

PL 1hoo 002 782 886 9 73

Ügyszám kezdőiraton:.....	
Érkezett:	2015 -09- 08
(2)	3
melléklet:.....	példány: 1
Ügyszám utóiraton: 24 107	

POSTAI ÉRKEZETI
GYÜJTŐZSÉK SZÁMOLÓJA
ÜGYFÉLKEZÉSEK
SZEMÉLYI ÜGYVÉTELE

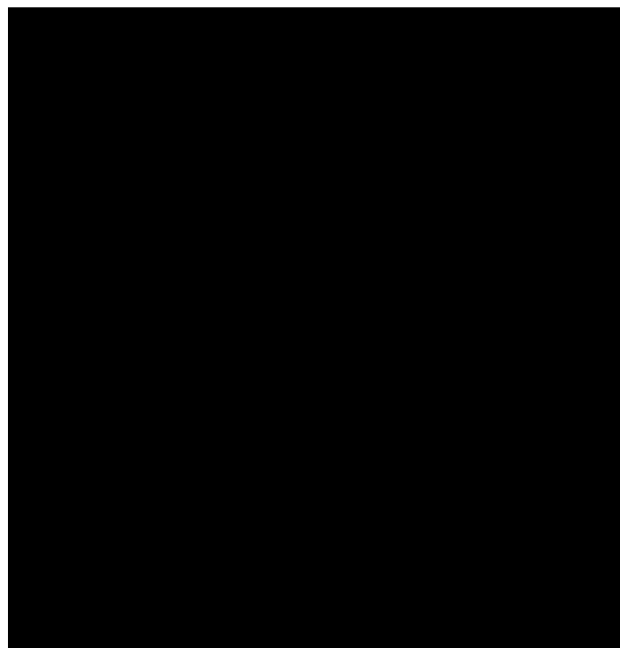
A t. Tatabányai Közigazgatási és
Munkaügyi Bíróság
2800 Tatabánya, Előd Vezér út 17.

útján

a t. Alkotmánybíróság részére

alkotmányjogi panasz

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: 10/ 2922-0/2015	
Érkezett: 2015 SZEPT 18.	
Példány:	Kezelőiroda:
Melléklet:	db



alperes

ellen

a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság
által 2015. május 13-án
Mfv.II.10.013/2015/6. számon hozott
ítélet alkotmányjogi panasz keretében
történő felülvizsgálatára irányuló
eljárásban

elsőfokú ügyszám: 2.M.107/2012.

másodfokú ügyszám: 2.Mf.20.868/2014.

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	10/2922-0/2015
E/6. sz. ítélet az Alkotmánybíróság vizsgálata, megsemmisítése iránt	
Példány:	1
Melléklet:	6+2 db mh +4 db
Kezelőiroda:	1

Tárgy: Alkotmányjogi panasz a Kúria Mfv.II.10.013/2015/6. sz. ítéletének vizsgálata, alaptörvény-ellenességének megállapítása, valamint megsemmisítése iránt

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott

felperesek, mint indítványozók 1. szám alatt csatolt meghatalmazásokkal igazolt jogi képviselőjeként kérem a tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy

az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontja, 24. cikk (3) bekezdés b) pontja, az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény („Abtv.”) 27. §-a és 43. § (1) bekezdése alapján, vizsgálja felül a Kúria Mfv.II.10.013/2015/6. sz. ítéletének (a továbbiakban: „Ítélet”) Alaptörvénnyel való összhangját, állapítsa meg Alaptörvény-ellenességét és – mint Alaptörvénnyel ellentétes bírói döntést – semmisítse meg.

Kérjük a t. Alkotmánybíróságot, hogy az Ítélet felpereseket perköltségben és eljárási illetékben marasztaló rendelkezéseinek végrehajtását az Abtv. 53. § (4) bekezdése alapján felfüggeszteni szíveskedjen.

1. Előzmények:

III. r. felperes 1993. május 10-én kelt munkaszerződésének 13. pontja tartalmazta a következő rendelkezést: „A munkakörhöz tartozó prémium mértéke az éves alaphár 110%-a.” A peres felek később, nem vitatottan az éves alaphár 70%-ára szállították le a prémium mértékét.

IV. r. felperes 1993. szeptember 1-én kelt munkaszerződésének 13. pontja tartalmazta a következő rendelkezést: „A munkakörhöz tartozó prémium mértéke: az éves alaphár 100%-a.” A peres felek később, munkaszerződés módosítással az éves alaphár 70%-ára szállították le a prémium mértékét.

A 2010. évre az alperes, mint felperesek munkáltatója prémium feltételeket írt ki felperesek részére, és az alperes erre az évre a prémium 50%-át megfizette. A 2011. és 2012. évekre az alperes nem írt ki prémiumfeltételeket a felpereseknek, és prémium fizetésére nem került sor.

A felperesek keresetet nyújtottak be az elsőfokon eljáró Tatabányai Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz, amelyben III. r. felperes 8.610.000,- Ft, IV. r. felperes 8.106.000,- Ft 2010., 2011. és 2012. évekre járó prémium megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

Az elsőfokú bíróság 2.M.107/2012/51. sz. ítéletében felperesek keresetének helyt adott és kötelezte alperest, hogy a keresetben foglalt összegeket, mint prémiumot, fizesse meg felpereseknek.

Az alperes fellebbezése folytán másodfokon eljáró Tatabányai Törvényszék 2.Mf.20.868/2014. sz. ítéletében az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és a III. r. felperest megillető prémium összegét 6.888.000,- Ft-ra leszállította (és módosította az alperest terhelő perköltség és eljárási illeték összegét is), egyebekben az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.

A jogerős ítélet ellen az alperes felülvizsgálati kérelmet terjesztett elő. A felülvizsgálati kérelem folytán eljáró Kúria az Ítéletben a másodfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte, az elsőfokú bíróság ítéletét pedig megváltoztatta és a felperesek keresetét elutasította. A pereszes felpereseket marasztalta továbbá a perköltség és az eljárási illeték összegében is.

Az Ítélet (2. szám alatt csatolva) indokolásának lényege az, hogy a felperesek munkaszerződésében foglalt prémiumfizetési kötelezettségnek nincs jelentősége, mivel prémium vezető állású munkavállaló számára a 2009. december 4-én hatályba lépett, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény („Kgttv.”) 5. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint kitűzött feltételek teljesülése esetén fizetendő. Önmagában a munkaszerződésben szereplő megállapodás nem elegendő a prémium kifizetéséhez, szükséges a jogszabályban rögzített feltételeknek megfelelő prémiumfeladatok kiírása, s annak teljesítése igazolása is. E körben nem tekinthető irányadónak a korábbi bírósági joggyakorlat, mivel az más jogszabályi környezetben született, annak feltételeit törvény nem rendezte, míg a Kgttv. hatályba lépését követően a prémiumfizetés feltételeit már törvény korlátozta.

2. Indokolás:

2.1. A Kúria téves jogértelmezése és jogalkalmazása

A Kgttv. 2009. december 4-én hatályba lépett és 2012. július 1-ig hatályban volt 5. § (2) bekezdése szerint:

„A köztulajdonban álló gazdasági társasággal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, továbbá az Mt. 188. § (1) bekezdése vagy 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló számára teljesítménykövetelményt, valamint az ahhoz kapcsolódó teljesítménybért vagy más juttatást a vezető tisztségviselő és az Mt. 188. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében a gazdasági társaság legfőbb szerve vagy - ha a társasági szerződés (alapszabály, alapító okirat) így rendelkezik - az igazgatóság, az Mt. 188/A. § (1) bekezdése hatálya alá eső munkavállaló esetében pedig a munkáltatói jogokat gyakorló vezető tisztségviselő vagy a vezérigazgató határozhat meg, amelyről a felügyelőbizottság véleményét előzetesen ki kell kérni. Teljesítménykövetelményként az üzleti terv fő számainak teljesítése mellett csak olyan feltétel határozható meg, amelynek teljesítése a munkakör elvárható szakértelemmel és gondossággal való ellátásán túlmutató, objektíven meghatározható teljesítményt takar.”

A fenti jogszabályhely egyértelműen teljesítménykövetelmény, és az ahhoz, tehát teljesítménykövetelményhez kötött teljesítménybért vagy egyéb juttatás vonatkozásában szabályoz. Ezt igazolja a Kgttv. 5. §-ához tartozó részletes indokolás is, amely szerint: „A törvényjavaslat a vezetői teljesítménybérékkel szemben eljárási és tartalmi korlátot is állít, amikor rögzíti, hogy”,

A felperesek 1. pontban hivatkozott munkaszerződésben rögzített rendelkezések azonban kizárólag prémiumot határoznak meg, teljesítménykövetelmény nélkül. Tehát a vonatkozó munkaszerződésekben foglalt megállapodás, azaz a prémiumra vonatkozó jogosultság kizárólag akkor esik a Kgttv. hatálya alá, ha a prémium kifizetéséhez teljesítménykövetelményt állít fel a munkáltató, ekkortól minősül ugyanis a prémium teljesítménybérnek, illetve teljesítménykövetelményhez kapcsolódó más juttatásnak.

Ha a munkáltató nem támaszt teljesítménykövetelményt a prémiumhoz (ahogy felperesek esetében a 2011. és 2012. években történt), akkor a prémium önmagában, mint a munkaszerződésben meghatározott egyéb juttatás vagy jutalom, minden további feltétel nélkül jár a munkavállalónak.

A fentiekkel ellentétben a Kúria az Ítéletében megállapította, hogy „*A prémium egyfajta teljesítménybérnek is tekinthető.*”, ezután következetesen teljesítménybérként kezelte a felperesek prémium jogosultságát azokban az esetekben is, ha a prémiumhoz teljesítménykövetelmény nem társult (2011. és 2012. évek). Ennek megfelelően a Kgttv. 5. § (2) bekezdését a 2011. és 2012. évekre vonatkozó **prémium** (nem pedig teljesítménykövetelményhez kapcsolódó bér vagy egyéb juttatás) igényekre is alkalmazta.

A 2010. évre vonatkozó prémiumköveteléssel – ahol történt teljesítménykövetelmény meghatározás – kapcsolatban előadjuk, hogy a teljesítménykövetelmény kiírás esetleges jogszabályba ütközése nem írható a felperesek terhére. Az alperesnek, mint munkáltatónak lehetősége és módja volt a jogszabályoknak megfelelő teljesítménykövetelmények kiírására. Ha ennek nem tett eleget, a jogszabályba ütközésre alappal nem hivatkozhat. Ez ugyanis jogellenes lehetőséget teremt a munkáltatónak arra, hogy szándékosan vagy súlyosan gondatlan magatartásával jogszabályba ütköző teljesítménykövetelmény meghatározásával szabadul a munkaszerződésben rögzített kötelezettsége alól.

2.2. Az Alaptörvény sérelmet szenvedett rendelkezései és azok indoklása

2.2.1. Az Alaptörvény B) cikk (1):

„Magyarország független, demokratikus jogállam.”

Álláspontunk szerint a Kúria Ítélete sérti az Alaptörvény fenti rendelkezését illetve azzal ellentétes.

Indokolás:

2.2.1.1. Az Ítélet azzal, hogy a munkaszerződésekben rögzített prémium jogosultságot abban az esetben is teljesítménybérként (illetve arra való jogosultsággént) határozta meg, amikor a prémiumhoz teljesítménykövetelmény nem társul, visszamenőleges hatállyal semmisítette meg III-IV. r. felperesek munkaszerződésének azon rendelkezését, miszerint a munkakörhöz tartozó prémium mértéke az éves alapbér 70%-a. A hivatkozott Kgttv. 5. § (2) bekezdésétől függetlenül ugyanis kimondta, hogy a prémiumra való jogosultság csakis teljesítménykövetelmény meghatározásával válik hatályos jogosultsággá. Az Ítélet tehát egy 1993. óta fennálló, munkaszerződésben rögzített – tehát a felek érvényes megállapodása által létrejött – rendelkezést üresített ki, azaz semmisített meg azzal, hogy a prémiumot, amely teljesítménykövetelmény nélkül juttatásként vagy jutalomként alanyi jogon jár a munkavállalónak, jogellenesen teljesítménybérként határozta meg, amelynek szükségszerű eleme a teljesítménykövetelmény kiírása. A visszamenőleges jogalkalmazás tilalma a jogállamiság, azon belül a jogbiztonság alapvető ismérve, az Ítélet e tilalomba ütközés miatt tehát Alaptörvény ellenes.

2.2.1.2. Tekintettel arra, hogy felperesek prémiumra való jogosultsága 1993 óta (pontosabban a munkaszerződésük létrejötte óta) folyamatosan fennállt és annak alapján minden évben részesültek prémium kifizetésben, a prémium, mint rendszeres juttatás, a munkabérük részévé

vált, tehát olyan alapvető munkajogi jogosultságként számítottak rá, mint a havi munkabér kifizetés. A prémium tehát a felperesek olyan szerzett jogának minősül, amelynek érvényesíthetőségét egy jogállamnak garantálnia kell. A prémium, mint a felperesek által szerzett jog elvonásával az Ítélet az Alaptörvény fenti rendelkezésébe ütközik.

2.2.1.3. Szintén a jogállami feladat a joggyakorlat egységének biztosítása, amely a jogbiztonság egyik pillére. Az állampolgárok alkotmányos joggal várják el az eljáró bíróságoktól, hogy a jogszabályi keretek között azonos elvek és gyakorlat mellett folytassák le a peres eljárásokat és hozzák meg döntéseiket. Ezt várták felperesek is, de miután egy hosszas bizonyítási eljárás lefolytatását követően az elsőfokú bíróság keresetüknek helyt adott, a másodfokú bíróság azt lényegében helybenhagyta, a Kúria a nyilvánvalóan téves Ítélettel, és egy hozzávetőleg fél oldalas indoklással az ügyet teljes egészében megváltoztatta, felperesek teljes pervesztességével. Egy jogerős ítélettel a kezükben felperesek bíztak a részükre megítélt összeg kifizetésében, de legalábbis abban, hogy alapos keresetük folytán a megítélt összeg jár a részükre. Ehhez képest jogos követelésük helyett pervesztesként több milliós tartozásuk keletkezett a perköltség és eljárási illetékben való marasztalás miatt. Az Ítélet tehát az egységes joggyakorlat követelményével is szembemegy, sérti Az Alaptörvény fenti rendelkezését, alapvetően megrendítve ezzel felperesek bírói joggyakorlásba vetett bizalmát.

2.2.2. Az Alaptörvény XXVIII. cikk (1):

„Mindenkinek joga van ahhoz, hogy az ellene emelt bármely vádat vagy valamely perben a jogait és kötelezettségeit törvény által felállított, független és pártatlan bíróság tisztességes és nyilvános tárgyaláson, ésszerű határidőn belül bírálja el.”

Álláspontunk szerint a Kúria Ítélete sérti az Alaptörvény fenti rendelkezését illetve azzal ellentétes.

Indokolás:

A jelen alkotmányjogi panaszunk 2.1. pontjában részletesen kidolgozott téves jogértelmezés miatt a Kúria eljárása nem volt sem pártatlan, sem tisztességes.

A perbeli követelésre irányadó, a perrel érintett időszakban hatályban volt Munka Törvénykönyve (1992. évi XXII. törvény) nem rendelkezik a **prémiumról**, mint juttatásról, a 143. és 143/A. §-ok azonban részletes rendelkezéseket tartalmaznak a **teljesítménybér** vonatkozásában. Ebből is kitűnik, hogy a **prémium önmagában nem teljesítménybér**, csakis akkor, ha ahhoz teljesítménykövetelmény társul.

A Kúria az Ítéletben kimondja (5. oldal alulról 2. bekezdés), hogy a *„felperesek munkaviszonyuk létesítésekor, illetve munkaszerződésük módosításakor jogszerűen állapodtak meg abban, hogy meghatározott feltételek teljesítése esetén prémiumra válnak jogosulttá.”* Ez az állítás **valótlan és iratellenes**, mivel a munkaszerződésben a felek a munkakörhöz tartozó prémiumról rendelkeztek. Az, hogy egyidejűleg az 1993. évre teljesítménykövetelmény kitűzés is történt, nem változtat azon a tényen, hogy a felek alapvetően feltételek nélküli prémiumfizetésben állapodtak meg, amelyhez – a munkáltató döntése és rendelkezése alapján – követelmény rendelkezhet, de ez nem kötelessége a munkáltatónak.

Tisztességtelenül járt el tehát a Kúria akkor, amikor a munkaszerződés szerinti prémiumot abban az esetben is teljesítménybérnek minősítette, amikor teljesítménykövetelményt nem rendeltek hozzá, megfosztva ezzel felpereseket egy 1993 óta járó, rendszeres, munkabér elemmé vált alapvető juttatástól.

Szintén tisztességtelenül járt el a Kúria akkor, amikor megállapította a 2010. évi teljesítménykövetelmény kiírás jogszabályba ütközését és elutasította felperesek ez évi prémiumra vonatkozó igényét. Teljesítménykövetelmények meghatározása a jogszabály és a felek megállapodása szerint is egyoldalú munkáltatói döntés, teljesen irreleváns ebben a körben az, hogy a követelményeket a munkavállaló vagy a munkáltató készíti elő, vagy állítja össze, a követelmények kiírása illetve végső meghatározása egyoldalú munkáltatói jognyilatkozat, amelynek **esetleges jogszabályba ütközéséért kizárólag a jognyilatkozatot tevő munkáltató tartozik felelősséggel**. Ez következik a munkaviszony, mint jogviszony alapját képező munkáltatói fölé, és munkavállalói alárendeltségből is. Jogszabályba ütköző követelmény-kiírásból a munkavállalót hátrány nem érheti, mivel ő csakis a megszabott követelmények teljesítéséért felel.

A fentiekre tekintettel álláspontunk szerint az Ítélet **alaptörvény-ellenes**, ezért kérjük, hogy t. Alkotmánybíróság kérelmünknek megfelelően határozzon.

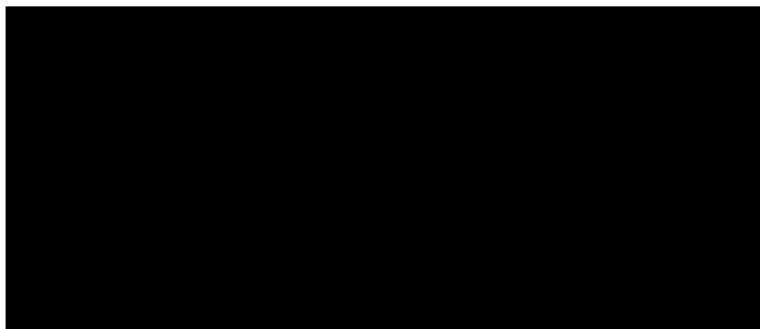
3. Egyéb nyilatkozatok

Az Alkotmánybíróság hatásköre az Alaptörvény 24. cikk (2) bekezdés d) pontján, valamint az Abtv. 27. §-án alapul.

Nyilatkozunk, hogy jelen ügyben a jogorvoslati lehetőségeket kimerítettük, perújítási eljárás nincsen folyamatban. Az Ítéletet 2015. július 10. napján vettük kézhez.

A felperesek, mint indítványozók adatkezeléssel kapcsolatos nyilatkozatait 3. szám alatt mellékeljük.

Budapest, 2015. szeptember 3. napján



Melléletek:

1. *Ügyvédi meghatalmazások*
2. *A Kúria Mfv.II.10.013/2015/6. számú ítélete*
3. *Nyilatkozatok adatkezelésről*