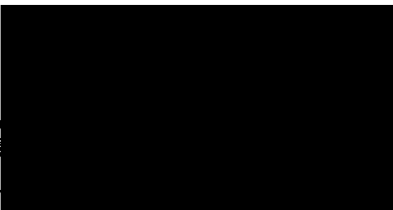


kezel. hozta



Dhly

Dátum: 2015. május 22.  
Tárgy: Alkotmányjogi panasz

FŐVÁROSI TÖRVENYSÉGI KÖZIGAZGATÁSI MUNKÁJAI NEMZETI KOLLEGIUM
FŐLAJSTRONSZÁM
KEZELŐRATON
Postán / Gyűjtődobozban / E-mailen / Faxon
R 15800010375365
Érkezett: 2015-05-28
PÉLDÁNY: 3
MELLÉKLET: 3x3 db
FŐLAJSTRONSZÁM: 1994
UTÓIRATON: 640605/2015

Benyújtva: 3 példányban  
Melléklet: 1 db. + 3x3 db  
Ajánlott-tértivevényes! ikerlet

Magyarország Alkotmánybírósága  
Budapest  
Pf.: 773.  
1535

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott [redacted] képviseletében, a csatolt meghatalmazással eljárva az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. § a) és b) pontja alapján

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG
Ügyszám: 10/1898-0/2015
2015. JÚN. 23.
képviseletében, a csatolt meghatalmazással eljárva az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLII. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. § a) és b) pontja alapján
Példány: 3
Melléklet: 3x3 + mlt + 1 db
Kezeli: oda: H

alkotmányjogi panasz

terjesztek elő. Kérem, hogy a Tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy a Kúria által felülvizsgálati eljárásban Mfv I.10.403/2014/7. számon 2015.02.25-én hozott és 2015.03.26-án kézhez vett ítélete

- a) sérti a panaszosnak az Alaptörvény II. cikkébe foglalt emberi méltósághoz való jogát,
- b) sérti a XV. cikk (2) bek.-ben garantált diszkriminációmentes elbánást és
- c) ellentétes a XV.cikk (4) bek.-ében előírt, állami kötelezettségvállalással az esélyegyenlőség biztosítására.

Kérem a T. Alkotmánybíróságot állapítsa meg továbbá, hogy

- d) a fent hivatkozott ítélet figyelmen kívül hagyja az Alaptörvény XVII. cikkének (1) bek.-ét, amely a munkaadók együttműködési kötelezettségét mondja ki.

Ezek alapján kérem a T. Alkotmánybíróságot, hogy semmisítse meg a Kúria fenti számon meghozott ítéletét!

A panaszos a Roma Gyakornoki Programnak köszönhetően 2007. november 22-én létesített munkaviszonyt a [redacted] A közintézmény jogutódja, a Médiaszolgáltatás-Támogató és Vagyonkezelő Alap csoportos létszámleépítésre alapított indokkal, rendes felmondással 2011. augusztus 30-án szüntette meg munkaviszonyát.

A rendes bírósági eljárás alperesének [redacted] intézkedése miatt – figyelemmel annak jogsértő voltára – a felmondás jogellenességének megállapítása iránt pert kezdeményezett a I. fokon eljáró Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság előtt. Álláspontja szerint vele szemben megsértették az egyenlő bánásmód elvét, közvetett hátrányos megkülönböztetésre tekintettel kérte felmondása jogellenességének megállapítását. Úgy vélte, hogy képzettsége és rátermettsége miatt azért foglalkoztatják párhuzamosan több műsorban és műfajban, mert a munkájára szüksége van az



intézménynek, és bár a jogszabály a védett tulajdonsága, roma származása miatt a munkáltatónak előírja, hogy mérlegeljen, mely munkavállalót választja ki a létszámleépítésnél, ez a körültekintő eljárás annak ellenére elmaradt, hogy köztudottak a roma populáció átlagosnál alacsonyabb foglalkoztatási mutatói és aránytalanul nehéz elhelyezkedési esélyei. Mindezeket a szempontokat figyelmen kívül hagyta alperes, annak ellenére, hogy panaszos többször figyelmeztette ezen törvényi kötelezettségére.

Az I. fokon eljáró bíróság köztudomású tényként fogadta el: a romák elhelyezkedése általában nehéz, ez alól a média világában dolgozó, roma származású munkavállalók sem kivételek. Azonban arra a következtetésre jutott, hogy ez a hátrány nem áll összefüggésben az alperes magatartásával. Úgy látta: csak a csoportos létszámleépítés indokaként az átszervezés lehetett releváns; az érintettek kiválasztásánál nem kellett mérlegelnie azt, hogy kinek lesz nehezebb elhelyezkedése a munkaerőpiacon vagy esetleg lehetetlen, hanem azt kellett figyelembe venni, hogy a közszolgálati televíziózás feladatait mely munkavállalókkal tudja ellátni. Ezért a bíróság álláspontja szerint jogszerűen mérlegelt az alperes, hogy a felperes részvételével megvalósított műsorok megszűnésére is tekintettel a felperes munkaviszonyát szünteti meg.

A II. fokú bíróság elismerte: nehezített a romák elhelyezkedése. Ám úgy látta, helyesen érvelt az alperes amellett, hogy a kiválasztásnál nem mérlegelhet, ki tartozik hátrányos helyzetű vagy védett társadalmi csoportba, mert azzal pozitív diszkriminációt alkalmazna. És mindez azt jelentené, hogy az ilyen csoporthoz tartozó munkavállalónak nem lehetne felmondani: „hiszen akkor védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalót a munkáltató nem bocsáthatna el, ez nyilvánvalóan jogsérelmet jelentene.”

A felülvizsgálati kérelemben ezt az alábbi jogi érveléssel támadta a panaszos: a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy rendes felmondással, az intézkedése részletes indokainak megjelölésével szüntesse meg a munkavállaló jogviszonyát, mely esetben a munkavállaló jogorvoslati jogát érvényesítheti, szemben a csoportos létszámleépítéssel történő munkajogviszony megszüntetéssel, ahol lényegesen szűkebb az igényérvényesítés lehetősége. A felülvizsgálati kérelemben a panaszos kifejtette: a jogellenesség abban nyilvánul meg, hogy a munkaviszonyát a csoportos létszámleépítés jogcímén szüntették meg, és ezen – látszólag semleges – intézkedés roma származására tekintettel lényegesen hátrányosabb, mint másoknak. Ezzel az alperes közvetett diszkriminációt valósított meg vele szemben.

### Jogszabályok és az ahhoz fűzött jogi álláspont

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény (a továbbiakban: Ebktv.) szabályai szerint:

„9. §. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.”

A 2000/43/EK irányelv I. fejezet 1. cikkének (2) bekezdés b.) pontja szerint:

„közvetett megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egy faji vagy etnikai származású személyeket, más személyekhez képest különösen hátrányosan érint, kivéve, ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá a cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek.”

Az indirekt vagy közvetett diszkrimináció tehát azt jelenti, hogy egy látszólag semleges intézkedés, kritérium vagy gyakorlat a valóságban egy adott kisebbséghez tartozó személyt vagy személyeket a többséghez képest hoz hátrányos helyzetbe.

Az irányelv ténylegesen az ellenérdekű felek közötti bizonyítási feladatmegosztásról szól, a sérelmet szenvedő felet terheli annak bizonyítása, hogy rendelkezik a diszkriminációra alapot adó tulajdonsággal, továbbá, hogy őt valamely hátrány érte.

A 2000/43/EK irányelv – melynek alkalmazása a magyar joggyakorlatban is kötelező – kimondja azt is, hogy:

„(21) A bizonyítási teher szabályait módosítani kell, amikor valószínűsíthető megkülönböztetés áll fenn. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása megkívánja, hogy a bizonyítási teher az alperesre szálljon, ha az ilyen megkülönböztetés bizonyított.”

A 2000/43/EK irányelv 3. cikke (Hatályra vonatkozó rendelkezései) (1) c. pontja értelmében:

„(1) A Közösségre ruházott hatáskörök keretein belül ez az irányelv vonatkozik minden személyre, mind a köz-, mind a magánszektorban, beleértve az állami szerveket is, a következők tekintetében:

c) foglalkozási- és munkakörülmények, beleértve az elbocsátási feltételeket és a munkabért;”

A fentiekből – az ítéletekben foglaltakkal ellentétben – a következők állapíthatók meg:

A bizonyítási teherrel kapcsolatban kialakult bírói gyakorlat értelmében (BH 1998 610) az Mt. 5. §-ának (2) bekezdése szerint, ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az eljárása nem ütközött tilalomba.

Tehát nem osztható az az eljáró bíróságok által képviselt álláspont, miszerint a 2000/43/EK irányelv nem jelenti a bizonyítási teher megfordítását.

A felülvizsgálati döntés elfogadta a II. fokú bíróság álláspontját arra vonatkozóan, hogy a csoportos létszámleépítésnél a munkáltató hivatkozása jogszerű volt, és hogy a kiválasztásnál megtartotta az Ebktv. 19. §-ában előírt kötelezettségét.

#### A bizonyítás szabályai

#### **19. §**

(1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indított eljárásokban a jogsérelmet szenvedett félnek vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosultnak kell valószínűsítienie, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedő személyt vagy csoportot hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget, és
- b) a jogsérelmet szenvedő személy vagy csoport a jogsértéskor - ténylegesen vagy a jogsértő feltételezése szerint - rendelkezett a 8. §-ban meghatározott valamely tulajdonsággal.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak valószínűsítése esetén a másik felet terheli annak bizonyítása, hogy

- a) a jogsérelmet szenvedett fél vagy a közérdekű igényérvényesítésre jogosult által valószínűsített körülmények nem álltak fenn, vagy
- b) az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani.

A Kúria viszont leszögezte: a panaszos hátrányként a nehéz elhelyezkedési esélyét jelölte meg. Ez viszont az Ebktv. 21. § c) vagyis a munkaviszony megszüntetésének a jogkövetkezménye, amire a munkáltatónak nincs ráhatása.

## 21. §

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:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;

A Kúria úgy látta: helyes, jogszerű a bíróságok következtetése, miszerint nincs okozati összefüggés az alperes intézkedése és az okozott hátrány között, a hátrány pedig a felmondás következménye, ezért az alperesnek nem kell bizonyítania, a felperes (panaszos) pedig elmulasztotta valószínűsíteni azt: "hátrány érte vagy - közérdekű igényérvényesítés esetén - ennek közvetlen veszélye fenyeget"-te.

Ezzel szemben a panaszos érvei a következők:

BH1995. 698. „Azt, hogy bármilyen magatartás magánszemélyek hátrányos megkülönböztetését valósítja-e meg, a bíróság a körülményeknek és a peres felek érdekeinek egybevetésével állapítja meg.” [Alkotmány 70/A. § (1) bek., Ptk. 8. § (1) bek., 76. §, Pp. 206. § (1) bek.]

**A kérelem a) és b) pontjához:** A panaszos érvelése az eljárás során mindvégig az volt, hogy már a kiválasztásnál sem a "hatékonyság és a használhatóság" volt a szempont. A hasonló státuszú műsorvezető kollégák közül senkit nem küldtek el.

A közvetlen műsorvezető munkatársai közül senki más nem készített e feladata mellett riportokat és szerkesztett műsort, amely egyben cáfolata a hatékonysági érvnek.

A csoportos létszámleépítés közlésekor a közmédiának nem volt más roma műsorvezetője, aki nem kisebbségi műsort (Romamagazin), hanem a mainstream televízióadások közé tartozókat vezette volna. A szórakoztató főosztályról ráadásul ő volt az az egyetlen műsorvezető, akit elbocsátottak, pedig csak ő tudott angolul élő műsort készíteni és levezetni.

A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeképpen az I. fokú Bíróság úgy foglalt állást, hogy alperesnek a létszámcsökkentéssel érintettek kiválasztásánál nem kellett mérlegelnie azt, hogy kinek lesz nehezebb, vagy lehetetlen az elhelyezkedése a munkaerőpiacon, hanem azt kellett mérlegelnie, hogy a közszolgálati televíziózás feladatait mely munkavállalókkal tudja ellátni. *Ezért elküldte a legtöbb futó műsorral és beosztással, legalacsonyabb fizetéssel rendelkező, gyermekét egyedül nevelő, védett tulajdonságú munkavállalót.*

Mindezek fényében panaszosnak sérült az emberi méltósághoz, egyben a diszkriminációmentes elbánáshoz fűződő alapjoga.

**A kérelem c) pontjához:** A panaszos jogát a felmondáskor az a rendelkezés védte, mely szerint:

1949. évi XX. tv. 70/A. § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. (2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen

hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti. (3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

Ez az utóbbi félmondat ismétlődik meg az Alaptörvény a XV. cikk 4. bekezdésében.

Ezért van különös jelentősége annak, hogy az állam súlyos százmilliókkal (melynek része volt az [REDACTED] ben a Roma Program) támogatja a romák felzárkóztatását, és amikor a leginkább szem előtt lévő területen – például a médiában - valaki közülük megállja a helyét, és évekig bizonyítja rátermettségét, a döntéshozók nem mérlegelnek a csoportos létszámleépítés előtt. Azt hiszem, hogy ezt, mint példa nélküli esetet, nem lehet szó nélkül hagyni, hiszen valamennyi eljárás során kizárólag azt kellett bizonyítania a felperesnek (panaszosnak): az alperesi intézkedés „hátrányosabb helyzetbe hozza, mint a többi hasonló helyzetű, nem roma munkavállalót.”

A létszámleépítéssel érintett valamennyi kolléga ezzel rendkívül nehéz helyzetbe került, azonban éppen a roma származására és gyermekét egyedül nevelő anya mivoltára tekintettel ez az intézkedés számára lényegesen, egyenlőtlenül hátrányosabb, súlyosabb körülményeket teremtett (a megszűnő állandó-, és aránytalanul nehezen pótolható pénzforrás, családi kasszából kieső bevétel miatt).

Nem fogadható el az az értelmezés, hogy bár köztudomású tény a romák elhelyezkedési esélyeinek csekély volta, de a felmondással érintettek kiválasztásánál nem kell mérlegelnie egy munkáltatónak. A munkáltató a költségvetésből azért kapott pénzt az adófizetőktől, hogy a pozitív diszkrimináció lehetőségével éljen (Roma Gyakornoki Program).

**A kérelem d) pontjához:** A felperes bizonyította: több levélben hívta fel felettesei figyelmét a törvényi kötelezettségükre. Erre nem válaszoltak, vagy fenntartották törvénysértő álláspontjukat, hogy kitartanak az elbocsátás mellett.

Az Mt. 5. § (1) bekezdése előírja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Ez azt jelenti, hogy ennek az elvnek érvényesülnie kell mind a munkaviszony létesítése, a munkaviszony fennállása és a munkaviszony megszüntetése során is.

Mindezek alapján alperesnek azt is vizsgálnia kellett volna, – lévén, hogy a jogszabályok nem tesznek kivételt a munkajogviszony létszámleépítés miatt történő megszüntetése esetére sem – hogy a látszólag semleges intézkedése őt, mint a roma kisebbséghez tartozó személyt nem hozza-e hátrányosabb helyzetbe a többséghez képest.

Álláspontom szerint elfogadható, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértése miatt bárki akkor marasztalható el, ha a kifogás tárgyát képező magatartást a személlyel szemben védett tulajdonsága (faji hovatartozás, „romaság”) miatt alkalmazta (közvetlen diszkrimináció). Ehhez képest azonban lényegesen több elemet, szélesebb követelményrendszert tartalmaz az Ebktv. 9. §-ban foglalt jogszabályi rendelkezés.

A panaszos kimerítette mind a rendes, mind a rendkívüli jogorvoslati lehetőségeit. Mindezekre tekintettel indítványomat az Abtv. 27 § -ában meghatározott eljárásban nyújtom be, és várom a T. Alkotmánybíróság rám nézve kedvező döntését.

Tisztelettel:

Daróczi Tímea Noémi panaszos képv.:

