

FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG MUNKAÜGYI ÜGYSZAK 8.	
FOLAJSTROMSZÁM KEZDŐRATON:	
Postán / Gyűjtőládában / Személyesen / Elektronikusan / Faxon	
Érkezett:	2014. 11. 1.
PÉLDÁNY:	IV
MELLÉKLET:	KÖZTUK:
FOLAJSTROMSZÁM: UTOIRATON:	

Alkotmánybíróság részére

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi
Bíróság Munkaügyi ügyszak útján
1027 Budapest, Királyfürdő u. 4.



Képviselőtében:

Kézbesi + dővel

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: IV/1524-0/2014	
Érkezett: 2014. SZEPT 08.	
Példány: 2	Kezelőiroda:
Melléklet: 2x7+3 db	<i>du</i>

alkotmányjogi panasz

a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság
Mfv.I.10.415/2013/4. számú ítélete
ellen

benyújtva: 2 példányban
melléklet: alkotmányjogi panasz szerint

Az Alkotmánybíróság részére
az I. fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Az **1. szám** alatt csatolt ügyvédi meghatalmazással igazolt jogi képviselője útján [REDACTED] **Indítványozó**, mint felperes (továbbiakban: indítványozó/felperes) a [REDACTED] Ügyvédi Iroda ([REDACTED] eljáró ügyvéd) által képviselt [REDACTED] r [REDACTED] a Zrt ([REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] alperes ellen indított a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt 33.M.4401/2010. számú munkaügyi perben hozott 24. számú ítélete ellen benyújtott felperesi fellebbezés folytán a Fővárosi Törvényszék által 51.Mf.638.500/2012/3. számon hozott jogerős ítélete ellen benyújtott felülvizsgálati kérelem alapján a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság előtt született és **2014. június 25. napján kézbesített Mfv.I.10.415/2013/4. számú ítélettel szemben az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d.) pontja alapján a törvényes határidőn belül – az Indítványozó képviseletében – az alábbi**

alkotmányjogi panaszt

terjeszti elő az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény 27. §-a szerint.

[REDACTED] **indítványozó** – az Alaptörvény 24. cikk (3) bekezdés b.) pontja és az Abtv. 27. §-a és a 52. §. (1) bekezdés f.) pontja, valamint a Polgári Perrendtartás 360. §. b.) pontja alapján – kéri a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság Mfv.I.10.415/2013/4. számú ítéletét – a Fővárosi Törvényszék másodfokú és a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elsőfokú ítéleteire is kiterjedő hatállyal – **semmisítse meg, és szíveskedjen, elsődlegesen a Kúriát a keresnek helyt adásra, illetve másodlagosan az első fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságot új eljárásra kötelezni a Pp. 361. § c) pontja alapján.**

Az Indítványozó álláspontja szerint a panaszolt **Mfv.I.10.415/2013/4. számú ítélete sérti az Indítványozó tisztességes eljáráshoz való jogát (XXVIII) cikk (1) bekezdés), az emberi méltósághoz való jogát (II. cikk), valamint a munkavállalók méltó munkakörülményeihez való jogát (XVII. cikk (3) bekezdés.**

2/1. szám alatt kerül csatolásra a Kúria Mfv.I.10.415/2013/4. számú, ítélete,

2/2. szám alatt került csatolásra a Fővárosi Törvényszék 51.Mf.638.500/2012/3. számú, ítélete,

2/3. szám alatt került csatolásra a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 33.M.4401/2010/24. számú ítélete.

3/1. szám alatt csatolásra került a Fővárosi Törvényszékre benyújtott fellebbezés,
3/2. szám alatt került csatolásra a felülvizsgálati kérelem.

A panaszolt ítélet rendkívüli jogorvoslatban került meghozatalra, így Indítványozó a **jogorvoslati lehetőségeit kimerítette, az ügyben perújítás nincs folyamatban.**

Az Indítványozónak a felülvizsgálati ügyszakban eljáró jogi képviselője Kúria ítéletét **2014. június 25. napján vette kézhez**, erre tekintettel a panasz törvényes (60 napos) határidőn belül került benyújtásra az elsőfokú bíróságra.

I.

Az Indítványozó elsődlegesen rögzíteni kívánja, **hogy jelen beadványával nem kvázi negyedik jogorvoslati fórumként fordul a Tisztelt Alkotmánybírósághoz** élve az Alaptörvény biztosította új típusú jogorvoslati lehetőséggel a számára kedvezőtlen bírói döntéssel szemben. Az Indítványozó álláspontja szerint a **peres eljárásban született ítéletek érvelései, és következtetései figyelmen kívül hagyták az Indítványozó által sérelmezett és az emberi méltóságot sértő munkáltatói eljárását, illetve a felmerült munkáltatói jogszabálysértést sem értékelték, így a munkáltató eljárásának jogszerűvé minősítésével a munkajogi jogviszony alapjogi vonatkozásait érintő aggályok merülnek fel. A tartalmi kérdéseken túl az eljáró bíróságok által okozott alkotmányos aggályokat felvető eljárási jogsérelmei szintén olyan alapjogokat érintő sérelem, amelynek orvoslásában Indítványozó jelen eljárásban alappal bíz.**

Ismert Indítványozó előtt az Alkotmánybíróság által kialakított, rendkívül szűk, a kifogásolt határozatok megsemmisítéssel járó gyakorlata. Indítványozó ugyanakkor úgy véli, hogy a **hatékony jogorvoslathoz való jog sérelme és az eljáró bíróságoknak a jogkereső állampolgárok érdemi nyilatkozatainak figyelmen kívül hagyásával, valamint a sérelmet szenvedett munkavállaló szóbeli vallomásával ellentétes, szövegkörnyezetből kiragadott részleteivel indokolt határozatok olyan fokban sértik a tisztességes eljáráshoz fűződő alapvető jogot, amely miatt szükséges a felülvizsgálati ítélet és az alapeljárásban született határozatok megsemmisítése.** Fontos cél, hogy az alkotmányjogi panasszal élők érdemi jogorvoslat reményében fordulhassanak a Tisztelt Alkotmánybírósághoz, és az új jogintézmény jogi kultúrájának kialakításában szerepe lehet a fenti ügyhöz hasonló esetekben az Alkotmánybíróság érdemi fellépésnek, a kifogásolt határozatok megsemmisítésének.

Jelen ügyben a felperes mind a munkaügyi per során tapasztalt eljárási anomáliákra, illetve bizonyítási hiányosságokra felhívta a Kúria figyelmét, valamint több konkrét jogszabálysértést is megjelölt a munkáltató eljárása során, amelyeket a Kúria nem talált kardinális kérdésnek pedig perdöntő bizonyítékról lévén szó, illetve a felülvizsgálat korlátaira hivatkozással nem is vizsgálta, amely megalapozza az Indítványozó alapjogai sérelmének vizsgálatát, különös tekintettel arra, hogy a Kúria a határozat meghozatalát megelőzően eltérően foglalt állást a kifogásolt munkáltatói magatartás kapcsán.

A panasszal érintett határozat alapját képező eljárási visszasságok feltárása nélkülözhetetlenné teszi a támadott határozat előzményeinek vázlatos feltárását, amelyre Indítványozó felhívta a figyelmet mind az alapfokú, mind a felülvizsgálati eljárásban.

A beadványunkban kizárólag a jogsérelem feltárásához szükséges mélységben kívánunk elmélyedni jelen ügy részleteiben, és lehetőségekhez mérten igyekszünk a tényállást és a felek érveinek ütköztetését a beadványunkban mellőzni, illetve kizárólag a hivatkozott alkotmányos kérdések vonatkozásában utalunk rá.

Indítványozó alapvetően kifogásolja, hogy a Kúria döntésével zárult peres eljárás során az eljáró bíróságok **figyelmen kívül hagyták a munkáltató emberi méltóságot sértő magatartást**, másrészt **jogszabálysértő módon állapították meg azt, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójáról nem releváns a munkavállalókat tájékoztatni** (amelyet az alperesnél hatályos SZMSZ a jogszabály alapján meghatározza), továbbá a közös megállapodás aláírásakor egyoldalúan kiragadott felperesi nyilatkozattal szemben nem vizsgálták az adott helyzet fenyegető voltát, amely alkotmányos jogosultságait sérti.

A peres eljárásban az Indítványozó részletesen kifejtette, hogy milyen az emberi méltóságot is sértő eljárás magatartás vezetett felperes munkaviszonyának megszüntetéséhez. Heteken át, felmentés nélkül történő, munkavégzéstől való megfosztás, munkavégzéshez szükséges valamennyi jogosultság megvonás és a megállapodás körülményei (három vezető főigazgatók, igazgató vele szemben), azonban fentieket az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták. Az első fokon **a felperes személyes nyilatkozatával ellentétesen hivatkozási alapot emeltek be** a megtévesztésre vonatkozóan az ítéleti indokolásba, és a munkáltatói jogkör megállapításánál a hivatkozott szabályzat csak azon pontját vették figyelembe a bíróságok ahol a pozícióhoz rendelt munkáltatói jogkör megállapítást rögzíti a szabályzat, a következő pontokat, amely **kifejezetten utal arra, hogy jogkörét kizárólag az irányítása alá tartozó személyek felett gyakorolhatja a bíróság figyelmen kívül hagyta**, továbbá a bizonyítási terhet sem került kijelölésre.

A tájékoztatás hiányában felperes alappal következtethetett arra, hogy bizonyíték hiányában a bíróság evidensnek tartja, hogy mivel alperes nem bizonyította az jogszabály szerint előírt dokumentumokkal, hogy felperes felett is gyakorolhatja a minősített munkáltatói jogkört, azonban ezzel ellentétes bírósági megközelítésről felperes már csak a határozat kézhezvételekor szembesülhetett.

A Kúria már az ítéletekben rögzítetteket vette alapul a bizonyítás és a tényállás értékelése körében, amely határozatok aggályos módon elsősorban abból indultak ki, hogy felperes a tárgyaláson elismerte, hogy normális hangnem volt a közös megállapodás aláírásakor. Itt emelendő ki, hogy az **elsőfokú bíróság ítéletében a felperes szóbeli nyilatkozatával, ellentétes okot jelölt meg, amely miatt aláírta közös megállapodást** – az amúgy kényszerhelyzetben lévő – felperes, amely az ügy érdemi elbírálásaként sem értékelhető az eljáró bíróság által. Az elsőfokú bíróság hiányosságait a másodfok, illetve a Kúria teljes körűen nem küszöbölte ki, hanem azokat megerősítve hagyta Indítványozót érdemi válasz nélkül az általa megfogalmazott kifogások, jogsértések tekintetében.

Fenti kérdésekkel összefüggésben – előzményként – hivatkozni kívánunk arra is, hogy alperes a munkavégzésre vonatkozó törvényi rendelkezéseket megsértette, a Szervezet Működési Szabályzatában (továbbiakban SZMSZ) foglaltak szerint vitathatatlan, hogy nem a **felperes felett** minősített munkáltatói jogkörrel rendelkező vezető írta alá a megállapodást. Továbbá felmentés nélkül heteken át nem foglalkoztatta, hitegették majd a **más hasonló munkakörben dolgozó asszisztensekhez képest egyedül felperessel szüntette meg a munkaviszonyát**, mégpedig az indokolási kötelezettség alóli mentesülés lehetőségét biztosító közös megegyezéssel. Mind a közös megegyezés előtti munkáltatói eljárás, mind a közös megállapodás aláírására különösen méltatlan körülmények között került sor. A **humán vezető tanúvallomása szerint, ha nem írta volna alá, betették volna egy soron következő csoportos létszámleépítésbe, mivel az előző vezetőnél bizalmi állást töltött be.** Ezt a kijelentést, sem a bíróságok, sem Kúria nem kifogásolta.

Álláspontunk szerint különösen aggályos az eljáró bíróságok határozatainak azon indokolása, amely alapján véve a **szövegkörnyezetből kiragadott alperes személyes nyilatkozatainak alapulnak, míg a felperes által feltárt ellentmondásokat, és a bizonyítatlan alperesi állításokat nem értékelték alperes terhére**, különös figyelemmel arra, hogy az eljáró bíróságok a bizonyítási teherről és a **bizonyítandó tényekről a Pp. 3 § (3) bekezdése, valamint a Pp. 163 § (1)-(2) bekezdései alapján a feleket nem oktatták ki, illetve nem határozták meg a bizonyítás irányát sem.** Az a tény, hogy az eljárásban hivatkozik az eljáró bíróság a Pp. rendelkezéseire, még nem tekinthető bizonyítási teherről kioktatásnak. A Kúria jelen álláspontja ebben a kérdésben is az, hogy az alapeljárásban a jegyzőkönyvek tartalmazzák a **Pp. 3 § -át, illetve ennek alapvető jelentősége sincs, annak ellenére nem tulajdonít jelentőséget, hogy ez a feltárt tény a szerződés semmiségét eredményezné, illetve, hogy törvény írja elő ezen tájékoztatási kötelezettség formai és tartami elemeit, ami korábbi állásfoglalással ellentétes.** (Bírósági Határozatok, 2009/9. szám) jelen irat végén pontosan idézve.

Az első fokú eljárás így az aláírók meghallgatásában merült ki, anélkül, hogy felperes a bizonyítandó tényekről tájékoztatást kapott volna. Az elsőfokú határozat indokolása jól érzékelteti a bizonyítási eljárás anomáliáit, amely a felperes nyilatkozatát is megtévesztően idézi fel, amely hiányosságokat a másodfokú bíróság is érzékelt, de a meghallgatáson egyetlen kérdés kapott felperes, „miből gondolta, hogy továbbfoglalkoztatták volna?” A kérdéskörben kívánt megerősítést felperestől, amelynek relevanciája az előadott tényálláshoz képest irrelevánsnak tekinthető.

Az eljáró bíróságok a munkáltató alperes eljárását nem összességében, valamennyi tény figyelembe vételével értékelték felül, hanem kizárólag néhány, a szövegkörnyezetből kiemelt vallomás alapján – néhol a **rendelkezésre álló iratokkal ellentétesen** – ítélték meg alapvetően tévesen a közös megállapodás jogszerűségét.

II.

A felperes keresetét az eljáró bíróságok azzal az érveléssel utasították el, hogy a közös megegyezés megszüntetése esetén **nincs relevanciája annak, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának változásáról felperes tájékoztatására sor került-e**, illetve a felperes maga is elismerte, hogy normális hangnemben zajlott a megállapodás. A másik fő érv az volt, hogy – mivel hetekig nem kapott munkát, csak hitegették felperest – ebből **felperes tudhatta, hogy megszűnik a jogviszonya, így nyilvánvalóan nem állapítható meg, hogy a felperes jogellenes fenyegetés, vagy megfélemlítés áldozatává vált volna.**

Az Indítványozó két alapvető problémakört kíván az ítélet és az azt megelőző eljárásokból kiemelni, amelyeken keresztül az alapjogsérelem levezethető: a megállapodás aláírásának körülményei, a tények, dokumentum figyelmen kívül hagyása (SZMSZ) valamint az átszervezés keretében folytatott alperesi magatartás. Mindkét körülmény figyelmen kívül hagyása (amellett, hogy iratellenes megállapításokon alapul) az eljáró bíróságok, így a támadott felülvizsgálati határozat is, az Indítványozó tisztességes eljáráshoz, és az emberi méltóság tiszteletben tartásához fűződő jogainak sérelmével járt.

A Kúria a felperes kérelmét azzal utasította el, hogy a tényállás körében felhozott körülmények (így elsősorban a munkáltatónak az emberi méltóságot sértő lépései) jogi értékelésére az alapeljárásban nem hivatkozott, bár elismeri, hogy szövegesen utalt rá, holott felperes a tényállás körében feltárta a folyamatot, és a fenyegetett helyzet alapvetően adódott az alperes magatartásából, illetve az SZMSZ vonatkozó rendelkezése a munkáltatói jogkörre is az elsőfokú bíróság rendelkezésére állt, a fellebbezésben a (SZMSZ) szabályzat vonatkozó részeire kiemelten felhívta a figyelmet az Indítványozó.

II.1. Az Indítványozó megítélése szerint a munkaviszony megszüntetése keretében – a Kúria véleményével szemben – **alapvető jelentősége volt annak, hogy a közös megállapodást olyan személy írta alá, aki a minősített munkáltató jogkörét nem gyakorolhatta volna a munkavállaló (felperes) felett, és a bíróságon csak azt tudta bizonyítani alperes, hogy pozíciója szerint rendelkezik munkáltatói jogkörrel, de azt, hogy ezen jogát a felperes felett is gyakorolhatta volna, azt nem. A bíróságok csak azt vették alapul, hogy alperesnél minősített munkáltatói jogkörrel rendelkező írta alá a szerződést, az SZMSZ vonatkozó utasítását már figyelmen kívül hagyták.**

Fentieket támasztja alá, hogy a Kúria korábban (Mfv.I.10.983/2010/4. számú közbenső ítéletében) rögzítette, hogy a felperes munkaviszonyát az alperes közös megegyezéssel jogellenesen szüntette meg akkor, amikor a munkáltatói jogkörgyakorló taggyűlés nevében aláíró SZ. J. nem volt jogosult a közös megállapodás tartalmának meghatározására, így **az aláíró fél jogosultság hiányában érvényesen nem járhatott el a megszüntetés tárgyában.** Az Mt. 74. §-a egyértelműen rögzíti, hogy ki minősül a munkáltatói jogkör gyakorlójának, és érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után, amennyiben a munkaviszonnyal összefüggésben nem a munkáltatói jogkör gyakorlója jár el.

Az Mt. 3. § (2) bekezdése tartalmazza, hogy a munkáltató köteles minden olyan tényről, körülményről, illetőleg ennek változásáról tájékoztatni, amely a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából jelentős, amelynek alperes jelen ügyben bizonyíthatóan nem tett eleget.

A 87/2010. Vezérigazgatói utasításban rögzítettek egyértelműen tartalmazzák az alperes által meghatározott eljárási rendet munkáltató jogkör gyakorlójának változására, **így amennyiben az adott szervezeti egységben nem kerül a munkavállaló feltűntetésre, illetve arról nem is tájékoztatják, úgy a munkaviszony megszüntetése jogszabálysértő, így érvénytelen.**

Fentiek alapján ezért fenntartja Indítványozó, hogy egy országos nagyvállalat alkalmazottjaként, ahol szigorú szabályozás mentén, dokumentáltan történhet a vállalatirányítás, nincs szükség arra, hogy a munkavállalók „csak feltételezzék ki a főnök”, hiszen az SZMSZ szabályozásuk révén erről dokumentáltan értesülnek, szemben egy kisvállalkozással. Amennyiben a szigorú szabályozások be nem tartását figyelmen kívül hagynánk, jogilag csak akkor tekinthetnénk alpból felismerhetőnek egy munkáltatói jogkört, ha a munkavállaló munkakörében való továbbfoglalkoztatása folyamatos, amelyre azonban szintén nem került sor, ellenkezőleg a munkát megvonták tőle. Jelen esetben ugyanis alperes szóbeli tájékoztatása szerint az elbocsátott felsővezetők (kb. 35-40 fő) asszisztenseire továbbra is szükség volt, azonban kizárólag felperes továbbfoglalkoztatására nem került sor, illetve munkavégzés lehetőségét is elvették az átszervezések jogosultságai megvonásával.

Fentiekre tekintettel a munkaviszony megszüntetésekor hatályos Mt. 3. § (2) bekezdését, az Mt. 74. § (1)- (3) bekezdéseit, az Mt. 6. § (4) bekezdését, az Mt. 8. § (1) bekezdését, az Mt. 51. § (1) bekezdését, illetve fentiekkel összefüggésben az alperes 87/2010. Vig. utasítását sérti. Ehhez képest a felülvizsgálati bíróság ítéletében rögzítette, hogy az Mt. 3.§-a nem hozható fel (korábbi hivatkozás hiányában), illetve önmagában a tájékoztatás hiánya sem teszi érvénytelenné a megállapodást. A felülvizsgálati kérelemben megjelölt, és az eljárás összefoglalását tartalmazó jogszabálysértések kivétel nélkül akként kerültek figyelmen kívül hagyásra a Kúria által, hogy azokra az alapeljárásban felperes nem hivatkozott (kivétel az Mt. 74. §-a, amely az átszervezés megtörténtének tényére hivatkozással nem találta megalapozottnak a felülvizsgálati bíróság). Az Indítványozó álláspontja szerint aggályos a felülvizsgálati ítélet és az Indítványozó **tisztességes eljáráshoz fűződő jogát sérti, amikor a tényállás körében ismert körülményeket a bíróság azzal utasítja el, hogy új körülmény, illetve arra jogi minősítés körében nem hivatkozott felperes korábban, holott az azzal kapcsolatos iratok csatolásra kerültek az elsőfokú eljárásban, illetve nem beszélhetünk új körülményről csak szorosán az ügyhöz kapcsolódó tények kifejtéséről.**

Az elsőfokú bíróságnak a bizonyítási teher és a bizonyítási irányára vonatkozó elmaradt tájékoztatása miatt vált szükségessé, hogy az első fokon előterjesztett sérelem, bővebb kifejtésre kerüljön, ami nem egyenlő a kereset változtatásával, illetve a felülvizsgálati kérelem keretein történő túlterjeszkedéssel.

Nem kívánjuk ismételni az eljárás során rendelkezésre álló dokumentumok tartalmát, azonban rögzítendő, hogy az alperes bizonyíthatóan nem tett eleget az SZMSZ-ben foglaltaknak, holott a munkáltatói jogkör gyakorlójának személye alapvetően meghatározza a munkavállalók helyzetét egy adott munkahelyen. Erre tekintettel a munkáltatói minőség bizonyítására sem került sor érdemben az eljárásban, holott a csatolt SZMSZ Munkáltatói Rend szabályai szerint is alperes részéről eljáró személy nem rendelkezett munkáltatói jogkörrel felperes felett, annak változásáról a tájékoztatása nem történt meg, és a minősített munkáltatóként eljáró személy az elbocsátáskor találkozott először felperessel mint állítólagos közvetlen beosztottjával, így megállapítható, hogy az alperes még ráutaló magatartást sem tanúsított abban a kérdésben, hogy kit tekinthet felperes új munkáltatójának.

II.2. Másik alapvetően aggályos körülmény a perrel kapcsolatosan az, hogy a Kúria és az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták a munkaviszony megszüntetése előtt már tapasztalható sorozatos jogsértő magatartását alperesnek, amellyel a felperes munkavégzését alperes ellehetetlenítette és álláspontunk szerint alapvetően hozzájárult a munkaviszony megszüntetésének jogellenes voltaához, és megalapozza felperes állítását, miszerint az alperes képviselői a közös megállapodás aláírásakor presszió alá helyzeték. Erre tekintettel a bíróságok sem a közös megállapodás aláírásának körülményeit, sem az ott elhangzott tájékoztatást, sem a megállapodás aláírást megelőző körülményeket nem értékelték, így továbbra is úgy véljük, hogy az ítélet sérti egyrészt az Mt. együttműködési kötelezettségét tartalmazó Mt. 3. § (1) bekezdését, az Mt. 7. § (1) bekezdését, illetve a bizonyítási eljárással összefüggésben a Polgári Perrendtartás, a 3. § (2) - (3) bekezdéseit, a 163. § (1)-(3) bekezdéseit.

Itt is hangsúlyozandó, hogy az eljáró bíróságok kizárólag az Indítványozó nyilatkozatának az aláírás hangnemére vonatkozó részleteire alapozva döntöttek a kereset elutasításáról, érdemben nem vizsgálták a felperes egyéb kifogásait. A tisztességes eljáráshoz való jog sérelme az egyoldalú, a tényállást sértő ítéleti következtetésekkel szembeni érdemi jogorvoslat figyelmen kívül hagyásában állapítható meg, amelyet a Kúria eljárásjogi kötöttségekre hivatkozással utóbb sem kívánt orvosolni, holott a tényállás teljes körűen felderítésre került.

Az átszervezés megindulásától, 2010. július 5-től – 2010. augusztus 18-a közötti időszakban alperes az alábbi intézkedéseket tette felperessel, mint munkavállalójával szemben, amelyre az eljáró bíróságok szintén nem tértek ki ítéleteikben, és a Kúria sem kívánta vizsgálni, holott az alábbiak az alapeljárásban is feltárása kerültek:

a.) Irodahelyiségek (vezetői iroda és titkárság 2010. július 7. 07.30-tól a belépési jogosultság megvonva, az addig ott tartózkodó 2 fő részére (igazgató és asszisztense), másik munkaterület (iroda) nem lett kijelölve. 2010. 07. 07-től a munkaviszony megszűnéséig, (2010. 08. 18.) új jogosultság nem került kiadásra felperes részére.

b.) Iratok, dokumentumok kezelése. A posta vezérigazgatóságán az iratok kezelésére elektronikus iktatóprogram használatát írja elő. A feladatellátás megvonva, **augusztus 1-től az iktatórendszerben, a jogosultság megszüntetve, új jogosultság nem került kiadásra.**

c.) Üzemeltetéssel kapcsolatos ellenőrzési-, statisztikai feladatainak ellátása (AHD informatikai rendszer). A posta, az informatikai üzemeltetési feladatok dokumentálására (munkalapok) elektronikus program használatát írja elő. Ennek kezelése a megfelelő vizsga elvégzését követően egy hozzárendelt jogosultsággal végezhető. **Jogosultság letiltva.**

d.) Számlakezelés (SAP rendszer) Számlák kezelését a megfelelő vizsga elvégzését követően, a hozzárendelt jogosultsággal lehet a SAP informatikai rendszerében kezelni. **Jogosultság letiltva.**

e.) Az igazgató elektronikus leveleinek, (e-mail) érkeztetése, továbbítása, abban foglaltak ügyintézése. Vezetői engedély alapján a levelezőrendszerben (outlook) az üzemeltetők által beállított jogosultsággal kezelhetők. **Jogosultság megszüntetve.**

A menedzsmentváltással összefüggésben bekövetkezett változások idején megállapítható volt az eljárás során, hogy az alperes foglalkoztatás és munkafeltételek biztosítása nélkül tartotta állományban felperest, kirekesztő magatartást tanúsított vele szemben, majd az átszervezésről történő tájékoztatás nélkül rendelte be a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás aláírására.

Az Etv. 21.§-a szerint az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;

Fentieken túl a legalapvetőbb jogot és kötelességet az Mt. 42. § (2) bekezdése tartalmazza: egyrészt a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, másrészt a munkáltató köteles a munkavállalót foglalkoztatni, és bért fizetni.

Megjegyezzük, hogy a felperes munkahelyének teljes területén szigorú biztonsági rendszer működik, amely egyebek között (beléptető kártya) mágneskártya használatára épül, és a Vezérigazgatóság irodaház tartózkodási rendjét, feltételeit is szigorú utasítási rend határozza meg, amely alapján kellő képen dokumentált valamennyi mozgás, úgy az épületből ki-be, mint akár az épületen belül, ill. az irodai tartózkodás, amely alapján sem vitatható (alperes sem vitatta), hogy felperesnek a munkavégzéshez szükséges jogosultságai indokolás nélkül visszavonásra kerültek, megsértve eljárásával az Mt. 51. § (1) bekezdését, illetve Mt. 5. § (2) bekezdését.

Felperes részletesen nyilatkozott az eljárás során, hogy a munkáltató a törvényi kötelezettségét megszegve, foglalkoztatás nélkül tartotta állományban az igazgatójának munka alól történő mentesítése idején (6 héten át), illetve kiszolgáltatott és megalázó helyzetbe kényszerítette miután gyakorlatilag az irodákba sem engedélyezte belépését, amelyet a bíróságok ok nélkül nem vettek figyelembe a munkaviszony megszűnését tartalmazó megállapodás aláírását meghatározó körülmények vizsgálatakor.

Eljárás adataiból, vallomásokból megállapítható volt, hogy egyrészt tényszerűen nem foglalkoztatta felperest az alperes, **újonnan kinevezett minősített munkáltatói jogkörgyakorlójáról még csak nem is tájékoztatta**, illetve az átszervezést követően felperes munkavégzéséhez szükséges jogosultságokat, körülményeket megszüntette, így rendkívül méltánytalan helyzetet teremtett az ominózus munkaviszony megszüntetése előtti hetekben. Felperes fenti előzményeket követően találkozott alperes 3 vezetőjével, akik elé tették a már megszövegezett közös megállapodást, amely szituáció önmagában a kialakult joggyakorlat szerint is megalapozza a jogellenes fenyegetettséget (**BH2001.340., BH1998.450**). A két főigazgató mellé még egy vezető odarendelése a megállapodás aláírására egyértelműen az erőviszonyok kimutatására volt hivatott, tekintettel arra, hogy [REDACTED] vezető jelenléte munkajogi szempontból indokolatlan volt.

Fentiekhez kapcsolódva itt hivatkozunk a Kúria **10/2012. számú munkaügyi elvi döntésében** foglaltakra:

"A bíróság általánosságban nem helyesli, ha a munkáltató a közös megegyezéssel jogviszony megszüntetésre irányuló megbeszéléseket mintegy statáriálisan folytatja le, és a kiszolgáltatott helyzetben lévő személytől azonnali döntést követel. Nem egy esetben kifejtette már, hogy az efféle eljárás sérti a tisztesség elvét, ezért az ilyen légkörben kieroszakolt megállapodást rendszerint érvénytelennek nyilvánítja."

Fentiekkel szemben az eljáró bíróságok a felperes által megerősített normális hangnemből kiindulva vezették le a jogellenes fenyegetés hiányát. Álláspontunk szerint a bíróságok által is feltárt előzmények – felperest nem foglalkoztatják, jogosultságait elvonják, és nem a munkáltatói jogkör gyakorlója jár el, illetve nem tisztázott ki felperes munkáltatója, majd 3 alperesi vezető előre elkészített megállapodással várja felperest, aki ebben az időben az új feladatnak kijelölésére vár – figyelmen kívül hagyása **megalapozzák az alapjogi jogsérelem vizsgálatát**. Fenti körülményeket ugyanis **a bíróságok az arra való hivatkozás ellenére** sem vették figyelembe, illetve relevanciát nem tulajdonítottak neki az alperes eljárásnak megítélésékor, hanem kizárólag a felperes nyilatkozatát vették alapul, ami súlyos hiányosság és a hatékony jogorvoslathoz való jog sérelmét is magával vonja, a tisztességes eljáráshoz való jogon belül, amikor ezt a felsőbb fokon eljáró bíróságok jogszerűnek minősítették.

Kiemelendő továbbá, hogy felperes 2010. augusztus 18-án kérdéssel fordult [REDACTED]

[REDACTED] - aki kapcsolattartó szerepet lát el az új menedzsmenttel-, mikor határoznak az ügyében, mikor kap tájékoztatást, illetve **kitől kérhet a töredék hétre szabadságot**, ha augusztus 20-i ünnepek előtt már nem határoznak az ügyében? Még aznap délkörül üzentek felperesnek maradjon elérhető közelben, rövidesen hívni fogják. **Két órán belül, minden előzetes egyeztetés nélkül a munkavállaló elé tették a kész megállapodást, hogy másnaptól a munkaviszonya -közös megegyezéssel - megszűnik.**

Erre tekintettel álláspontunk szerint a Kúriának lett volna lehetősége értékelni a megtévesztés és a jogellenes fenyegetés körében azt, hogy az alperes magatartása a megállapodás aláírását megelőző időszakban **a jóhiszemű joggyakorlás követelményével teljes mértékben ellentétes magatartást tanúsított.**

Az alperes ugyanis olyan **kilátástalan helyzetet teremtett** a megállapodás aláírásának időpontjára, amely kizárólag azt a lehetőséget biztosítja a munkavállalónak, hogy a megállapodást helyben írja alá, erre a vezetők fel is kéri, hogy írja alá más lehetősége nincs, legfeljebb jogi úton, ha nem ért egyet az abban foglaltakkal.

Az eljáró bíróság továbbá nem vizsgálta fentiekén túl azt sem, hogy munkavégzési lehetőség állt-e fenn alperesnél, ugyanis **felperes tisztázta nyilatkozataiban, hogy azért is kényszerült aláírni a megállapodást, mert a jelenlevők kizárták a további munkavégzés lehetőségét,** függetlenül attól, hogy – átszervezéskor az a hivatalos tájékoztatás érkezett, hogy csak és kizárólag a vezetőket küldik el az asszisztensekre szükség van – a hasonló munkakörben foglalkoztatott és a felperes felettesénél korábban elbocsátott volt vezetői asszisztensek el tudtak helyezkedni alperesnél. **A bíróságok nem tulajdonítottak e körben relevanciát annak sem, hogy a humán főigazgató** [REDACTED] **vallomása az alábbiakat tartalmazza: mivel felperes az előző vezetőnél bizalmi állást töltött be, szerinte ezért nem kívánta a kinevezett vezető felperest foglalkoztatni, továbbá, hogy a legközelebbi csoportos leépítésnél ügyis elküldték volna.** A humán vezető azt is elmondta, hogy nem készült rendes felmondás alternatívaként.

Fentiekre tekintettel egyrészt alappal feltételezhető, hogy felperest nem kívánták rendes felmondással elbocsátani (nem volt megfelelő indok), illetve vélelmezhetően tovább foglalkoztatták volna, amelyre az alperes (mint nagyvállalat) méreteit tekintve lett is volna lehetőség, és ahogyan ezt ígérték is korábban felperesnek, illetve ahogyan az megtörtént a felperessel hasonló beosztásban lévő munkavállalókkal.

Az Mt. 3. § (1) bekezdése tartalmazza, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. Egyrészt a megállapodás aláírásakor az alperesi oldalról eljáró főigazgatók nem láttak lehetőséget a továbbfoglalkoztatásra, amely új információnak minősült felperes számára, és az alperesnél lezajlott átszervezéskor nem is volt ismeret más felperessel egy munkakörben dolgozó munkavállaló elbocsátására, másrészt önmagában a fenti előzmények ismeretében két, a felperes által nem is ismert főigazgató fellépése a munkaviszony megszüntetése tárgyában már eleve megalapozza a fenyegetettség érzését a kulturált hangnemtől függetlenül.

Rögzíteni kívánjuk, hogy álláspontunk szerint egy munkáltatónál fennálló közel 30 éves munkaviszony megszüntetésére fenti előzmények alapján jogszerűen nem kerülhet sor, így kérjük a bíróságok mulasztásának felülvizsgálatát, amely lehetőséget teremthet az önhibájukon kívül hasonló helyzetbe kerülő munkavállalókkal szembeni „erőteljes” fellépések számának csökkentéséhez.

Fenti tényállás körében az elsőfokú eljárás irataiból megállapítható volt, hogy a munkáltató a felperes méltóságát sértő munkafeltételeket állított, amelynek relevanciáját nem lehetett figyelmen kívül hagyni a megállapodás aláírásakor. Felperes fenti körülményekre hivatkozott, feltárta, és az eljáró bíróságok előtt is ismert volt, így ennek figyelmen kívül hagyása súlyosan sérti az emberi méltóságában jogsérelmet szenvedett Indítványozó tisztességes eljáráshoz való jogát.

Itt kívánunk hivatkozni az Mt. e körben releváns rendelkezéseire, amely az alapjogok speciális törvényi leképzeléseként mérvadó az eljáró munkaügyi bíróságok felé, így azok figyelmen kívül hagyása – mint jelen ügyben – a közvetlen alapjogi jogorvoslati út igénybevételére kényszeríti Indítványozót.

1.§ E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.

5. § (1) E törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.

7. § (1) Tilos a joggal való visszaélés. E törvény alkalmazásában joggal való visszaélés különösen, ha az mások jogos érdekeinek csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul vagy ehhez vezet.

(2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

II.3. Fenti aggályok alapjog szintre emelése, nem pusztán jogorvoslati szempontok alapján értékelendő, ugyanis a tisztességes eljáráshoz való jog és a hatékony jogorvoslatihoz való jog sérült jelen eljárásban, így az eljárásjogi anomáliák további feltárása nélkülözhetetlen.

A Kúria ítélete nem talált kifogásolnivalót a bizonyítási eljárás menetében, így annak felülértékelésére nem vállalkozott annak ellenér, hogy az ítéletek kizárólag a felperes személyes meghallgatásán alapultak, függetlenül attól, hogy a feltárt és alperes által sem vitatott tények alapján (tanúmeghallgatásokkal igazoltan) felperes az átszervezés alatt munkát nem végezhetett, munkahelyi mozgásában akadályozva volt, és három vezető jelenlétében adták át részére a közös megállapodást, amelyet az újonnan kinevezett főigazgató írt alá, aki elmondása szerint ott szembesült először a helyzettel, és a megállapodást aláírta.

Az ítélet tényállásbeli hiányosságai, ellentmondásai folytán az ítélet sérti a Pp. 163. § és 164. § (1) bekezdését, továbbá Pp. 253. § (3) bekezdését, és a Pp. 221. § (1) bekezdését, amely a felperes tisztességes eljáráshoz való jogának sérelmével járt, amelyet felperes a jogorvoslati fórumok előtt is hangsúlyozott.

Ismételten hangsúlyozzuk, hogy bírósági meghallgatások során, felperessel szemben az alperes részéről voltak beidézve tanúk, akik személyükben azonosak a szerződés aláírásnál jelenlévőkkel. Egymásnak ellentmondó tanúvallomások nem kerültek szembesítésre. **Felperes részéről a becsatolt okiratokra, illetve az alperes részéről annak hiányára nem voltak tekintettel az eljáró bíróságok.** A benyújtott iratokkal szemben, illetve annak ellenére, bizonyító erőnek minősült, hogy az „alperes szóban megerősítette, Ő volt a munkáltató”. Az okirat, alperes által benyújtandó jegyzőkönyv, mely valóban bizonyító erejű lett volna nem került csatolásra. A posta vezérigazgatói utasítás 3. pontja a munkáltatói jogkörgyakorlókat sorolja, melyet a bíróság helyesen elfogadott, viszont ugyan ezen utasítás 8. pontja, (hatáskör) mely felperes esetére vonatkozóan már kizárta a jogosultságot, figyelmen kívül maradt. **Az alperes részéről, az ilyen esetre vonatkozó - törvényi kötelezettségben előírt - jegyzőkönyv sem létezett.**

Az ítéletek indoklása tartalmazza, hogy az alperes részéről mindhárom tanú állítja, **elegendő időt biztosítottak** - arra, hogy elolvassa, a munkaviszony megszüntetésére szolgáló iratot, amely **procedúra azonban mindösszesen 10 percig tartott** és ezt a tanúk is megerősítették. **Aggályosnak tartotta felperes továbbá, hogy a bíróság elfogadta, hogy egy közös megegyezésen alapuló megállapodásnál a felek egyike sem vett részt a megfogalmazásban, illetve azt sem értékelte a magát munkáltatóként titulált vezető kijelentette nem az Ő döntése volt a munkavállaló elküldése.** Erre tekintettel életszerűtlen az az érvelés, hogy a munkáltatói jogkör állítólagos gyakorlója sem tud előzetesen a munkavállaló elbocsátásáról, aki korábban emlékei szerint beosztottja sem volt, majd azt tájékoztatást adja, hogy munkát adni nem tud felperesnek.

A perben többször részletes kifejtésre került, hogy **felperes akarata nem irányult a munkaviszonyának megszüntetésére, még kevésbé a közös megegyezéssel történő megszüntetésre, továbbá a munkáltatói jogkör gyakorlójának (mindkét személy esetében) hiányzott a megszüntetésre vonatkozó döntése, így a felek egyező akaratnyilvánítása sem állapítható meg.**

Az eljáró bíróságok indokolás nélkül hagyták figyelmen kívül a megállapodás aláírásának körülményeit, amelyről a joggyakorlat is (BH2001.340., BH1998.114. számú eseti döntések) kialakította, hogy a perbeli szituáció alapján megállapítható, hogy a munkáltató, ha **azonnali döntési kényszerbe hozza munkavállalót, azzal hiányzik a közös megegyezéshez mindkét fél feltétel nélküli, félreérthetetlen akarat-elhatározása.**

Felhívjuk a figyelmet arra is, hogy a humán főigazgató vallomásában kijelentette, hogy **amennyiben az alperes nem írta volna alá a szerződést,** valószínűsíthető, hogy akkor is elküldték volna csoportosba, **mivel a felperes az elbocsátott vezető mellett titkárnóként bizalmi állást töltött be.**

Fenti vallomás egyértelműen alátámasztotta, hogy a felperest munkahelyén hátrányosan megkülönböztették, amely az eljáró bíróságok előtt is nyilvánvalóvá kellett válnia, így az ítélet, amely alperes eljárását jogszerűnek minősítette (épületben történő mozgás jelentős korlátozása, bizonytalanság fenntartása, jogosultságok letiltása, majd három vezető

fellépése) az ismert tényekre tekintettel **szemben áll az Európai Egyezmény 14. Cikk,** továbbá az **Mt. 5. § (1)** bekezdésével.

[„14. Cikk - Megkülönböztetés tilalma” „Egyezményben meghatározott jogok és szabadságok élvezetét minden megkülönböztetés, például nem, faj, szín, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés szerinti vagy egyéb helyzet alapján történő megkülönböztetés nélkül kell biztosítani.”]

Álláspontunk szerint a munkáltatónak az emberi méltóságot sértő eljárásának feltárása és annak jogi minősítése a Kúria ítéletében nem lett volna megkerülhető, még abban az esetben sem, ha maga a felperes erre – Kúria téves érvelése szerint – jogot nem alapított. Jelen esetben azonban a felperes a megállapodás megtámadása körében hivatkozott kényszerhelyzetnek a fentiek szoros előzményét képezték, így annak elbírálása nem lépte túl a Pp. által megszabott szűk felülvizsgálati hatáskört, így azt új jogi érvek minősíteni megalapozatlan.

Fontos rögzíteni, hogy a munkavállalók kiszolgáltatott helyzetéből fakadó munkálattói jogsértésekkel szembeni kiszolgáltatottság visszaszorítására a bírósághoz fordulás joga az utolsó, és egyedüli hatékony megoldás. Amennyiben azonban a munkavállaló az őt ért és az eljárás során feltárt sorozatos jogsértésekkel szemben hatékony jogvédelemben nem részesíti az eljáró bíróságokon az alkalmas az alapjogi szempontokon nyugvó felül bírálatra.

Itt kívánunk hivatkozni a Kúria bizonyítási teher körében kiadott állásfoglalására, amelynek az eljáró bíróságok nem tettek eleget, amely alapvetően befolyásolta a felperesi kereset elbírálását:

Legfelsőbb Bírósági állásfoglalás - A Pp. tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályainak alkalmazásáról

1. A Pp. 3. §-ának (3) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettség célja annak biztosítása, hogy a fél a bizonyítási indítványait a jóhiszemű és célszerű pervitel követelményeinek megfelelően előterjeszthesse.

2. A felet - függetlenül attól, hogy jogi képviselővel jár-e el - tájékoztatni kell arról, hogy a bíróság a Pp. 163. §-a alapján mely tényállításait ítéli olyannak, amelyek bizonyításra szorulnak. A tájékoztatásnak a kereseti (vizontkereseti) kérelem és az ellenkérelem (kifogás) alapjaként előadottakból kiindulva, az anyagi jogi szabályok szerint jelentős tényekre kell vonatkoznia.

A tájékoztatásnak az adott tényállításokra vonatkozóan egyedi esetnek és teljes körűnek, valamennyi elbírálásra kerülő kérelemre kiterjedőnek kell lennie. A tájékoztatási kötelezettség nem teljesíthető csupán a Pp. 3. §-ának (3) bekezdésére és 164. §-ának (1) bekezdésére utaló általános tájékoztatással.

(Bírósági Határozatok, 2009/9. szám)

Fentiek elmaradása, amint azt a jegyzőkönyvekből is kiderül fontos igazodási ponttól fosztotta meg felperest, akinek nyilatkozatát ráadásul az elsőfokú bíróság teljességgel félre értve – a peranyaggal ellentétesen – ítéletének gerinceként, és amely vallomást a másodfokú bíróság szintén alapul vett eltérő tónusok mentén, azzal, hogy minden egyéb körülményt, alperesi tanúk ellentmondásait, önelentmondásait, nyilatkozatot alapvetően figyelmen kívül hagyott.

Meg kívánjuk jegyezni továbbá, hogy felperes, a munkaviszony megszüntetésekor 50 éves elmúlt, 34 éves munkaviszonyból 30 évet az alperesnél dolgozott, falun él, háztartását egyedüli keresőként tartja fent.. **A munkaviszonyának** - augusztus 20-i ünnep, hosszú hétvégét megelőző napon, - **azonnali hatályú megszüntetése**, annak tudatában, hogy nincs más megélhetési lehetőség kilátásban, egyetlen nyilvánvaló **magyarázat a munkáltató részéről történő kényszerítő körülmény**. Felperes 1976 óta folyamatos munkaviszonnyal rendelkezett, 2011-ben kapott volna 30 éves törzsgárda kitüntetést a postán. Életkorát tekintve a munkaerő piacon minimális esélye van az elhelyezkedésre. Esélyeit egy munkaügyi per is ronthatja a bizalomvesztés következtében.

III.

Hangsúlyozzuk, hogy jelen kérelemben az Indítványozó nem a jogvita eldöntésének – számára kedvező – utolsó fórumaként tekinti a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hanem az **eljárás során tapasztalt anomáliák és hiányosságok kritikus tömege miatt kényszerült kérelmét előterjeszteni**. A tisztességes eljáráshoz való jog minden állampolgárt megillet, így az annak sérelmét a konkrét eljárási kifogások bemutatása nélkül nem lehetséges feltárni. Erre tekintettel került sor a kelleténél talán részletesebb ügyismertetésre, azzal, hogy amennyiben az eljárást bíróságok a felperes által megfogalmazott jogsértésekre érdemi választ nyújtanak – és nem felperes vallomását hozzák fel mintegy szembe fordítva saját kérelmével – úgy bizonyára nem került volna sor jelen kérelem előterjesztésére sem. Álláspontunk szerint a hivatkozott ítéletek ellentmondásos, és alapvető tényeket figyelmen kívül hagyó érvelése már Indítványozó tisztességes eljáráshoz való jogát sérti, amelynek orvoslására már a Kúria sem vállalkozott.

Az Indítványozó alapvetően két passzust jelöl meg, amely kapcsán az eljáró bíróságok ítéletei Alaptörvénybe ütközőnek minősülnek. A megjelölt Alaptörvény rendelkezések alapján három, egymással szoros összefüggésben álló kérdéskör vizsgálendő:

- Elsődleges kérdésként merül fel a felperesi kereseti kérelem tartalmi megalapozottságának vizsgálata, amely a hazai és nemzetközi jogi (strasbourgi esetjog) által részletesen kimunkált **tisztességes eljáráshoz való jog, mint alkotmányos alapjog indokolatlan sérelmének értelmezési lehetőségét** érinti. A tartalmi kérdések vizsgálatával párhuzamosan merülhet fel az Indítványozó által **a peres eljárás során felajánlott bizonyítási eljárások/bizonyítékok figyelmen kívül hagyásával és téves, illetve irratellenes tényálláson alapuló jogi következtetések folytán az Indítványozót ért joghátrányok alkotmányos súlyának értékelése**.

Álláspontunk szerint fenti eljárásjogi ellentmondások érdemi elbírálásának elmulasztásával és az érdemi bizonyítási teher körében elmaradó tájékoztatás jogkövetkezményeinek figyelmen kívül hagyásával a Kúria, és az eljáró bíróságok elzárták felperest attól, hogy ügyét érdemben előadhassa, és hivatkozott jogséremlének reparációja megtörténhessen. (XXVIII. cikk (1) bekezdés, XXIV és XXV. cikk)

- Másodlagosan az emberi méltósághoz való jogát sérti Indítványozónak (II. cikk), amely részben a bíróságok ítéleteinek érvelése alapozza meg, miszerint a bíróságok elsődlegesen arra hivatkoznak, hogy az Indítványozó maga nyilatkozta azt, hogy „normális hangnemben” folyt a 10 perces procedúra a megállapodás aláírásakor, és ezen túl további körülményt már nem vettek figyelembe, sőt az elsőfokú bíróság a felperes nyilatkozatával ellentétes következtetés vont le (azt hitte jutalomba fog részesülni). Ezzel összefüggésben kiemelendő, hogy a munkáltató emberi méltóságot sértő eljárása a munkaviszony megszüntetését megelőzően mindennemű kifogástól mentesen került figyelmen kívülre, abban az eljáró bíróságok kivételével nem találtak, a jogi minősítés körében figyelmet arra nem fordítottak. Nyilvánvaló ugyanakkor, hogy Indítványozót ért jogsérelem az átszervezés alatt hónapokig tartó bizonytalan, megalázó helyzet vezette arra, hogy a 3 vezető előtt a megállapodás aláírására kényszerüljön és jogi úton érvényesítse érdekeit.


- Az Alaptörvény XVII. cikke külön rendelkezéseket tartalmaz a munka világára, amelyből kiemelendő, hogy a munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással. A hivatkozott cikk (3) bekezdése rögzíti, hogy „minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.” Fent feltártak alapján az Indítványozót ért jogsérelem alapjogi szintre emelésében a munkáltatói jogok tiszteletbe tartásának, és a sérelmek orvoslásának hiányában is megjelölhető.

- Hivatkozni kívánunk továbbá az Alaptörvény 28. cikkét, mint kiegészítő rendelkezést, amely az eljáró bíróságok részére fogalmaz meg követelményeket, miszerint a jogszabályokat az Alaptörvénnyel összhangban kell értékelni, így mind az emberi méltóságot sértő munkáltatói eljárást, mind a munkavállaló diszkriminációját (XV. cikk) értékelni és az ítéleti tényállás, illetve a bizonyítás körében, valamint a jogkövetkeztetés levonásakor figyelembe kellett volna vennie a Kúriának, függetlenül a Pp. rendelkezéseinek korlátaitól.

Fentiekre tekintettel kérjük a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a panasz tárgyává tett alkotmányos követelményeknek érvényt szerezve szíveskedjen megsemmisíteni a Kúria ítéletét, és határozatával nyújtson lehetőséget az Indítványozót ért jogséremlék reparációjához.

Budapest, 2014. augusztus 17.

Tisztelettel:

 Indítványozó

Melléletek:

1. Ügyvédi meghatalmazás
2. Ítéletek
3. Jogorvoslati kérelmek
4. Nyilatkozat az indítvány és a személyes adatok nyilvánosságra hozhatóságáról