

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV / 1524 - 2 / 2014
Érkezett:	2014 OKT 29.
Példány:	2
Melléklet:	<del>1</del> db
Kezelőiroda:	R1

Alkotmánybíróság részére

1015 Budapest  
Donáti utca 35-45  
1535 Budapest Pf.:773.



Képviselőtében: 



*hiánypótlása*



IV/1524-1/2014. számú ügyben

benyújtva: 2 példányban

**Tisztelt Alkotmánybíróság!**

[REDACTED] indítványozó képviselőként eljárva a fenti ügyszámon 2014. szeptember 30-án érkezett felhívásra figyelemmel, az alábbi

### **h i á n y p ó t l á s t**

nyújtom be az Abtv. 55. § (3) bekezdése alapján.

A Tisztelt Alkotmánybíróság felhívta indítványozót, hogy a sérelmezett döntések ténymegállapításain és jogértelmezésén túl részletesebben is fejtse ki a hivatkozott alapjogsérelem lényegét és azt, hogy a panaszolt ítéletek az alapjogsérelemet miként idézték elő.

A felhívásra figyelemmel, indítványozó az alkotmányjogi panaszának alapjogi érvelését az alábbiakban fejtje ki és kéri továbbra is a panasz érdemi vizsgálatát és a jogsérelem reparációját.

Az alapjogi panaszok elutasításának nagyszámából is következtethető, hogy az Alaptörvénnyel bevezetett új jogintézménnyel az indítványozók nem érik el az alapjogi jogsérelemek kritikus „szintjét”, ugyanis a panaszok jelentős része szakjogági jogviták eredményeképpen kerül felterjesztésre, és így az ügyek alapjogi relevanciája nehezebben fésülhető össze. Erre tekintettel az indítványozók az adott szakjogági ügy tényállásának feltárását megkerülni nem tudják, amely óhatatlanul az alapjogi jogsérelem háttérbe szorulásával jár a tisztán alapjogi ügyekhez képest.

Jelen ügyben előterjesztett alkotmányjogi panasz kétirányú, egyrészt **a tisztességes eljáráshoz való alanyi jog sérelmére hivatkozik az alapeljárással összefüggésben, másrészt az emberi méltóság sérelme önmagában az ítéleti megállapításokból,** valamint a munkáltató súlyosan jogsértő eljárásának szankcionálatlanságából fakad.

A két kérdés szorosan összefügg: az emberi méltóságában is sértett indítványozó alanyi jogával élve fordult a munkaügyi bírósághoz, amely bíróság a tisztességes eljáráshoz való jogot sértve egyebek között iratellenes határozattal, eljárási hibákkal tarkítva járt el és ezzel önmagában is alapjogi jogsérelemet okozott. Másrészről pedig az emberi méltóságot sértő munkáltatói eljárást (diszkrimináció, személyhez fűződő jog korlátozása, egyenlő bánásmód követelményének megsértése) nem tárta fel, nem értékelte és nem tett eleget az Alaptörvényből levezethető szakjogági alapelvek érvényesülésének.

Rögzítendő, hogy az indítványozó nem csak arra tarthat igényt, hogy az állam tartozkódjon jogainak megsértésétől, hanem arra is, hogy az állam, illetve jelen esetben a bíróságok, az alapjogainak tiszteletben tartását kikényszerítse. Indítványozó ezért is nyújtott be alkotmányjogi panaszt, ugyanis jelen ügyben eljáró bíróságok mind formai, mind tartalmi szempontból megsértették alapjogait, mivel a hivatkozott jogsérelem bírósági felülvizsgálata során a tényállás ismeretében is elutasítóak voltak az alanyi jogsérelem kiküszöbölésére, illetve a jogsérelem elbírálásának tisztességes, jogszerű követelményeit nem tartották meg.

Másként megfogalmazva: **egy jogsérelmet reparálni kívánó állampolgár nem juthat olyan helyzetbe, hogy a reparációt célzó eljárás során további olyan jogsérelmek érjék, amely miatt a jogsérelem körüli jogvita eredménye is kétségesse válik** (kimeneteltől függetlenül), és az állampolgár az alanyi jogának védelmét nem látja biztosítottnak a közhatalmat gyakorló bíróságok által.

Indítványozó hiánypótlásában azokra az anomáliákra hívja fel a figyelmet, amelyek megakadályozták az alanyi jog sérelmének reparációját, amely eredményeképpen az eljáró bíróságok, mint alapjogi kötelezettek megsértették az indítványozó tisztességes eljáráshoz és emberi méltósághoz való jogát.

Fontos kiemelni, hogy az alapjogi bíraskodással foglalkozó szakkönyvek indokolatlanul mellőzik a szakjogági aspektusok vonatkozásában a munkajog területét, amely speciális alá-fölé rendeltségi viszonyokat rendez, és amelynek alapjogi megalapozottsága a szakjogágak között kiemelkedő. Ezért is tartja fontosnak indítványozó, hogy a munka világában emberi jogi jogsérelmek hatékony védelmet kapjanak az eljáró bíróságok útján, ahol a szakjogágában lefektetett alapjogi rendelkezések érvényre juttatása minél szélesebb körben bekövetkezzen.

Az alkotmányjogi panasz jogintézményének kiemelkedő szerepe lesz az Alaptörvényben foglalt egyetemes alapjogoknak az egyes szakjogágakon keresztül történő érvényesítésében, ahol a speciális jogviszonyok, tényállások **értékelési tere bővíthet az alapjogi kontextus erősítésével**, ezért is bízok abban indítványozó, hogy jelen ügyben a Tisztelt Alkotmánybíróság a jogsérelmet reparálandónak értékeli egy megismételt eljárásban.

Az alapjogi panaszban feltárt tényállás köréből az alapjogi jogsérelem sajátosságaihoz igazodva az alábbiakat emeljük ki: indítványozó sérelmezi, hogy a munkáltató a 2010 évi szervezet átalakítás alatt és azt követően hetekig munkavégzés alóli felmentés kibocsátása nélkül, indokolatlanul a szükséges mértéket messze meghaladó eljárással elzárta a munkavégzéstől.<sup>1</sup> A folyamat betetőzéseként pedig a harmincnégy éves - ebből közel 30 év postai - munkaviszonnal rendelkező indítványozót az alperes, váratlanul – három vezető állású személy együttes jelenlétében – kérte fel a közös megegyezés helyben történő aláírására, más lehetőség kizárása mellett. Az újonnan kinevezett főigazgatók az indítványozó számára ismeretlen személyek, így csak másnap szembesült a

<sup>1</sup> Megszüntette belépési jogosultságát, munkaköréhez rendelt valamennyi informatikai hozzáférést megvonta. Ezt követően az újonnan felállított szervezeti egységek közül, hetekkel később sem jelölte ki szolgálati helyét, szerepét, jogosultságait, munkáltatói jogkör gyakorlóinak – a SZMSZ szerinti előírásban foglaltak – kijelölésére sem került sor az elbocsátott vezetők helyett, tekintettel arra, hogy a munkaszerződése szerinti minősített munkáltatói jogkör gyakorló szervezeti egysége megszűnt, munkáltatói és utasítás jogkörgyakorlója szervezeti egysége megszűnt, vezetőiket elbocsátották. Ezen okból munkajogilag a helyzete rendezetlen volt, érdeklődésre időként olyan üzenetet kapott, türelem majd rendezik a sorsát. Heteken át a munkaszerződése alapján kijelölt telephely értermi teraszán várakozással tölthette. Információt csak a kijelölt közvetítőn keresztül kaphatott, az új vezetők elfoglaltságára tekintettel semmiféle megbeszélést, senki nem folytatott vele. A kommunikációt a munkatársak is kerülték a kínos helyzet miatt. Heteken át kiszolgáltatott, megalázott helyzetét a munkahelyének megőrzése és a beígért továbbfoglalkoztatás reményében szenvedte csak el.

humánerőforráson azzal, hogy a szerződést valójában nem is a munkáltatói jogkör gyakorlója írta alá. A tárgyalási jegyzőkönyvben is rögzítésre került, hogy az aláíráskor jelenlévő humánerőforrás főigazgató tanú elmondta, hogy **az indítványozót azért küldték el, mert egy korábbi igazgatónál asszisztensi – azaz bizalmi munkakörben dolgozott.**

Fontos kiemelni, hogy az eljárás során **a bíróságok előtt feltárásra került a munkáltató emberi méltóságot is sértő lépései, kirekesztő magatartása, amelyek tényszerű lépéseit alperes sem vitatta.** Ennek ellenére nem képezte a határozatok tényállásának jogilag releváns részét. Rögzítendő, hogy az előzmények ismeretének hiányában is azonban önmagában az aláírási szituáció a **kialakult joggyakorlat szerint szintén alkalmas a fenyegetettség jogkövetkezményeinek levonására.**

Fentiek ellenére **az elsőfokú bíróság ítéletében azt rögzítette, hogy indítványozó azért írta alá a közös megállapodást, mert félreértésből azt hitte, hogy jutalomban részesül,** amely nyilvánvalóan iratellenes következtetés (elsőfokú ítélet 2. oldal utolsó mondata és a 3. oldal első három mondata). Indítványozó tanúvallomásában többször is kijelentette, hogy tudta mit írt alá és sosem állított más, ezért érthetetlen, hogy miért ezzel ellentétes megállapítás került az ítéletbe rögzítésre (több tárgyalás, és szóbeli meghallgatást követően), amely iratellenes és logikailag is téves okfejtés. A munkáltató részéről a megtévesztésre hivatkozás ugyanis arra irányult, hogy nincs más lehetősége, mint a megállapodás aláírására.

A másodfokú bíróság szintén elsődlegesen az indítványozó nyilatkozatára alapította ítéleti érvelését (5. oldal közepe) amikor rögzítette, hogy az indítványozó szerint **normális hangnemben zajlott** a megállapodás aláírása, így a közös megállapodás megtámadása eredményre nem vezethet. A másodfokú bíróság a fellebbezésben felsorolt jogsértések egyikére sem tér ki a tárgyaláson, kifejezetten egyetlen kérdést tett fel indítványozónak, hogy „miből gondolta, hogy ha nem írja alá, tovább foglalkoztatták volna?” Majd a bíróság indoklásában megismételte az elsőfokú ítéletet, kisebb módosításokkal.

A Kúria, mint felülvizsgálati **bíróság ítéletében ugyan rögzíti, hogy valóban munkáltatói jogkör gyakorlásáról a munkavállaló nem kapott tájékoztatást,** de kimondja, hogy ez „érvénytelenséghez nem vezet”, amely ellentétes az Mt.74.§-ával és a joggyakorlattal is.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> A Munkáltatói rend kimondja, hogy a jogokkal felruházott vezető kizárólag a szervezeti egységbe tartozó munkavállalók felett, a kiadott mértékig gyakorolhatja jogait. Egyebek között ennek hitelesítését szolgálja, hogy a munkáltatói rendben meghatározott ügyvitel szerint kell eljárnia. Elfogadhatatlan a bíróság álláspontja, mely szerint „nincs jelentősége,” hogy egy munkáltatói jogkörgyakorló a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező nyilatkozat átadásra került vagy sem egy szervezet átalakítás alkalmával, amikor munkavállalók tucatjával kerülnek át különböző szervezeti egységekhez, másik vezető irányítása alá.

Az indítványozó hivatkozott arra is, hogy a munkáltatónál hatályos Vezérigazgatói utasítás szerint a szerződés aláírója nem tekinthető minősített munkáltatói jogkör gyakorlóknak, mert a szabályban

Az eljáró bíróságok a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás aláíróját jogosult személynek fogadták el, arra hivatkozással, hogy Vezérigazgatói utasítás szerint főigazgatóként rendelkezhetett munkáltatói jogkör gyakorlással, annak ellenére, hogy indítványozó nem volt részese a szervezeti egységnek, így felett munkáltató jogkört sem gyakorolhatott, és erre vonatkozóan bizonyítást sem folytattak le.

A felülvizsgálati kérelemben a felhozott körülményeket azonban érdemben a Kúria sem vizsgálta, arra hivatkozással, hogy a kifogások az alapeljárásban nem hangzottak el, pedig a tényállás indítványozó által kifejtésre került, amelyet alperes nem vitatott, és a vonatkozó munkáltatói rend, Vezérigazgatói utasítás is rendelkezésére állt az elsőfokú bíróságnak. Rögzítendő, hogy a kifogások részben az ítéletek által generálódtak, részben pedig a tényállás körében teljes részletességgel előadásra kerültek, így indokolatlan volt azok értékelésének figyelmen kívül hagyása.

Az indítványozó tisztességes eljáráshoz való joga sérült akkor, amikor gyakorlatilag elzárásra került, hogy ügyét érdemben a bíróságok elbírálják, tekintettel arra, hogy **az elsőfokú eljárásban a bizonyítási teherről, bizonyítandó tényekről a felek nem kerültek tájékoztatásra**, másrészt, az elsőfokú bíróság ítéletében rendelkezésre álló tények ellenére, iratellenes döntést hozott. Az indokolásában olyan valótlan megállapításokat tett, amely már önmagában is alkalmas a jogkereső állampolgár méltóságának megsértésére. (*Szellemi képességre utalás*) Ezt tetézte a másodfokú ítélet, (másodfokú ítélet 5. oldal), amely módosítva az elsőfokú bíróság értékelésén, érdemben továbbra is az indítványozó nyilatkozatára alapította határozatát, miszerint a normális hangnem, illetve felperes kétségbe sem vonta az aláíró munkáltatói jogkörét, amely értékelés nyilvánvalóan nem képezheti érdemi döntés alapját (a hangnem jelen esetben nem jogi kategória).

A munkaviszony (alá-főlé rendelt viszony) alapja, hogy a munkavállaló tisztában legyen egy országos nagyvállalatnál, hogy kinek milyen kötelezettséggel tartozik, kitől kaphat munkájával összefüggésben utasítást, ki engedélyezhet belépést, tanulmányi szerződést, fegyelmi eljárás lebonyolítása-, vagy bármilyen jellegű munkajogi ponton, ki milyen jogokkal van felruházva és még tucatnyi kötelesség és kötelezettséggel jár a munkaviszonnyal kapcsolatban főként egy 36 000 fős nagyvállalat esetében, ahol százak rendelkeznek munkáltatói jogkörrel.

Az indítványozót a szervezetváltozás érintette, ennek értelmében a csatolt szabályzatok és abból kiemelt pontokat figyelembe véve tény, hogy érvényes munkaszerződése alapján az

---

foglaltakat több pontos megsértették a Munka törvénykönyvét, és a munkahelyi szabályzatokat (SZMSZ, Foglalkoztatási szabályzat, munkáltatói rend, VIG utasítás), illetve a munkavégzéstől való eltiltás, mind a munkaszerződés elválaszthatatlan részét képező munkáltatói nyilatkozat kiadása, továbbá a munkavállaló és munkáltató együttműködési kötelezettsége tekintetében is.

átszervezés kapcsán elbocsátott vezetői hiányában nem volt kijelölve sem az újonnan alakult szervezetben betöltendő helye, sem az újonnan kinevezett vezetők közül kijelölt minősített munkáltatói, munkáltatói, de még az utasítási jogkörgyakorlója sem.<sup>3</sup>

Fentiekén túl továbbá egy több mint harminc éves munkaviszonyban álló lojális munkavállalóval szemben tanúsított – tárgyaláson elismerten az elküldött feletteshez kötődő munkakörre alapított jogellenes indok miatt és alperes által sem vitatott – **méltánytalan eljárás jogi értékelésének elmaradása meghaladja a bíróságok szabad mérlegelési körét**, minimum a tényállás eminens részét kellett volna képeznie az ítéleteknek, miután az indítványozó a sérelmezett helyzetre részletesen is kitért.

**Ehhez képest aggályos az az ítéleti indokolás, amely a sérelmet szenvedő munkavállaló nyilatkozatából egyoldalúan kiragadott, tartalmilag félrevezető, sőt azzal ellentétes részleteket állít az érvelése kiindulópontjául, amely önmagában is alkalmas a jogorvoslatért forduló emberi méltóságának megsértésére.**

**A XXVII.cikk (1) bekezdés és (7) bekezdés sérelme:**

Fenti összefoglaló és a benyújtott panasz terjedelmes hivatkozásai alapján is nyomon követhető, hogy indítványozó egyik fő aggálya, hogy az eljáró bíróságok a tisztességes eljáráshoz való jogot biztosító Polgári Perrendtartás szabályait több ponton is megsértették.

Az indítványozó az eljárás során bekövetkezett formális jogsérelemekre hivatkozik, amely a tartalmi és szakjogági jogvitan felül kétségkívül alapjogi relevanciával bír. Hivatkozni kívánunk a 6/1998. (III. 11) AB határozatra, amely rögzíti, hogy a tisztességes eljárás követelménye olyan minőség, amely az eljárás egészének és körülményeinek figyelembe vételével lehet csupán megítélni, amely az összes részletszabály betartása dacára is lehet méltánytalan vagy igazságtalan. **Az 59/1993 (XI.29) AB határozat már rögzítette, hogy a tisztességes eljárás elvét szokásosan a büntetőeljárással hozzák összefüggésben, holott alkotmányos aggályok a polgári eljárás keretében is jelentős súllyal bírhatnak.** Jelen ügyben kiemelendő, hogy **az eljáró elsőfokú bíróság a bizonyításra szoruló tényekről tájékoztatást nem nyújtott**, így a felperes/indítványozó csak az ítéletben szembesült azzal, hogy a bíróság érdemben a jogsérelem körében hivatkozott tényállítását bizonyítottság hiányában nem vizsgálta. (A munkáltatói jogkör változásáról nem tájékoztatták felperest, jogerős ítélet 4. oldal.)

<sup>3</sup> Ezt az alperes tanújaként beidézett vezető is megerősítette, mikor kinyilatkozta, hogy átszervezés miatt helyzete rendezetlen volt. A másik tanú, aki aláírta, kijelentette, hogy ő akkor látta először panaszost, amikor hívták a humánra, hogy a szerződést ő írja alá. A kész szerződést akkor látta először, abban foglaltakat nem kezdeményezte, kialakításában nem vett részt, csak aláírta. Kijelentette, hogy kinevezésekor a „listán” (foglalkoztatható személyek neve) nem is szerepelt a panaszos, akik közül választhatott volna asszisztentst.

Az eljárásban a bíróságok megsértették továbbá a Pp. 3 § (2) bekezdésében foglaltakat akkor, amikor **az elsőfokú bíróság valótlan tartalommal rögzítette az indítványozó nyilatkozatát**, míg másodfokú bíróság formálisan, kiragadott nyilatkozatrészlet mentén bírálta el az indítványozó kiegészített vallomását. A Pp. 3 § (3) bekezdése alapelvi szinten rögzíti a bizonyítási eljárás körében a bíróságok feladatait azzal, hogy a (5) bekezdés szerint rögzített tényállás felderítési kötelezettségével szemben a Pp. 206. (1) bekezdésének sérelmével – a fél előadásával, és okiratokkal szemben – állapította meg hiányosan a tényállást.<sup>4</sup>

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

A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság azonban sem érdemi jogszabálysértést, sem az eljárásjogi anomáliákat nem értékelte, amely a jogorvoslati jog kiüresedésének érzetét csak erősítette indítványozóban.

Összességében értékelve a peres eljárást, megállapítható, hogy **az indítványozó eljárási jogai a bizonyítandó tényekről szóló tájékoztatás hiányában már eleve sérültek, amelynek elmaradása vezethetett ahhoz, hogy az alapeljárás bíróságai a tényállás és a jegyzőkönyvben való állítással szemben valótlan, illetve félrevezető felperesi nyilatkozatokra alapították legfőbb érvelésüket**. Az indítványozó által sérelmezett ítéleti indokolások mind elkerülhetőek lettek volna, ha 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 kioktatják, illetve meghatározzák a bizonyítás irányát. Az a tény pedig, hogy jogilag releváns előzményeket a bíróság nem vett figyelembe, amely egyértelműen az indítványozó javára kellett volna értékelni, szintén olyan fokú hiányosság, amely elvezet az alább tárgyalandó tartalmi jogsérelemhez.

**A másodfokú bíróság jól láthatóan érzékelte az elsőfokú ítélet problémáit, ám ahelyett, hogy új eljárásra kötelezte volna az elsőfokú bíróságot, szintén a normális hangnemre alapozta helyben hagyó ítéletét.**

A Munka törvénykönyve számos alapjogi jelentőséggel bíró garanciális szabályt tartalmaz, amelynek érvényre juttatása az eljáró bíróságok feladata (Alaptörvény 28. cikke itt jön fel, akár utalva a 2011. évi CLXI. törvény 2.§ (2), 13. § (1) bekezdéseire).

Ezért is aggályos a Kúria azon gyakorlata, hogy sem érdemi eljárási szabálysértést, sem jogszabálysértést nem talált vizsgálhatónak, holott a tényállásból, felperesi nyilatkozatokból a felülvizsgálati kérelem csupán összefoglalót készített, így azok elbírálásának akadályát önmagában a formális hivatkozás hiánya nem képezhetette.

<sup>4</sup> A megtévesztés nem jutalom szóra vonatkozott, indítványozó, a megszüntetés előzményei nem kerültek feltüntetésre, értékelésre, munkáltatói jogkör gyakorlását, a becsatolt SZMSZ Munkáltatói rend Vezérigazgatói utasítása ellenére a bíróság mondta ki, a törvény által előírt jegyzőkönyvet nem kérte be, és a fenti utasításra hivatkozva jelentette ki a bíróság, hogy munkáltatói jogkörrel rendelkezett az aláíró, amely iratellenes).

Itt emelendő ki, hogy a Kúria az Mt-nek az Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdésével összhangban álló, korábban hatályban volt garanciális elveit megtestesítő rendelkezéseinek érvényesülését (Mt. 3. § (1) bekezdése, 4-5. §,) sem vizsgálta, illetve a munkáltatói jogkörváltozásról szóló tájékoztatás hiányát azzal hagyta figyelmen kívül, hogy azt a joggyakorlat nem tekinti érvénytelenségi oknak, majd pedig a megállapodás aláírásának értékelése során saját elvi döntésében (a hivatkozott 10/2012. számú elvi döntésben is) rögzítettek ellenére sem talált jogsérelemre utaló körülményt. Az a tény, hogy hivatkozik az eljáró bíróság a Pp. rendelkezéseire, még nem tekinthető bizonyítási teherről kioktatásnak, ám a Kúria fentieknek, **annak ellenére nem tulajdonított jelentőséget, hogy törvény írja elő ezen tájékoztatási kötelezettség formai és tartami elemeit, ami korábbi állásfoglalásával szintén ellentétes, és amelyre a panaszban már részletesen is rámutattunk.** (Bírósági Határozatok, 2009/9. szám) <sup>5</sup>

### **Az Alaptörvény II. cikkének és a XV, cikk, XVII. cikk (3) bekezdésének sérelme**

Az emberi méltóság sérelmére hivatkozás, mint az alapjogok legfőbb forrása, nem pusztán az alapjogi jogsértések súlyát hivatott növelni jelen panaszban, hanem több szintű jogsérelem kiindulópontja, amelyet **az alanyi jogsérelem kikényszerítését biztosító közjogi kötelezeti státuszt elfogalaló bíróságok sérelmes ítéleti valósítottak meg.** Tették mindezt azzal, hogy a jogorvoslatért hozzájuk forduló indítványozó – téves kontextusba helyezett – nyilatkozatával (normális hangnemben beszéltek) „szembesítve” utasították el, másrészt az emberi méltóságot sértő munkáltatói eljárást, és az okozott jogsérelem reparációja elmaradt. **Az emberi méltóság sérelme jelen ügyben ezért is állhat önmagában az eljáró bíróságok ítéleti megállapításaiból:** saját vallomások felhozatala elutasítási indokként jelentős önellentmondást vélelmez az indítványozó részéről.

Legелеmibb példája fentieknek az elsőfokú ítélet, amelyben **a bíróság – 2. oldal alján – hangsúlyozza, hogy fél centis betűkkel került feltüntetésre a megállapodás tetején annak tartalama, ezért nem hihette azt indítványozó, hogy jutalmat kap, amikor azt aláírta.**

<sup>5</sup> Legfelsőbb Bírósági állásfoglalás - A Pp. tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó szabályainak alkalmazásáról

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. 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.



Ez az indoklás – mint arra utaltunk – homlokegyenest ellentétes (és iratellenes) a felperesi nyilatkozatokkal, **másrészt az indítványozó szellemi képességeinek megkérdőjelezésére is alkalmas**, amely egy több tárgyalási körből álló első fokú eljárás lezárásaként – különösen – érthetetlen.

A másodfokú ítélet indokolása kissé finomodik, miszerint **indítványozó maga mondta szóbeli meghallgatásán, hogy normális hangnemben zajlott** (5. oldal) az aláírás, mintegy figyelmen kívül hagyva a több hetes előzményeket (feltételezve, hogy a közös megállapodások aláírásának megtámadása mindig erőszakos hangnem eredménye, holott a résztvevők udvariasan, de határozottan felkérték indítványozót a már előre elkészített közös megszüntetése megállapodás aláírására).

A **másik típusú emberi méltóság megsértésből** származó jogsérelem a munkáltató részletesen bemutatott, és **az alperes által sem vitatott eljárásával áll összefüggésben**, amely érinti mind a diszkrimináció tilalmát (XV. cikk), mind a munka világára vonatkozó speciális alaptörvényi rendelkezéseket (XVII. cikk).

E körben különösen aggályos, hogy a Kúria és az eljáró bíróságok **figyelmen kívül hagyták a munkaviszony megszüntetése előtt már tapasztalható sorozatos jogsértő magatartását alperesnek**, amelynek eredményeképpen – azonos munkakörben dolgozó kollégái közül kizárólag – indítványozó munkavégzése lehetetlenült el és alapvetően járult hozzá a munkaviszony megszüntetésének jogellenes voltához, és megalapozta a közös megállapodás aláírásakor hivatkozott pressziót. Alperesi vitatás hiányában a bíróságok számára is nyilvánvaló volt, hogy az átszervezés alatt heteken át tartó bizonytalan, megalázó helyzet vezette arra, hogy az indítványozónak 3 vezető előtt kellett, hogy megállapodás aláírására kényszerüljön, hiszen tárgyalásra a munkavállaló és a munkáltató között semmilyen esélyt nem kapott. Ezen körülményeket indítványozó feltárta, alperes érdemben nem vitatta, így az előzményeket az eljáró bíróságoknak értékelniük kellett volna, amely körülmények a jogsérelem súlyát jelentősen kiszélesítették. Az alperes olyan **kilátástalan helyzetet teremtett** a megállapodás aláírásának időpontjára, amely kizárólag azt a lehetőséget biztosítja a munkavállalónak, hogy a megállapodást helyben írja alá, és jogi úton érvényesítse érdekeit.

Álláspontom szerint a Kúriának és az eljáró bíróságoknak kötelességük lett volna 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**, alkotmányos jogait a munkavállalónak megsértette, személyi szabadságában indokolatlanul és szükségtelen mértékben korlátozta, illetve munkáltatói jogkörét is túllépte, amikor egy szervezeti egységbe nem rendelt munkavállalóval kötött megállapodást íratott vele alá.

Kiemelendő itt is, hogy a humán főigazgató vallomásában kijelentette, hogy amennyiben az alperes nem írta volna alá a szerződést, valószínűsíthető, hogy akkor is elküldték volna mivel az **indítványozó az elbocsátott vezető mellett titkárnőként bizalmi állást töltött be**.

Ezzel ugyanis elismerésre került az is, hogy indítványozót közvetlen hátrányos megkülönböztetés érte, miután **vélt** vagy valós **tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban**. (Indítványozóval szemben a sérelmezett bánásmód azért következett be, mert „vélt tulajdonsága”, hogy az új vezető számára nem megbízható, hiszen az előző vezető mellett „bizalmi” állásban volt.)

Fenti vallomásból is egyértelműen alátámasztható, hogy az indítványozónak a munkaviszonyát önkényesen szüntették meg, és korábbi vezető melletti beosztása miatt **hátrányosan megkülönböztették**. Az alperes pedig az indokolási kötelezettségét megkerülendő, a közös megállapodás aláírására kényszerítette indítványozót, amely folyamat az eljáró bíróságok előtt is feltárásra került, **ezért az emberi méltóság megsértéséből adódó jogsérelem érdemi vizsgálatának, értékelésének hiánya sérti a tisztességes eljáráshoz és a jogorvoslathoz való jogot**.

Itt kapcsolódik össze ugyanis a jelen panasz két fő iránya: **az eljáró bíróságok nem értékelték a feltárt – emberi méltóságot sértő** (diszkrimináción és a munkavégzés, munkafeltételekkel szemben támasztott) **körülményeket az indítványozó kérelmének elbírálásakor, mindezt egy olyan eljárás keretében, ahol az – indítványozó – emberi méltóságát is sértő, iratellenes megállapítások kerültek ítéleti szinten rögzítésre, egy tisztességtelen eljárás eredményeképp.**

Álláspontom 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 értékelése 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.


Az ítéletek alapján kijelenthető, hogy Magyarországon egy nagy állami tulajdonú szolgáltató cégnél eltöltött harminc éves jogviszonyt követően bárki pusztán azért elbocsátható, mert utolsó munkakörében az éppen korábban elbocsátott vezető mellett 10 éven át „bizalmi” állásban volt. Ráadásul mindezt akként, hogy a munkavállalót több héten át megalázó helyzetbe hozzák, bizonytalanságba tartják, korlátozzák személyi szabadságában (munkaviszony fenntartása mellett, amely kötelezi a munkahelyen tartózkodásra, belépési jogaitól megfosztva az ebédlő teraszán) és súlyosan méltánytalan helyzet elé állítják, aki 54 évesen, több évtizednyi munkaviszonnyal a háta mögött ilyen megalázó előzmények eredményeképpen „kerül az utcára”.

Fenntartjuk továbbra is, hogy egy jogállamban bizonyára nem erősíti az alanyi jogséremlmek kikényszeríthetőségébe vetett hitet, amikor a fent bemutatott anomáliák miatt jogorvoslattal élő munkavállalóval szemben, az eljáró bíróságok a tényállást fel sem tárva, a munkavállalót kvázi kioktatva utasítják el kérelmét. Indítványozó bízik abban, hogy – érzékelve az eljárás anomáliának alapjogi súlyát, a Tisztelt Alkotmánybíróság lehetőséget biztosít a jogérvényesítésben aktív szerepre vállalkozó állampolgár számára, hogy Magyarországon ügyének rendezését egy tisztességes eljárás keretében tehesse meg.

Fentiekre tekintettel indítványozó kéri továbbra is a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy a panasz tárgyává tett alkotmányos követelményeknek érvényt szerezve szíveskedjen megsemmisíteni a Kúria ítéletét, és határozatával nyújtson lehetőséget az indítványozót ért jogsérelmek reparációjához.

Budapest, 2014. október 27.

Tisztelettel:

 Indítványozó képviselőjében

 ügyvéd