkezik, a munkáltató és a munkavállaló közötti aszimmetrikus viszony megköveteli, hogy a jogalkotó biztosítsa a munkavállaló kiszolgáltatottságát megelőző garanciákat {8/2011. (II. 18.) AB határozat, ABH 2011, 49, 73., 1/2016. (I. 29.) AB határozat, Indokolás [40]}.

A munkavállalónak az egészségét és biztonságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való joga és a pihenéshez való joga, illetve külön-külön ez utóbbi egyes nevesített részjogosítványai biztosítására a jogalkotó számos eszköz közül választhat, amelyeknek az adott alapvető jog tekintetében együttesen kell megfelelő garanciát biztosítani a munkavállalók számára. Az Mt. szabályai éppen ezért, a munkavállaló védelmében, a pihenéshez való jog érvényesülése érdekében számos garanciális szabályt tartalmaznak a napi és a heti munkaidő mértékére, a munkaidő beosztására, a napi és a heti pihenőidő mértékére és számítására. Ezek a garanciális szabályok a pihenéshez való jog vonatkozásában összességében kell hogy biztosítsák az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerinti alapvető jog, illetve az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében külön is elismert egyes részjogosítványok mint alapvető jogok érvényesülését.

Az indítványozók álláspontja szerint ezen garanciák összessége által biztosított védelmi szintet, illetve az egyes részjogosítványok védelmének szintjét ugyanakkor a jogalkotó – éppen a munkáltatók és a munkavállalók közötti aszimmetrikus viszonyra figyelemmel – csak az alapjogkorlátozási teszt szerint, vagyis a szükségesség fennállása esetén, az arányosság követelményére figyelemmel csökkentheti.

A munkavállalónak az egészségét és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogát, illetve a pihenéshez való jogát a munkajogi szabályozás a munkaidőre, a munkaidő beosztására, a napi és a heti pihenőidő mértékére és beosztására, valamint a fizetett szabadságra vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel garantálja, illetve az általánostól eltérő, a munkáltató számára kedvezőbb szabályok alkalmazásának bizonyos mértékű megengedését különböző (mindenekelőtt anyagi) többletgaranciákkal kompenzálja.

A munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó általános szabályoktól való, a munkáltató számára kedvezőbb eltérés jogintézményei az Mt. szerinti munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak, mivel ezek alkalmazása lehetővé teszi, hogy a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó törvényi garanciák csak meghatározott időszak (a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak, illetve az Mt.-ben meghatározott időtartam) átlagában érvényesüljenek. A munkaidőkeretnek és az elszámolási időszaknak ez a sajátossága a munkavállalónak az egészségét és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való joga, illetve a pihenéshez való joga, továbbá a pihenéshez való jog egyes alaptörvényi részjogosítványai korlátozását jelentik, mivel ha az Mt.-nek a munkaidőre és a pihenőidőre vonatkozó általános garanciális szabályai csak egy időtartam átlagában kell hogy érvényesüljenek, akkor ezen időtartam egyes részei vonatkozásában ezektől az általános garanciális szabályoktól a munkáltató eltérhet. A munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak maximális hossza ezért közvetlen összefüggésben áll a munkavállalónak az egészségét és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogával és a pihenéshez való jogával, hiszen a maximális hosszúság emelése növeli azt az időtartamot, amelynek átlagában a garanciális szabályoknak érvényesülnie kell, így az ennél rövidebb időszak vonatkozásában az egészségét és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jog és a pihenéshez való jog alacsonyabb szintű érvényesülését teszik lehetővé.

Az Mt. 94. § (3) bekezdésének módosításával a jogalkotó a munkaidőkeret, illetve az Mt. 98. § (2) bekezdésére figyelemmel ezzel az elszámolási időszak maximális időtartamát a korábbi 12 hónapról 36 hónapra emelte, anélkül, hogy az Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4) bekezdése

szerinti jogok védelmi szintjének változatlanóságát egyéb garanciák megteremtésével vagy a létező garanciák erősítésével biztosította volna.

Ugyan a 36 hónapos munkaidőkeret, illetve elszámolási időszak bevezetésére csak kollektív szerződés alapján kerülhet sor, azonban a kollektív szerződés munkáltató általi felmondása az Mt. 94. § (4) bekezdésére figyelemmel a már elrendelt munkaidőkeretet, illetve az Mt. 98. § (2) bekezdésére figyelemmel a munkáltató által már meghatározott elszámolási időszakot nem érinti. Ebből következően a munkáltató minden további nélkül megteheti, hogy a hosszabb munkaidőkeretet/elszámolási időszakot kompenzáló garanciális szabályokban megegyezik a kollektív szerződés megkötésére jogosult szakszervezettel, majd a 36 hónapos munkaidőkeretet elrendeli vagy a 36 hónapos elszámolási időszakot meghatározza, ezt követően azonban hat hónap elteltével a kollektív szerződést felmondja. Ebben az esetben a hosszabb munkaidőkeretet/elszámolási időszakot kompenzáló garanciális szabályok nem érvényesülnek a továbbiakban, azonban a munkáltató a hosszabb időszakból eredő előnyöket több mint két éven keresztül változatlanul élvezheti. Erre figyelemmel az indítványozók álláspontja szerint a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak maximális időtartama emelésének kollektív szerződéshez kötése önmagában, a felmondhatóságra figyelemmel nem minősül olyan többletgaranciának, ami a pihenéshez való jog korlátozását arányossá tenné.

A jogalkotó a munkaidőkeret és az elszámolási időszak maximális időtartamának emelésével párhuzamosan nem módosította a Bérgarancia Alapról szóló 1994. évi LXVI. törvényt sem, így a munkáltató esetleges fizetéseképtelensége esetén nincsen garancia arra, hogy a háromszorosára emelkedő időtartam miatt ki nem fizetett rendkívüli munkavégzés ellenértékéhez a munkavállaló hozzájuthasson.

A munkaidőkeret és az elszámolási időszak maximális időtartamának emelésével a jogalkotó egyoldalúan a munkáltatók számára kedvezően módosította a munkáltatók és a munkavállalók közötti aszimmetrikus jogviszonyt, mivel csak a munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak akár hároméves időtartamának letelte után derül ki, hogy a munkavállaló által a rendes heti munkaidőn felül végzett munka ellenértékét a munkáltatónak ki kell-e fizetnie, vagy azt pihenőidőben kompenzálja a munkavállaló számára. Mindez a munkáltató oldalán egy fontos garanciát, az anyagi többletteleher vállalását iktatja ki az általánostól eltérő munkarend elrendelésével kapcsolatban, anélkül azonban, hogy ezt a munkavállaló oldalán más garanciák beépítésével vagy meglévő garanciák szigorításával kompenzálná. A munkáltató és a

munkavállaló közötti érdekegyensúly megbomlását a munkaidőkeret és az elszámolási időszak maximális időtartamának háromszorosára emelése különösen súlyossá teszi.

Minderre figyelemmel az indítványozók álláspontja szerint az Mt. 94. § (3) bekezdése egyoldalúan, a munkavállalók számára kedvezőtlenül, számukra adott érdemi vagy legalábbis a helyzetük megváltozásával arányban álló többletgaranciák nélkül engedi megváltoztatni a munkáltató és a munkavállaló közötti aszimmetrikus jogviszony tartalmát, amelynek eredményeként a munkavállalónak az egészségét és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez való joga, pihenéshez való joga a fennálló helyzethez képest korlátozást szenved el. Ennek a jogkorlátozásnak az indítványozók álláspontja szerint nincsen az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti szükségességet alátámasztó indoka, illetve a többletgaranciák hiányában a fentebb kifejtettek szerint az aránytalan. Erre figyelemmel az Mt. 94. § (3) bekezdése sérti az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése szerinti jogot, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdése által összességében garantált pihenéshez való jogot.

Az előzőekben kifejtettektől függetlenül az Mt. 94. § (3) bekezdése az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésében külön is elismert, a heti pihenőidőhöz való jogot is érinti. Ezt az alapvető jogot az Mt. 105. § (1) bekezdése és 106. § (1) bekezdése akként konkretizálja, hogy a munkavállalót vagy hetenként két pihenőnap vagy hetenként legalább negyvennyolc órát kitevő, megszakítás nélküli heti pihenőidő illeti meg. Ehhez képest az Mt. 106. § (3) bekezdése egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén lehetővé teszi az egybefüggő heti pihenőidő negyven órára csökkentését, feltéve, hogy a munkaidőkeret vagy az elszámolási időszak átlagában a heti negyvennyolc óra heti pihenőidő biztosított. A munkaidőkeret, illetve az elszámolási időszak maximális időtartamának emelése lehetővé teszi a csökkentett mértékű, heti negyvenórás megszakítás nélküli pihenőidő akár 148,5 héten át történő alkalmazását is, mivel az átlagszámítás alapjául szolgáló időszak a háromszorosára, 36 hónapra, vagyis 156 hétre emelkedett.

Az indítványozók álláspontja szerint a heti pihenőidő időtartamának ilyen időtartamban érvényesülő csökkentésének lehetővé tétele egyben az Alaptörvény szerinti, a heti pihenőidőhöz való jog korlátozását is jelenti, amelyet ugyanakkor nem tesz elkerülhetetlenné sem másik alapvető jog, sem más alkotmányos intézmény. Mindez egyben megbontja a munkáltató és a munkavállalók közötti érdekegyensúlyt, ami még akkor is a pihenéshez való jog, illetve a heti pihenőidőhöz való jog korlátozásának aránytalanságát eredményezné, ha

egyébként a jogkorlátozás szükségességének feltétele teljesülne – különös figyelemmel arra, hogy a kollektív szerződés felmondhatóságára figyelemmel az előzőekben kifejtettek szerint a kollektív szerződéshez kötés nem minden esetben képes kompenzálni ezt a csökkentést.

Minderre figyelemmel a pihenéshez való jognak, illetve a heti pihenőidőhöz való jognak ez a korlátozása nem felel meg az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti szükségesség, illetve arányosság követelményének, ezért azt ezt lehetővé tevő Mt. 94. § (3) bekezdése ellentétes az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének a heti pihenőidőhöz való jogot elismerő rendelkezésével, az Alaptörvény XVII. cikk (4) bekezdésének az összességében a pihenéshez való jogot elismerő rendelkezésével, valamint ezáltal az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésének az egészséget tiszteletben tartó munkafeltételekhez való jogot elismerő rendelkezésével.

Az Mt. 109. § (2) bekezdése és 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló megállapodjon abban, hogy a munkáltató naptári évenként legfeljebb 150 óra, illetve 100 óra további rendkívüli munkaidőt rendelhessen el. Ezt a megállapodást a munkavállaló a naptári év végére mondhatja fel, amely felmondás az Mt. 66. § (3) bekezdés b) pontja szerint nem szolgálhat önmagában a munkáltató felmondásának alapjául.

A munkáltató és a munkavállaló közötti ezen megállapodás a rendkívüli munkaidőre vonatkozó általános szabályokkal együttesen azt teszi lehetővé, hogy az éves rendkívüli munkaidő mértéke a 400 órát elérje. A 400 órás maximális mérték azt jelenti matematikailag, hogy lényegében az év minden hetében a rendes munkaidőn felül egy nyolcórás munkanapot dolgozzon a munkavállaló.

Az a körülmény, hogy a 150 órával, illetve 100 órával történő emelésre csak a munkáltató és a munkavállaló megállapodása alapján van lehetőség, nem jelenti azt, hogy a többlet rendkívüli munkaidőt a munkavállaló ténylegesen önkéntesen vállalná. Önmagában is kérdéses, hogy a munkáltató és a munkavállaló aszimmetrikus jogviszonyában valódi önkéntességről lehet-e egyáltalán beszélni. Ettől függetlenül az önkéntességet a konkrét esetben alapjaiban kérdőjelezi meg, hogy az Mt. a munkaviszony felmondása elleni garanciát csak a már megkötött rendkívüli munkavégzésre vonatkozó megállapodás naptári év végére történő felmondásához társítja. Ebből következően ha a munkavállaló egyáltalán nem kívánja „önkéntesen” megkötni az Mt

109. § (2) bekezdése vagy 135. § (3) bekezdése szerinti megállapodást, az a munkáltató számára megnyitja az érintett munkavállaló munkaviszonyának felmondással történő megszüntetésének lehetőségét.

A rendkívüli munkaidő elrendelése értelemszerűen növeli a munkaidőt, illetve csökkenti a pihenőidőt, így az érinti a munkavállalónak az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdésében elismert jogait. A munkaidő olyan növelése, illetve a pihenőidő olyan csökkentése pedig, amely az előzőekben kifejtettek szerint csak látszólag önkéntes, ezen alapvető jogok korlátozását jelentik.

Az indítványozók álláspontja szerint ezen alapjog-korlátozást az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti indok nem teszi elkerülhetetlenül szükségessé, valamint – különösen a munkaidőkeret és az elszámolási időszak fentebb ismertetett jelentős növelésének, így az anyagi kompenzáció elmaradásának lehetőségére is figyelemmel – az egyoldalúan a munkáltató javára bontja meg a munkáltató és a munkavállaló közötti szimmetrikus jogviszony egyensúlyát, ezért a rendkívüli munkaidő maximális mértékének 60%-os emelése már az Alaptörvény XVII. cikk (3)-(4) bekezdésében elismert jogok aránytalan korlátozásának minősülnek. Erre figyelemmel az Mt. Mt. 109. § (2) bekezdése és 135. § (3) bekezdésének második és harmadik mondata ellentétes az Alaptörvény XVII. cikk (3) és (4) bekezdésével.

Budapest, 2019. január „14”

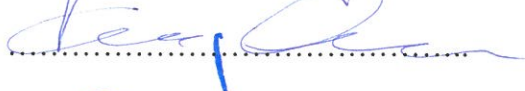
Tisztelettel,

név

aláírás

1. SZABÓ Tímea
2. Jordai Bence
3. DR. MELLER TAMÁS
4. KOCSIS CATE OLIVIA
5. BURAIKY SÁNDOR
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.

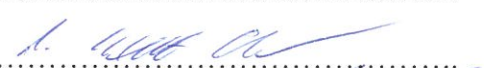
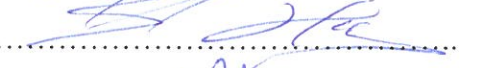
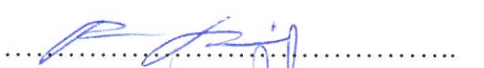
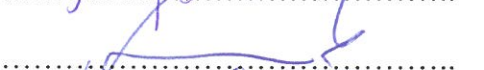
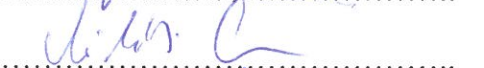
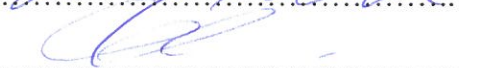



	név	aláírás
1.	KORÓZS LÁZOS	Korözs
2.	DR. TÖTTÉRENTÁK	Dr. Tötterenták
3.	Molnar Gyula	Molnar
4.	DR. HUBER TÁMÁS	Dr. Huber
5.	Hiszékeny Dező	Hiszékeny
6.	TÓTH CSABA	Tóth
7.	dr. Varga László	Dr. Varga
8.	KUDHALKI ÁGNES	Kudhalki
9.	SZABÓ SÁNDOR	Szabó
10.	MESTERHÁZY ATTILA	Mesterházy
11.	BANGSÓ ZOLTÁN	Bangsó
12.	Tóbiás József	Tóbiás
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		
25.		
26.		

név

aláírás

- | | | |
|-----|--------------------------|--|
| 1. | GIÖNGYÖSI MÁRTON |  |
| 2. | JARKAS GERGELY |  |
| 3. | SNEIDER TAMÁS |  |
| 4. | DR. STAUBT GÁBOR |  |
| 5. | DR. LUKÁCS LÁSZLO GYÖRGY |  |
| 6. | DR. STEINMETZ ÁRIÁN |  |
| 7. | DR. VARGA-DAMM ANDREA |  |
| 8. | POTOCSKÁNYI KÖRÖSI ANITA |  |
| 9. | Ander Balázs |  |
| 10. | RIG LAJOS |  |
| 11. | BANK TIBOR |  |
| 12. | Z. KARPÁT DANIEL |  |
| 13. | STUMMER GÁBOS |  |
| 14. | JAKAB PÉTER |  |
| 15. | HEGEDŰS LORÁNTINE |  |
| 16. | PINTÉR TAMÁS |  |
| 17. | MAGYAR ZOLTÁN |  |
| 18. | Dr. Brenner Koltoman |  |
| 19. | Mirkóczki Ádám |  |
| 20. | SZILÁGYI GYÖRGY |  |
| 21. | SZAUER ISTVÁN |  |
| 22. | Dr. Keplér Lajos |  |
| 23. | | |
| 24. | | |
| 25. | | |
| 26. | | |

név

aláírás

1. GYURCSANYI FERENC

2. DR. VADAI ÁGNES

3. ARATÓ GERGELY

4. DR. LÁZLÓ IMRE

5. GRÉCZI ZSOLT

6. DR. OLÁH LÁZLÓ

7. HÁEDU LÁSZLÓ

8. VARGA MÁRTA

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

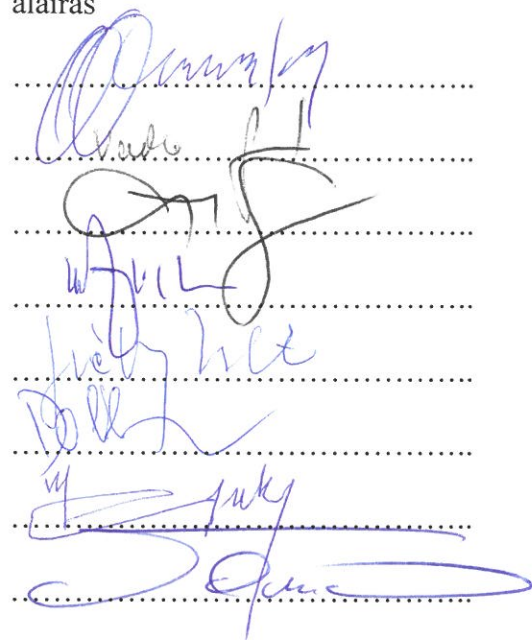
20.

21.

22.

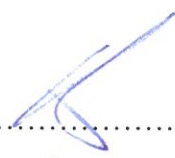
23.

24.



név

aláírás

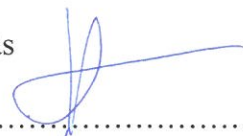
- | | | |
|-----|---------------------------|---|
| 1. | DE KERESITES USZIO LORANT |  |
| 2. | DEMETER MARTA |  |
| 3. | UNGAR PETER |  |
| 4. | CSARDI ANTAL |  |
| 5. | | |
| 6. | | |
| 7. | | |
| 8. | | |
| 9. | | |
| 10. | | |
| 11. | | |
| 12. | | |
| 13. | | |
| 14. | | |
| 15. | | |
| 16. | | |
| 17. | | |
| 18. | | |
| 19. | | |
| 20. | | |
| 21. | | |
| 22. | | |

név

aláírás

1.

Szék Bernadett



2.

Szék Bernadett

SZÉK EGY SÁMSON

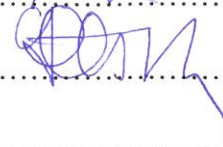
3.

Bózs ANETT

Bózs ANETT

4.

HADHÁZI AKOS



5.

6.

7.

8.

9.

10.

11.

12.

13.

14.

15.

16.

17.

18.

19.

20.

21.

22.

23.

24.

név

aláírás

1.	SRABO SZABOLCS	
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		