

Alkotmánybíróság  
1535 Budapest  
Postafiók 773.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: 1V/1355-0/2014	
Érkezett: 2014 JÚL 30.	
Példány: 3	Kezelőiroda:
Melléklet: 13 + 2 db	Érkezett: 2014-07-25

POSTÁN ÉRKEZETT

A Kaposvári Munkaügyi Bíróság útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott

képviselésében és meghatalmazásából az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontjára hivatkozással

### alkotmányjogi panaszt

nyújtok be az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény 26. és 27. és 43.§ alapján a Kaposvári Törvényszék, mint másodfokú bíróság 3.Mf. 20.225/2014/4. sorszámú ítéletével szemben.

Kérem, hogy az Alkotmánybíróság az Abtv. 43. § (1) bekezdése alapján állapítsa meg a Kaposvári Törvényszék, mint másodfokú bíróság 3.Mf. 20.225/2014/4. sorszámú ítéletének – a Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M. 287/2013/11. számú ítéletére is kiterjedően – Alaptörvény-ellenességét és a jogerős döntést az elsőfokú döntésre kiterjedően is semmisítse meg.

#### I. Az Alaptörvényben biztosított jog megnevezése

Tisztelettel előadom, hogy mind a Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M. 287/2013/11. számú ítélete, mind pedig a Kaposvári Törvényszék mint másodfokú bíróság 3.Mf. 20.225/2014/4. sorszámú jogerős ítélete Alaptörvénybe, nevezetesen a B) cikk (1), I. cikk (1), II., cikk, VI., XII., XV., XVII. és XXIII. és XXVIII. cikkébe ütközik.

Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése szerint Magyarország független, demokratikus jogállam.

Az I. cikk (1) bekezdés alapján az EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.

A II. cikk szerint az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg.

A VI. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.

A XII. cikk (1) bekezdés szerint mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. A (2) bekezdés alapján Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.

A XV. cikk (1) bekezdése szerint a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. A (2) bekezdés alapján Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

A XVII. cikk (1) bekezdés értelmében a munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

A XXIII. cikk (8) bekezdése kimondja: minden magyar állampolgárnak joga van ahhoz, hogy rátermettségének, képzettségének és szakmai tudásának megfelelően közhivatalt viseljen. Törvény határozza meg azokat a közhivatalokat, amelyeket párt tagja vagy tisztségviselője nem tölthet be.

A két jogszabályhely együttes alkalmazása során a jogállamiság követelményeiből ered, hogy az állam nemcsak pozitív módon köteles törekedni a munkaképes emberek munkafeltételeinek megteremtéséhez, hanem negatív irányba is értelmezhető, azaz tartózkodnia kell mindazoktól a jogalkotási lépésektől, amelyek az állampolgárok egymás közötti szerződéses viszonyait túlzottan befolyásolja, illetőleg a felek szerződési szabadságát korlátozza.

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

## **II. Az előzményi per tényállása, a közvetlen érintettség kifejtése**

Előadom, hogy 1994-től kezdődően töltöttem be hegybírói tisztséget a Balatonlelle Hegyközség (8638 Balatonlelle, Petőfi u. 2.) alperesnél. A hegyközségekről szóló 1994. évi CII. törvény 14. § (4) bekezdése alapján a jogviszony a közgyűlési határozattal jön létre, határozott időre. A legutóbb a tisztségre a 2012. április 16. napján megtartott közgyűlésen választottak meg öt évre a 14/2012. (IV.16.) számú határozattal.

A jogviszonyom időtartama alatt 2013. január 1-én lépett hatályba a hegyközségekről szóló 2012. évi CCXIX. törvény (Hktv.), amelynek 55. §-a tisztújítást írt elő a hegyközségek számára. Az új jogszabály alapján a korábbi, 1994. évi CII. törvény alapján működő hegyközségekben viselt tisztségviselői megbízatás (hegybírók megbízatásának kivételével) az új testületi tisztségviselők megválasztásával, de legkésőbb 2013. március 31-én megszűnt. A hegybírók esetében az 58. § szerint a hegyközség választmányának 2013. május 1-ig kellett kiírni az új pályázatot, a Hktv. 58. § (2) bekezdés értelmében 2013. június 10-ig a Hegyközségek Nemzeti Tanácsának főtákará kinevezi a hegybírókat, aki 2013. június 15-től tölti be hivatalát. A (2) bekezdés szerint a hivatalba lépésig a Hktv. alapján, illetőleg azt követően hivatalba lépő hegybírók gondoskodnak a törvényben meghatározott, hegybírók részére megállapított feladatok ellátásáról. A megbízatásuk az új hegybírók hivatalba lépésével megszűnik.

Az alperes 2013. június 15. napján részemre kézbesített átiratával tájékoztatott a hegybírói tisztség és munkaviszony megszűnéséről. Az alperesi álláspont szerint a hegybírói megbízatásom, és egyben a hegybírói jogviszonyom a törvény erejénél fogva megszűnt az Mt. 63. § (1) bekezdés e) pontja alapján.

A munkáltatói intézkedéssel szemben 2013. augusztus 12. napján kelt beadványomban keresettel éltem melyben kértem, hogy a bíróság kötelezze az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a részemre 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget, összesen 2.964.000 forintot, valamint ennek 2013. július 16. napjától számított, az Mt. 160. §-a szerinti törvényes mértékű késedelmi kamatot, valamint perköltséget.

A keresetem indokolása szerint a Hktv. már hivatkozott rendelkezése önmagában a munkaviszonyt nem szünteti meg, hiszen a „hegybírói megbízatás” szófordulat az pusztán a hegybírói tisztségre vonatkozik, nem pedig a munkaviszonyra.

Az első fokon eljáró Kaposvári Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság a keresetemet 2014. január 22. napján kelt 6.M. 287/2013/11. sorszámu ítéletével elutasította, és kötelezett az alperes részére perköltség megfizetésére.

A bíróság – az alperesi állásponttal egyetértve – kifejtette, hogy a kereset alaptalan, mivel az új hegyközségi törvény átmeneti rendelkezései kógens rendelkezést tartalmaznak, amely a munkaviszony megszűnését is eredményezi. Ebből adódóan nem szükséges munkáltató részéről további intézkedés, mivel a jogviszony ezek nélkül is megszűnik a törvény erejénél fogva.

A bíróság nem osztotta azon felperesi álláspontot, hogy a jogszabály ilyen tartalmú olvasata olyan mértékű beavatkozást jelentene a magánfelek viszonyaiba, amely lényegesen túlmutat a hegyközségi törvényben foglalt kereteken, és a munkajog alapvető alapelveit, értékeit sérti. A bíróság utalt arra is, hogy miért nem adott helyt a felperes elsőfokú eljárásban előterjesztett előzetes normakontroll iránti indítványnak.

Az elsőfokú ítélettel szemben törvényes határidőn belül fellebbezést jelentettem be. A fellebbezésben részletesen kifejtésre került, hogy az elsőfokú bíróság által meghozott ítélet a felperesi álláspont szerint miért jogszabálysértő. Ezek közül kiemelendő, hogy a

hegyközségekről szóló törvény vonatkozó rendelkezése egyrészt az Alaptörvénybe, másrészt pedig a Munka Törvénykönyve 63 (1) bekezdés e) pontjába, továbbá az Mt. 79. § (2) bekezdésébe ütközik.

A fellebbezés szerint az Mt. 63. § (1) bekezdés e) pontja nem jelenthet kiterjesztő értelmezést, azaz nem jelenthet felhatalmazást arra, hogy bármilyen ágazati törvényben konkrétan nem minősíthető rendelkezéssel a jogalkotó tömeges munkaviszony megszüntetést hajtson végre. A konkrét jogviszony kapcsán a felek szerződéskötési autonómiájába tartozik azon körülmény megválasztása, hogy a hegyközségi bírói kinevezést munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében teszik (mivel erre mindkét megoldásra van törvényi lehetőség, és országos példa is) és mivel a felek a munkaviszony létesítése mellett döntöttek, úgy a munkáltató alperesnek az ebből fakadó valamennyi kötelezettséget viselnie kell, így megszüntetés esetén az ehhez fűződő jogkövetkezményeket is.

A fellebbezés tartalmazta továbbá, hogy nincs jelentősége annak, hogy a felperes pályázatot-e újra a hegybírói tisztségre, tekintettel arra, hogy az új hegybíró már a megváltozott szabályok mellett más munkakörben, más működési körben, és más munkabér mellett kerül foglalkoztatásra, így a két jogviszony nem hasonlítható össze.

A Kaposvári Törvényszék, mint másodfokú bíróság 2014. május 8-án kelt, és a felperes képviselője részére 2014. június 24. napján kézbesített ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

Álláspontja szerint a Hktv. 58. § (3) bekezdése kógens jogszabályi rendelkezés, amely az alperesi munkáltatót is kötötte.

A másodfokú bíróság kitért arra is, hogy az alperesi munkáltatót nem terhelte a határozott idejű jogviszony megszüntetéséből eredő további intézkedés, figyelemmel arra, hogy a törvényben meghatározott más esetnek minősül a jogviszony megszüntetése. A Törvényszék utal arra, hogy a felperesnek továbbra is lehetősége lett volna a hegybírói tisztség betöltésére, azonban erre saját elhatározásából nem került sor.

Előadom, hogy a jogerős ítélettel szemben 2014. július 17. napján a Kúria előtt felülvizsgálati eljárást kezdeményeztem.

### **III. A bírói döntések Alaptörvény-ellenessége**

#### III.1. A munkaügyi perben előterjesztett jogi érvelésem az alábbiakban foglalható össze:

Az Mt. 63. § (1) bekezdés tartalmazza a munkaviszony megszűnésének „törvényben meghatározott más eset”-re vonatkozó kitélt, azonban álláspontom szerint ez jelen tényállásra nem alkalmazható. Ezt igazolja a törvényhez fűzött miniszteri indokolás is, amely szerint a törvényben meghatározott „egyéb ok” olyan eset lehet, például ha több munkáltató által létesített munkaviszony a munkáltatók száma egy számra csökken, illetőleg vagy például, hogy ha bíróság jogerősen foglalkozástól eltiltás büntetéssel sújtja a munkavállalót. Ezen logikát támasztja alá a jogirodalom is, így például az új Munka Törvénykönyvének magyarázata

(Kardkovács Kolos (szerk): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-Könyvkötő és Lapkiadó Kft, 2012. Budapest 128. oldal) amely a törvényben meghatározott „más eset” alatt az indokolásban már hivatkozott esetet, valamint a közügyektől eltiltás példáját hozza. Ebből adódik, hogy a törvényben meghatározott más eset egy konkrét munkáltató és munkavállalóra vonatkoztatva értelmezhető szituáció, amelyhez a jogalkotó a jogviszony megszűnésének esetét társítja. Jelen esetben az állapítható meg, hogy a jogalkotó a hegyközségekről szóló 2012. évi CCXIX. törvény átmeneti rendelkezéseiben tett kitétele nem jelentheti azt, hogy munkavállalók munkaviszonya tömeges mértékben megszűnik egy szervezeti átalakítás miatt, hiszen ez alapvetően sérti az Mt. alapelveit, így konkrétan a jóhiszeműség és tisztesség elvét, illetőleg a korábban rendeltetésellenes joggyakorlás (jelenleg joggal való visszaélés) tilalmát kimondó 7. § rendelkezéseit.

Álláspontom szerint mind az első, mind a másodfokú bíróság tévedett és téves jogértelmezést alkalmazott abban az esetben, amikor pusztán a jogszabályok klasszikus nyelvtani értelmezése alapján jutott arra a következtetésre, hogy a felperes és az alperes közötti munkaviszony megszűnt. Ennek alátámasztására hivatkozom arra, hogy a jogtudomány számos egyéb érvelési/értelmezési módszert ismer (logikai, rendszertani, történeti, stb.) amelyekben valamennyi esetben arra a következtetésre juthatunk, hogy a Hktv. 58. § (3) bekezdése a felperes munkaviszonyát nem szüntette meg. Ennek kapcsán egyrészt hivatkozom a törvényhez fűzött miniszteri indoklásra, amely az ítélettel egyértelmű ellentétes jogalkotói szándékot valószínűsít, a rendszertani érvelést alátámasztó alapelvi rendelkezésekre, illetőleg a logikai érvelést is alátámasztó BH 1999.330 számú eseti döntésre, amely kimondja, hogy ha csak a nyelvtani értelmezéssel a probléma továbbra is fennáll, szükséges a logikai végiggondolás is, amellyel az egyik alternatíva ellentmondásossága és a másik helyessége fenn áll.

Látható, hogy jelen esetben a bíróságok a jogalkotói szándékkal ellentétesen hozták azt a döntést, amellyel a felperes keresetét elutasították, hiszen a munkajog védelmi funkciójából eredően nyilvánvalóan nem lehet helyes az az álláspont, amely felhatalmazást ad a jogalkotó részére arra, hogy egy ágazati, a Munka Törvénykönyvéhez egyáltalán nem köthető törvényben hozzon olyan átmeneti szabályokat, amely a munkáltató és a munkavállaló jogviszonyába ilyen mértékű változást hoz.

Hangsúlyozandó, hogy a Hktv. hivatkozott rendelkezése nem a „jogviszony”, hanem a „megbízatus” szót használja, így ha a felperes megbízatusa meg is szűnhetne egy jogszabály átmeneti rendelkezése, úgy az a munkaviszonyát ez nem érinti, arról a feleknek külön kellett volna rendelkezniük.

Emellett egyebekben hivatkoztam arra is, hogy a törvény, a hivatkozott jogszabályhely – a Hktv. 58. § (3) bekezdés – az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésébe, XII. cikkébe ütközik. Ezen jogellenességet – kiegészítve a jelen panaszban megjelölt ), I. cikk (1), II., VI., XV., XVII. és XXIII. és XXVIII cikk sérelmével is – abban jelölöm meg, hogy a jogalkotás ezen formája alapvetően sérti a jogbiztonságot, illetőleg a tágabb értelemben vett munkához való jogot is. Utaltam továbbá az Európai Unió Alapjogi Kartája XV. cikk (1) bekezdése, és az Európai Szociális Karta

II. cikkének rendelkezései is, amely hivatkozások együttes értelmezése alapján kizárólag a felperesi álláspont fogadható el helyesnek.

A fenti okfejtést a bíróságok nem fogadták el, mivel mind első- mind pedig másodfokon arra a következtetésre jutottak, hogy a Hktv. hivatkozott 58.§ (3) bekezdése nem hagy mérlegelési lehetőséget a bíróságok részére, mivel a kógens jogszabályi rendelkezéseket a bíróságoknak alkalmazniuk kell, ezért a keresetemet elutasították.

### III.2. A jogerős ítélet Alaptörvény-ellenessége a következők szerint fogalmazható meg:

Az Alkotmánybíróság több évtizedes gyakorlata töretlen abban, hogy amennyiben az állam – jogalkotó – korlátozza az egyének alapvető jogait, úgy annak szükségesnek és arányosnak kell lennie. Amennyiben ezen szükségességi, arányossági próbán az adott jogszabály nem megy át, úgy annak alkotmányellenessége megállapítható több megközelítésből is.

#### III.2.1. A jogállamiság elve, a felek szerződési szabadságának és magánautonómiájának védelme, az indítványozó emberi méltóságának sérleme

Az indítványozó álláspontja az, hogy a 2012. évi CCXIX. törvény 58. § (1) – (3) bekezdései ezen feltételeknek nem felelnek meg, tekintettel arra, hogy önkényesen, kellő indok nélkül, kellő felkészülési idő nélkül avatkoznak be a munkajog alanyainak magán autonómiájába. Az indítványozó ugyanis a 2012 évben történt ismételt megválasztását követően joggal bízhatott abban, hogy a jogviszonya 2017-ig fennáll, hiszen erre nézve az alperes közgyűlésének határozata, valamint a Munka Törvénykönyve határozott időtartamú jogviszonyra vonatkozó (védelmi) szabályai számára alapot jelentettek.

Az Mt. a határozott idejű jogviszonyok vonatkozásában ugyanis a megszüntetés kapcsán több korlátozó rendelkezést is bevezet, így például azt, hogy a munkáltató oldaláról azt felmondással megszüntetni nem lehet. A jogszabály lehetővé teszi azt, hogy a munkáltató azonnali hatályú felmondással – indokolás nélkül – megszüntesse a határozott időtartamú jogviszonyt, azonban ehhez az Mt. 79.§ (2) bekezdés azon jogkövetkezményt fűzi, hogy „a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből hátralévő idő egy évnél rövidebb, a hátralévő időre járó távolléti díjára.”

Így tehát a támadott jogszabály kifejezetten elzárta attól az indítványozót, hogy jogszabályba rögzített tulajdoni várományához hozzájusson, illetőleg a törvényben rögzített jogait gyakorolni tudja.

Azáltal ugyanis, hogy a jogviszonyt egy jogszabály átmeneti rendelkezésével a jogalkotó megszüntette minden indokolás és magyarázat nélkül, a felperes megélhetése veszélybe került, amivel egyúttal sérült az emberi méltósághoz való joga, mivel egyszerre megszűnt a 2017-ig biztosnak mondható (garantált tulajdoni várománynak tekinthető) jövedelme, ezáltal a felperes és a családja egzisztenciális biztonsága, a jó hírnévhez való joga.

### III.2.2. A jogorvoslathoz való jog kiüresítése, a tisztességes eljáráshoz való jog

Az indítványozó álláspontja szerint jogszabály nemcsak azért Alaptörvény-ellenes, mert alap nélkül és aránytalanul avatkozik bele a felek magánjogi viszonyaiba, hanem azért is, mert az indítványozó a jogszabályi megfogalmazás miatt alappal nem tudott a döntéssel szemben jogorvoslattal élni. A támadott jogszabály alapján ugyanis a munkáltató egy jogszabályhelyre hivatkozással mindösszesen megállapította a jogviszony megszűntét, azonban ezzel kapcsolatban az indítványozó alappal nem tudott jogorvoslati jogával élni, annak ellenére, hogy a munkáltatói intézkedés jogát és jogos érdekét közvetlenül sértette. A lefolytatott peres eljárás megmutatta, hogy a bíróságok egyöntetűen akként foglaltak állást, hogy a jogalkotó döntését alkalmazniuk kell, és ennek megfelelően a jogviszony megszűnéséből/megszüntetéséből eredő jogkövetkezmények alkalmazását nem vizsgálják.

Az Alkotmánybíróság korábbi döntései (41/1991.(VII.3.) AB hat., ABH 1991, 194.,22/1991. (IV.26.) AB hat., ABH 1991,411.] egyöntetűen foglaltak állást abban a kérdésben, hogy az indokolás hiánya a jogorvoslati jog kiüresedéséhez vezet. A támadott jogszabályhely alapján a jogviszony egy külső hatásra szűnt meg, amivel szemben érdemi védekezést az indítványozó nem tudott előterjeszteni, bíróság előtti hatékony jogorvoslati fórumot nem talált.

Ezen helyzetből adódóan azonban a jogorvoslathoz való jog sérült, hiszen az indítványozó egy öt éves, határozott idejű jogviszony annulálásával szemben érvényesen nem tudott fellépni, amiből eredően a munkajog absztrakt és konkrét védelmi funkciója is sérült.

A tisztességes eljárás (fair trial) követelménye kapcsán tisztelettel hivatkozom az Alkotmánybíróság korábbi döntéseire, amelyek alapján az elv „nem egyszerűen egy a bíróságnak és az eljárásnak itt megkövetelt tulajdonságai közül (ti. mint "igazságos tárgyalás"), hanem az [Alkotmány] 57.§ többi garanciájának teljesedését is átfogja" [6/1998. (III. I 1.) AB határozat, ABH 1998.95.]

### III.2.3. A jogbiztonság elve, a kellő felkészülési idő biztosítása

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 2. §-ának (3) bekezdése előírja azt is, hogy a jogszabály hatályba lépésének napját úgy kell megállapítani, hogy elegendő idő álljon rendelkezésre a jogszabály alkalmazására való felkészülésre. Az indítványozó álláspontja szerint ezen jogszabályhely is sérült a hegyközségekről szóló törvény hatályba léptetése esetén, ugyanis az indítványozónak, illetőleg a munkáltató hegyközségnek nem állt kellő idő rendelkezésre a felkészülésre, hiszen a törvény hatályba lépését követően a határozott idejű jogviszonya a jogerős ítéletek szerint, és a törvény erejénél fogva megszűnt annak ellenére, hogy a határozott időből még négy év volt hátra.

Az Alkotmánybíróság a körben már korábban kifejtette álláspontját – így például a 33/2012. (VII.17.) AB határozatban – hogy az alaptörvénybe ütközik, amennyiben jogszabály a kellő felkészülési idő nélkül avatkozik bele oly módon az állampolgárok jogviszonyaiba, amely az egyik fél részére aránytalan sérelmet jelent.

A Munka Törvénykönyve 192. §-a szerint a határozott idejű munkaviszony tartamát naptári, vagy más alkalmas módon kell meghatározni. Megállapítható, hogy a munkáltató és a munkavállaló a 2012. április 16. napján megtartott közgyűlésen a 14/2012. (IV.16.) számú elfogadott határozatában a munkaviszony végső időpontját meghatározták 2017. évben. Az indítványozó így joggal bízhatott abban, hogy a jogviszonya a határozott idő végéig fenn áll, illetőleg amennyiben a munkáltató a munkaviszonyát megszünteti, úgy a határozott idejű jogviszonyra vonatkozó Mt. 79. § (2) bekezdésében rögzített 12 havi távolléti díjra jogosult.

Az indítványozó álláspontja szerint sérült a jogbiztonság és a demokratikus jogállam elve akkor, amikor a már hivatkozott hegyközségekről szóló 2012. évi CCXIX. törvény, amely január 1-én lépett hatályba, június 15. napjával megszünteti az új hegybírók hivatalba lépésével a törvény hatályba lépésekor megbízatással bíró hegybírók jogviszonyát, hiszen ez több esetben – így jelen esetben is – ahhoz vezetett, hogy az indítványozó minden védelem és kompenzáció nélkül pusztán egy ágazati törvény átmeneti rendelkezésének visszafogott alapossággal átgondolt rendelkezése miatt állás nélkül maradt.

Az indítványozó álláspontja szerint a 2012. évi CCXIX. törvény 58. § (3) bekezdése sérti az Alaptörvény XIII. cikkét is, mivel a határozott idejű jogviszony lényegében azonnali megszüntetésével a jogalkotó kellő felkészülési idő nélkül fosztotta meg az indítványozót a több éves tulajdoni várományától, amely alapjogi sérelmet okozott.

Ennek kapcsán a tulajdonhoz való jog sérelme alapján – utalással az Alaptörvény Q) cikkében foglaltakra is – az indítványozó hivatkozik az Európai Jogok Egyezménye I. kiegészítő jegyzőkönyvének I. cikkére, valamint ezek értelmezésére, illetőleg az Európai Jogok Bírósága által kialakított, töretlennek mondható joggyakorlatra is.

#### **IV. Jogerős ítélet alaptörvény-ellenessége**

Az indítványozó a Kaposvári Törvényszék, mint másodfokú bíróság 3.Mf. 20.225/2014/4. sorszámu ítéletének jogellenességét Alaptörvénybe ütköző mivoltát tehát az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdésére, I., II., VI., XII., XIII., XV., XVII. és XXIII. és XXVIII., XII. cikke megsértésére alapítja, nevezetesen arra, hogy a hegyközségekről szóló 2012. évi CCXIX. törvény 58. §-ának (3) bekezdése Alaptörvénybe ütköző, mivel annak végrehajtása az indítványozó Alaptörvényben rögzített jogait aránytalan mértékben csorbítja.

#### **V. A jogorvoslati lehetőségek kimerítésének igazolása**

Előadom, hogy a munkáltató átiratával szemben haladéktalanul peres eljárást kezdeményeztem. A Kaposvári Munkaügyi Bíróság 6.M.287/2013/11 számú ítéletével szemben törvényes határidőn belül fellebbezéssel éltem.



A Kaposvári Törvényszék, mint másodfokú bíróság 3.Mf.20.225/2014/4 számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta. Az ítélet tartalmazza, hogy a döntés ellen fellebbezésnek nincs helye.

## **VI. Egyéb nyilatkozatok**

Az alkotmányjogi panaszhoz mellékelten csatolom az indítványozó által részemre adott ügyvédi meghatalmazást eredetben, a benyújtott keresetlevelet, és beadványaimat, továbbá az első és másodfokú ítéletet, valamint az indítványozó adatkezelési nyilatkozatát.

Az alkotmányjogi pánasz benyújtására a jogosultságomat az Abtv. 27.§-ra alapítom. A 27. § b) pontjra hivatkozással bejelentem, hogy valamennyi rendes jogorvoslati lehetőséget a panaszos kimerítette, azonban a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság felé 2014. július 17. napján felülvizsgálati kérelemmel éltem, amelyben a jogerős ítélet elsőfokú ítéletre is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és a kereset szerinti alperesi marasztalást kértem.

Előadom, hogy az alkotmányjogi panasszal érintett jogszabályhely a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenes jogszabálynak minősül, tekintettel arra, hogy mindkét bíróság ezen jogszabályhelyből vezette le – álláspontom szerint tévesen – a Munka Törvénykönyv (1) bekezdés e) pontjának alkalmazhatóságát. Így tehát a jogerős döntés kifejezetten a támadott jogi norma rendelkezésein alapul, amit az ítélet 3. oldalán a törvényszék az alábbiak szerint fogalmaz meg: *„Az új Hktv. rendelkezései a felperes és az alperesi munkáltató jogviszonyát korlátozó állami beavatkozást jelentettek, annak rendelkezéseit az alperesnek kötelezően kellett alkalmaznia.”*

A Kaposvári Törvényszék által hozott jogerős ítéletet 2014. június 24. napján kézbesítették részemre.

Debrecen, 2014. július 10.

Tisztelettel:



