

SCHIFFER ÉS TÁRSAI ÜGYVÉDI IRODA
1027 Budapest Margit krt. 50-52, 1 em. 12. telefon: 225-73-40, tel/fax: 212-69-96

FŐVÁROSI KÖZIGAZGATÁSI ÉS MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG MUNKAÜGYI ÜGYSZÁK 8.		ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
FŐLAJSTROMSZÁM KEZDŐÍRATON:		Ügyszám:		Ügyszám:	
Postán/Gyűjtőládába/Személyesen/E-mailen/Faxon/Érkezett:		1V/1904-2/2016		1V/1904-0/2016	
Érkezett: 2016 -12- 06		az Alkotmánybíróság részére		Érkezett: 2016 NOV 22.	
PÉLDÁNY: Budapest		Érkezett: 2017 JAN 06.		Példány: 2	
MELLÉKLET: KÖZTUK:		Példány		Melléklet: 1 db	
FŐLAJSTROMSZÁM:		Kezelőiroda:		Kezelőiroda:	
Tisztelt Alkotmánybíróság!		Melléklet: db		db	

Aluljegyzett dr. Schiffer András ügyvéd a Schiffer és Társai Ügyvédi Iroda (székhelye: 1027 Budapest, Margit Krt. 50-52. e-mail: schifferestsai@t-online.hu, telefax: +36-1-212-6996) képviseletében eljárva az F/1. szám alatt csatolt meghatalmazás alapján

az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján a Kúria, mint felülvizsgálati bíróság által Mfv.I.10.560/2015/4. számon szám alatt hozott felülvizsgálati ítéletével szemben, a Fővárosi Törvényszék 4.Mf.680.055/2015./5. számon hozott jogerős ítéletére - valamint a fellebbezett elsőfokú ítéletre (Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 26.M.695/2014/12.sz.) - is kiterjedő hatállyal

alkotmányjogi panaszt

nyújtok be, amelynek keretében kérem, hogy a tisztelt Alkotmánybíróság állapítsa meg a támadott ítéletek Alaptörvény-ellenességét és azokat semmisítse meg, alábbi indokaim alapján.

A felülvizsgálati ítéletet 2016. szeptember 19. napján vettem kézhez.

1., Magyarország Alaptörvénye IX. cikk (1) bekezdése biztosítja a véleménynyilvánítás szabadságát.

Az Alaptörvény XV. cikke megfogalmazza a hátrányos megkülönböztetés tilalmát és levezethető belőle az egyenlő bánásmód követelménye. A XVIII. cikk (2) bekezdése értelmében Magyarország külön intézkedésekkel biztosítja a szülők munkahelyi védelmét.

Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján, mindenkinek joga van a munka szabad megválasztásához. Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése tartalmazza a munkaadók és munkavállalók együttműködési kötelezettségét, míg a (3) bekezdése a munkavállaló jogát a méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez. Az Alaptörvény XXIII. cikk (8) bekezdése biztosítja az állampolgárok számára a közhivatal viselésének jogát.

Az Alkotmánybíróság töretlen gyakorlata a véleményszabadság, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a jogorvoslathoz való jogot az emberi méltóság jogából (II.cikk) vezeti le.

2., Az alapul fekvő per tárgya a munkáltatóm - a Nemzeti Adó- és Vámhivatal- által 2011. március 21-én kelt, kormánytisztviselői jogviszonyom indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetése. A munkáltatói intézkedésre a 2010. évi LVIII. tv. (Kjtv.) 8.szakasz (1) bekezdése adott alapot. A törvényi rendelkezést az Alkotmánybíróság a 8/2011.(II.18.) Abh-val pro futuro 2011. május 31-i hatállyal semmisítette meg, így önmagában a Kjtv. 8. szakasz (1) bek. alkalmazása nem lenne alkotmányellenes. Álláspontom szerint azonban, a konkrét esetben a támadott törvényi hely alkalmazása - az alább részletezett körülményekre tekintettel - mégis felveti az 1. pontban felhívott alaptörvényi rendelkezések sérelmét.

3., A munkavégzésre irányuló jogviszony munkáltató általi megszüntetéséhez fűzött indokolás jogi jelentőségét a 8/2011.(II.18.) Abh. részletesen kifejti: „A munka az egyén létének, emberi autonómiájának anyagi forrása. Határozatlan időtartamú munkavégzésre irányuló jogviszonyok esetén a munkavállaló hosszú távon számít arra, hogy munkája gazdasági biztonságot biztosít maga és családja számára. Ugyanakkor a munkavégzésre irányuló jogviszonyok jellemzője, hogy aszimmetrikus jogviszonyok, amelyben a munkavállaló jogilag függő helyzetben van a munkáltatótól. E jogviszonyok törvényi szabályozásának a funkciója éppen azon garanciák megteremtése, amelyek biztosítják, hogy ez a függőhelyzet a munkavállalói oldalon ne eredményezzen kiszolgáltatottságot. E garanciarendszer egyik eleme a jogviszony munkáltató által történő megszüntetésének azon törvényi szabályozása, amely védelmet nyújt a jogviszony indokolatlan, önkényes megszüntetése ellen.” A határozat ebben a körben utal az Európai Szociális Charta rendelkezéseire is. „Míg az Mt. fő szabály szerint szabad és korlátozhatatlan felmondási jogkört biztosít a munkáltatónak, addig a közsférában az un. elbocsáthatatlanság elve érvényesül, vagyis felmentésre csak a törvényben meghatározott jogcímek alapján kerülhet sor. Ezeknek a felmentési okoknak a nevesítése olyan garanciális követelmény, amely összefügg a köztisztviselők(közalkalmazottak) foglalkoztatási viszonyának sajátos jellegével, vagyis azzal, hogy a versenyszféra szabályozásával szemben a közsférában zárt (karrier) típusú rendszert hozott létre a jogalkotó. A közszolgálat zárt rendszerének törvényi szabályozása során a jogalkotó nem tekinthet el a stabilitáselvének érvényesítésétől. Nyilvánvalóan ezzel ellentétes lenne az, ha valamely közszolgálati jogviszonyt minden törvényi korlátozás nélkül - a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkörében - lehetne megszüntetni.” Abban az ügyben - tekintettel arra, hogy az indítványozók által kifogásolt új felmentési ok a közszolgálat zárt rendszerét nem szüntette meg - nem állapította meg az Alkotmány 70/B. § (1)bekezdése alapján a szabályozás alkotmányellenességét. Az Abh.-ban az Alkotmánybíróság rámutatott arra is, hogy a jogviszony stabilitása csak az alapjog gyakorlásához kialakított törvényi feltételrendszerben értelmezhető. A köztisztviselői jogviszonyok relatíve, más foglalkoztatási jogviszonyokhoz mérve stabil jogviszonyok, de ez nem jelent abszolút stabilitást, mert a köztisztviselő - törvényben meghatározott feltételek esetén - a munkáltató egyoldalú döntésével felmenthető” - tehát a közszolgálatban kiemelt alkotmányos jelentősége van az indokolási kötelezettségnek, munkáltatói felmentés esetében.” Az indokolási kötelezettség levezethető az alapjogokra fennálló intézményvédelmi kötelezettségből is: „Az Alkotmánybíróság gyakorlata tehát következetes volt a tekintetben, hogy a közszolgálati jogviszonyok zártrendszerében a felmentési okok és ebből következően a felmentésindokolási kötelezettségének törvényi

szabályozását olyan garanciális kérdésnek tekintette, amely alkotmányos jelentőséggel bír, amelynek szabályozása az Alkotmány 70/B. §(1) bekezdésében szabályozott munkához való joggal összefüggésben az állam intézményvédelmi kötelezettsége körébe tartozik.” Az indokolási kötelezettség hiánya közvetlenül veti fel a közhivatal-viselési jog sérelmét és kiüresíti a jogorvoslathoz való jogot: „Az Alkotmány keretei között a törvényhozó széles körű szabadsággal rendelkezik a felmentési okok szabályozásában, ez a döntési szabadsága azonban - amint arra az Alkotmánybíróság az Abh.-ban rámutatott - nem terjed odáig, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlójának szabad és korlátlan döntési jogkört adjon a közhivatalt betöltő tisztviselő felmentésére. A munkáltatói jogkör gyakorlója számára a Kjt. 8. § (1) bekezdésében biztosított minden törvényi korlátozás nélküli szabad döntési jogkör az Alkotmánybíróság álláspontja szerint alkotmányellenes módon korlátozza az Alkotmány 70. § (6) bekezdésében szabályozott közhivatal viseléséhez való jogot. (...) Az Alkotmánybíróság álláspontja szerint a törvényhozó azzal, hogy nem szabályozta a munkáltatói felmentés törvényi feltételeit, és lehetőséget adott a döntés indokolásának mellőzésére, aránytalanul korlátozta a kormánytisztviselőt az Alkotmány 57. § (1) bekezdése alapján megillető bírói jogvédelemhez való jogot. Az indokolási kötelezettség hiánya miatt és a felmentésjogszerűségének elbírálásához szempontot adó szabályok hiányában, jelentősen leszűkült azoknak az eseteknek a köre (a felmentő határozat semmissége, a felmentési tilalomba ütközés, egyenlő bánásmód megsértése, rendeltetésellenes joggyakorlás), amikor a kormánytisztviselő a siker reményében fordulhat a bírósághoz, a bíróság a felmentés jogszerűségét érdemben eltudja bírálni.”

4., A felmentés indokolási kötelezettségének gyakorlati jelentősége abban ragadható meg, hogy jogvita esetében az indokolásban foglaltak valódiságát, ok- és jogszerűségét kell a bíróságnak vizsgálnia. Ha a jogvita a felmentés indokolásáról szól, leszűkül a rendeltetésellenes joggyakorlás lehetősége és fordítva: indokolási kötelezettség hiányában, a felmentés eszköz lehet a rendeltetésellenes joggyakorlás alkalmazására, így a munkáltató számára kellemetlen -ám jogszerű - munkavállalói véleménynyilvánítás elfojtására, vagy éppen az egyenlő bánásmód követelményét sértő munkáltatói gyakorlat folytatására.

5., Álláspontom szerint, a konkrét ügyben az alábbi körülményekre figyelemmel azzal együtt is Alaptörvény-ellenes a Kjt. 8. szakasz (1) bek. alkalmazása, hogy azt az Alkotmánybíróság pro futuro hatállyal semmisítette meg.

A periratokból kiderül, hogy felperes 2006.09.10. napjáig -éveken keresztül- gyermeke ápolása céljából fizetés nélküli szabadságon volt.

A periratokból kiderül, hogy felperes 2008.06.17. napja és 2009.01.05. napja között több alkalommal és jogszerűen eljárva, felettesei felé a munkavégzés körülményeire vonatkozó kritikai észrevételeket tett.

A periratokból kiderül továbbá, hogy alperes 2009.01.15. napján saját szervezetén belül felperest áthelyezte.

A periratokból az is kiderül, hogy a 2008.évi teljesítményértékelése hátrányos megállapításaival szemben felperes 2009.01.16-án pert indított alperes ellen. A teljesítményértékelési pert felperes 2010.12.11. napján jogerősen megnyerte. Ezt követően, 2010.12.28. és 2011.01.25. napján felperes -alperes szervezetén belül - újabb feljegyzésekkel élt. Alperes 2011.03.21. napján közölte felperessel a jogviszony indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetését.

6., A támadott ítéletek lényegében azzal utasították el felperes keresetét, hogy terhére rótták: nem tudja bizonyítani a közvetlen oksági láncolatot a szervezeten belüli véleménynyilvánítás, az évekig tartó -ápolási célú- fizetés nélküli szabadság, a teljesítményértékelési per, valamint a jogviszony munkáltató általi indokolás nélküli megszüntetése között.

Ebben a körben megjegyzem, hogy a támadott ítéleteknek az a megállapítása, hogy a jelen alkotmányjogi panasz 5., pontjában ismertetett körülmények „lényegesen korábban” történtek, mint a felmentés, nem felelnek meg a valóságnak. Figyelemmel a munkajogban érvényes különböző határidőkre, még a fizetés nélküli szabadság utolsó napja sem volt munkajogi szempontból annyira távol a munkáltatói szankciók -áthelyezés, illetve felmentés- időpontjától, hogy önmagában az időtényező kizárná az oksági láncolatot.

Az indokolási kötelezettség hiánya önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne indokolhatná meg a felmentést, illetve az eljáró bíróság ne követelhetné meg a munkáltatói indokok feltárását.

Ha a felmentésnek van világos, valódi és okszerű indokolása, az ezzel összefüggő bizonyítási teher a munkáltatóra nehezedik. Az indokolás, illetve az indokolási kötelezettség nélküli felmentés esetében ez a bizonyítási teher nem áll fenn.

Jelen ügyben a pro futuro megsemmisített jogszabály egy olyan munkavállalóval szemben került alkalmazásra, aki munkajogi értelemben rövid idővel az indokolás nélküli felmentés közlése előtt: a, ápolási céllal kivett fizetés nélküli szabadságról tért vissza, több alkalommal - a vonatkozó szabályok megtartásával- kritikai véleményt nyilvánított és teljesítményértékelésével kapcsolatban pert nyert a munkáltatóval szemben. Konkrét esetben felperes életszerűen gondolhatott arra, hogy a munkajogi szempontból értelmezhető időn (3 éven) belül véget ért fizetés nélküli szabadsága, avagy kritikai feljegyzései, a teljesítményértékelési per számára sikeres befejezése vezette munkáltatót a felmentés közlésénél. Az eljáró bíróságok, amikor a felmerülő oksági láncolatokkal összefüggő bizonyítási terhet - a Kjt.v.8.szakasz (1) bek. alkalmazásával - a felperesre tették, megsértették az Alaptörvény jelen alkotmányjogi panasz 1., pontjában említett rendelkezéseit.

7., A beteg gyermekét éveken keresztül, fizetés nélküli szabadságon ápoló, a szabadságáról visszatérő szülő esetében - a munkajogilag értelmezhető 3 éven belül - az Alaptörvény XVIII. cikk (2) bek.-ből kifejezetten eredő állami intézményvédelmi kötelezettség alapján, az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha általánosságban a Kjt.v. 8. szakasz (1) bek. alkotmányosan hatályban tartható.

A függő helyzetben, aszimmetrikus jogviszonyban jogszerűen gyakorolható véleménynyilvánítási szabadsággal összefüggésben fennálló állami intézményvédelmi kötelezettségből az következik, hogy az ilyen joggyakorlást követően az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha általánosságban a Kjt. 8. szakasz (1) bek. alkotmányosan hatályban tartható.

Álláspontom szerint, ha az előbbi két vonatkozásban, akár átmenetileg is, megengedhető az indokolás nélküli felmentés alkalmazása, az a jövőre nézve is elbizonytalaníthatja a munkavállalókat a hozzátartozók felé fennálló ápolási kötelezettség teljesítését, illetve a munkaszervezeten belüli véleménynyilvánítási jog gyakorlását illetően. Az állam intézményvédelmi kötelezettsége ugyanakkor mindkét esetben - (IX. cikk /1/ bek. és XVIII. cikk /2/ bek.) - pontosan az ilyen, tényszerűen bizonytalan helyzetek megelőzésére irányul.

Ha a munkáltatóval szemben jogerősen megnyert munkaügyi pert (jelen esetben a teljesítményértékelési per) követően a pernyertes munkavállalóval szemben alkalmazható a Kjt. 8. szakasz (1) bek., akkor nem csak a törvényi rendelkezést pro futuro megsemmisítő 8/2011 (II. 18.) Abh-ban leírt vonatkozásban üresedik ki a jogorvoslati jog. Ha ugyanis egy munkáltatói intézkedéssel szemben a munkavállaló sikeresen választotta a bírói utat, majd röviddel az eredményes jogorvoslatot követően a munkáltató indokolás nélkül szüntetheti meg a munkavégzésre irányuló jogviszonyt, a jogorvoslati jog gyakorlása értelmét veszíti. A munkavállaló által megnyert teljesítményértékelési perben született jogerős ítélet kézhez vételét követően tehát az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha általánosságban a Kjt. 8. szakasz (1) bek. alkotmányosan hatályban tartható.

A támadott ítéletek akkor, amikor a jelen pontban vázolt konkrét, egyedi körülményekre tekintett nélkül alkalmazták a pro futuro megsemmisített rendelkezést, közvetlenül sértették meg az Alaptörvény alkotmányjogi panaszom 1. pontjában felsorolt rendelkezéseit

Fenti indokaim alapján, arra kérem tehát a T. Alkotmánybíróságot, hogy állapítsa meg, jelen jogvitás ügyben a Kjt. 8. szakasz (1) bekezdése annak ellenére sem alkalmazható, hogy az indokolás nélküli felmentés közlésének időpontjára az Alkotmánybíróság általánosságban hatályban tartotta, továbbá a felülvizsgálati ítéletet a jogerős ítéletre (valamint az elsőfokú ítéletre) kiterjedő hatállyal semmisítse meg!

Budapest, 2016.11.17.

Tisztelettel:



képviselőként;

dr. Schiffer András, ügyvéd