



SCHIFFER ÉS TÁRSAI ÜGYVÉDI IRODA

1027 Budapest Margit krt. 50-52, I em. 12. telefon: 225-73-40, tel/fax: 212-69-96

az Alkotmánybíróság főtitkára

dr. Bitskey Botond részére

Budapest

ügyszám: IV/1904-3/2016.

tárgy: hiánypótlás

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám: <i>IV/1904-4/2016</i>	
Érkezett: <i>2017 JAN 30.</i>	
Példány: <i>1</i>	Kezelőiroda:
Melléklet: <i>db</i>	<i>lin</i>

Tisztelt Főtitkár úr!

A fenti ügyszámon megküldött hiánypótlási felhívásának alábbiakban teszek eleget.

Ügyfelem a személyes adatai nyilvánosságra hozatalához **nem** járul hozzá.

1., A támadott bírói döntés Ügyfelemnek elsődlegesen

a, az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítási szabadságát;

b, az Alaptörvény XV. cikkében biztosított jogát a hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelemre és az egyenlő bánásmódra;

c, az Alaptörvény XXVIII. cikk (7) bekezdésében biztosított jogorvoslathoz való jogát sérti.

A fent említett alapjogsérelmekkel összefüggésben -közvetve- sérül Ügyfelemnek az Alaptörvény II. cikkében (emberi méltósághoz való jog), XII. cikk (1) bekezdésében (munka szabad megválasztásához való jog), XVII. cikk (3) bekezdésében (méltó munkafeltételekhez való jog) és XXIII. cikk (8) bekezdésében (hivatalviseléshez való jog) biztosított joga.

Az Alaptörvény XVIII. cikk (2) bekezdésére és XVII. cikk (1) bekezdésére annyiban hivatkozom, amennyiben az 1.,b, pontban állított alapjogsérelem alkotmányos megítélését a konkrét esetben segítik.

2., A jogvitára okot adó 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.

Az indokolási kötelezettség hiánya azonban önmagában nem jelenti azt, hogy a munkáltató ne indokolhatná meg a felmentést, illetve az eljáró bíróság -a konkrét eset egyedi körülményeire tekintettel- ne követelhetné meg a munkáltatói indokok feltárását.

Azt állítom, hogy a konkrét eset három -alább részletezett- egyedi sajátosságára tekintettel, az ügyben eljáró bíróságoknak annak ellenére számon kellett volna kérniük a munkáltatón a felmentés indokolását, hogy a kérdéses időszakban -törvény alapján- indokolási kötelezettség a munkáltatót nem terhelte; illetve azáltal, hogy a konkrét ügyben az eljáró bíróságok nem követelték meg a felmentés valós, világos és okszerű munkáltatói indokainak feltárását, megsértették Ügyfelemnek a jelen hiánypótlás 1.,a-b-c, pontjaiban is részletezett alapvető jogait.

3., A konkrét eset három egyedi sajátossága, amire tekintettel, az ügyben eljáró bíróságoknak annak ellenére számon kellett volna kérniük a munkáltatón a felmentés indokolását, hogy a kérdéses időszakban -törvény alapján- indokolási kötelezettség a munkáltatót nem terhelte:

a, 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. 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. 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 Kjtv. 8. szakasz (1) bek. alkotmányosan hatályban tartható. Álláspontom szerint, ha ebben a vonatkozásban, akár átmenetileg is, megengedhető az indokolás nélküli felmentés alkalmazása, az a jövőre nézve is elbizonytalaníthatja a munkavállalókat a munkaszervezeten belüli véleménynyilvánítási jog gyakorlását illetően.

b, A periratokból kiderül, hogy felperes 2006.09.10. napjáig -éveken keresztül- gyermeke ápolása céljából fizetés nélküli szabadságon volt. Alperes 2011.03.21. napján közölte felperessel a jogviszony indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetését. A beteg gyermekét éveken keresztül, fizetés nélküli szabadságon ápoló, a szabadságáról visszatérő szülő esetében - a munkajogilag értelmezhető 3 éven belül - az állami intézményvédelmi kötelezettség alapján, az indokolás nélküli felmentés akkor sem alkalmazható, ha általánosságban a Kjt. 8. szakasz (1) bek. alkotmányosan hatályban tartható. Álláspontom szerint, ha az előbbi ebben a 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 illetően.

c, A periratokból 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. Alperes 2011.03.21. napján közölte felperessel a jogviszony indokolás nélküli felmentéssel történő megszüntetését. 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 bírói döntés azzal utasította el Ügyfelem keresetét, hogy nem tudta 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. Ugyanakkor Ügyfelem éppen az indokolás, illetve az eljáró bíróságok által sem megkövetelt indokolási kötelezettség hiánya miatt nem tudta a közvetlen oksági láncolatot bizonyítani.

4., Hatályos indokolási kötelezettség hiányában is, a konkrét jogeset egyedi körülményeire tekintettel az eljáró bíróságok éppen azért kellett volna megkövetelniük a munkáltatói felmentés valós, világos és okszerű indokainak feltárását, hogy a konkrét esetben felmerült három alapjog-gyakorlás bármelyike és a jogviszony munkáltató általi indokolás nélküli

megszüntetése közötti közvetlen oksági láncolatot igazolni, vagy megcáfolni lehessen. Azzal, hogy az eljáró bíróságok ezt nem követelték meg, megsértették Ügyfelem mindhárom - a hiánypótlás 1. pontjában részletezett - alapjogát, amelyekkel kapcsolatban a közvetlen oksági láncolat megléte egyáltalán felmerült. A három egyedi sajátosság három olyan alapjog gyakorlását takarja, amelyek önmagukban nem merülnek fel a Kjtv. 8. szakasz alkalmazásánál, jelen jogesetben viszont mindhárom alapjog-gyakorlás ténye pontosan bizonyításra került.

Szeretném végezetül felhívni a T. Alkotmánybíróság figyelmét, hogy a Kjtv. 8. szakasza vonatkozásában a 2012. november 19-én véglegessé vált K.M.C.-ügyben az Emberi Jogok Európai Bírósága elmarasztalta Magyarországot.

Budapest, 2017. január 23.

Tisztelettel,



képviselőtében, Dr. Schiffer András

ügyvéd

A handwritten signature in blue ink, reading "Schiffer András".

