



Magyar Helsinki Bizottság

MAGYAR HELSINKI BIZOTTSÁG

1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 36-38. I/12.

1242 Budapest, Pf. 317.

Tel/fax: + 36 1 321 4323, 321 4141, 321 4327

helsinki@helsinki.hu

www.helsinki.hu

Tájékoztató az indokolás nélkül elbocsátott kormánytisztviselők számára

A kormánytisztviselők indokolás nélküli elbocsátását lehetővé tevő szabályt megsemmisítő alkotmánybírósági döntésről kiadott állásfoglalás kapcsán a Magyar Helsinki Bizottság számos megkeresést kapott a jogérvényesítés részletkérdéseivel, illetve annak esélyeivel kapcsolatban. A gyakran előforduló kérdésekre az alábbiakban válaszolunk, a kérdéseket követően pedig egyszerű útmutatót adunk a teendőkhöz.

1. Milyen eljárást indíthat a jogorvoslatot kereső személy?

Munkaügyi pert indíthat a munkaügyi bíróság előtt az, aki úgy véli, kormánytisztviselői jogviszonyának megszüntetésére jogellenesen került sor az Alkotmánybíróság által alkotmányellenesnek talált jogszabály alapján.

2. Mennyi idő áll rendelkezésre a felmentés jogellenessége miatti perindításra?

A keresetlevelet a felmondás közlésétől számított harminc napon belül lehet előterjeszteni. Abban az esetben, ha az érintettet nem tájékoztatták a felmentéssel szembeni jogorvoslat lehetőségéről, a keresetindítási határidő a felmondás közlésétől számított 3 év.

3. Mennyi az eljárás illetéke, és milyen egyéb költséggel kell számolni?

Pervesztesség esetén a pervesztes félnek kell megfizetnie – saját ügyvédjének díján felül – az eljárás illetékét és a másik fél perköltségét (így pl. a másik fél ügyvédjének díját) is.

Az eljárás illetéke pénzkövetelés – pl. elmaradt munkabér követelése – esetén a követelt összeg 6%-a, ha pedig csak a felmentés jogellenességének megállapítását és a jogviszony visszaállítását kéri valaki, akkor az egyévi átlagkereset 6%-a.

Attól függően, hogy milyen a bizonyítási eljárás, ehhez további költségek járulhatnak (tanúk utazási költségei, szakértők díja, stb.).

A kérdés összetettsége miatt közelítő költségkalkulációt is csak a konkrét ügy egyedi körülményei alapján lehetséges végezni, ezért a döntés előtt mindenképpen munkaügyi perekben jártas ügyvédet kell felkeresni, és tisztázni kell, hogy a legrosszabb esetre kalkulált összeg kifizetését az érintett tudja és akarja-e vállalni.

A jogszabályok ugyanakkor lehetővé teszik azt, hogy a perben félként résztvevő kormánytisztviselő költségkedvezményt (ún. munkavállalói költségkedvezményt) vegyen igénybe akkor, ha a per a munkavégzésre irányuló jogviszony jogellenes megszüntetése miatt indult, és az elbocsátott kormánytisztviselő bruttó havi átlagkeresete nem haladta meg nagyságrendileg a 400.000 forintot (az összeg attól is függ, hogy a felmondás közlésére 2010-ben vagy 2011-ben került sor). Fontos, hogy teljes költségmentesség esetén sem mentesül a pervesztes felperes kormánytisztviselő az ellenérdekű ügyvéd munkadíjának megfizetése alól, és természetesen a saját ügyvéd díjára sem vonatkozik a mentesség (de pl. az illetéket nem kell megfizetnie akkor sem, ha veszít).



Magyar Helsinki Bizottság

MAGYAR HELSINKI BIZOTTSÁG

1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 36-38. I/12.

1242 Budapest, Pf. 317.

Tel/fax: + 36 1 321 4323, 321 4141, 321 4327

helsinki@helsinki.hu

www.helsinki.hu

4. Mire lehet hivatkozni a keresetben, ha a felmondás nem tartalmaz indokolást?

Mivel minden ügy egyedi, ezért megalapozott választ kizárólag egy munkaügyi perekben jártas ügyvéddel történt konzultáció keretében kaphat az elbocsátott kormánytisztviselő.

Tekintettel arra, hogy a munkáltató – a felmondás közlésekor hatályban lévő jogszabályok alkalmazásával – indoklás nélkül bocsátotta el a kormánytisztviselőt, ha pusztán az indokok hiányára hivatkozik az elbocsátott kormánytisztviselő, mint a felmentés jogellenességének alapjára, akkor el fogja veszíteni a pert. Ugyanakkor az indoklás nélküliség nem jelenti azt, hogy a kormánytisztviselő egyáltalán ne nyerhetné meg a munkaügyi pert. Ha nincs is a felmentésben részletes és hivatalos indoklás, de a kormánytisztviselő tudja vagy sejti, hogy felmentésének indoka nem jogszerű, akkor erre hivatkozva megnyerhető akár a munkaügyi per is. Adott esetben a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének sérelmére, vagy az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére is lehet hivatkozni, hiszen ezek jogellenessé teszik a felmondást függetlenül attól, hogy közölt-e a munkáltató az érintettel bármilyen indokot, vagy sem.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a felperes jogi helyzete az eljárásban viszonylagosan kedvező, mert az ilyen perekben a felperesnek elegendő valószínűsítania a diszkriminációt, tehát azt, hogy rendelkezik valamilyen, úgynevezett védett tulajdonsággal (ilyen például az életkor, a fogyatékoság, a családi állapot, a terhesség, az anyaság vagy apaság, a politikai nézet, a részmunkaidős foglalkoztatás, stb.),¹ és hogy a felmentése összefüggésben lehet ezzel a tulajdonsággal. Ha a kormánytisztviselő ezt valószínűsíti, a korábbi munkáltatójának kell bizonyítania, hogy jogilag elfogadható oka volt a felmentésnek. Vagyis a perben a korábbi munkáltató már köteles lesz indokát adni a jogviszony megszüntetésének, megfelelő indok hiányában pedig a bíróság jó eséllyel megállapítja a felmentés jogellenességét az egyenlő bánásmód követelményének sérelme miatt.

A munkaügyi perben indítványozni lehet, hogy a bíróság úgynevezett „előzetes kérdést” intézzen az Európai Unió Bíróságához arról, hogy a kormánytisztviselők indoklás nélküli felmentését lehetővé tevő magyar jogszabály összhangban van-e az EU-s normákkal, elsősorban az Alapjogi Charta azon rendelkezésével, amely tiltja a munkavállalók indoklás nélküli elbocsátását. Ha a magyar bíróság indokoltnak tartja az indítványt, felfüggeszti az eljárást, és az Európai Unió Bíróságához fordul a kérdéssel. Amennyiben az előzetes döntéshozatali eljárásban az Európai Unió Bírósága azt mondja ki, hogy a magyar szabályozás nem felel meg a közösségi jognak, akkor azt a magyar bíróság nem alkalmazhatja, és úgy kell döntést hoznia, mintha az indoklás nélküli felmentést megengedő magyar szabály nem létezne. Fontos tudni, hogy az eljárás rendszerint hosszú hónapokat vesz igénybe, és ez idő alatt a munkajogi per nem folytatódik.

5. Mi is pontosan az alkotmányjogi panasz?

Az alkotmánybíróságról szóló törvény szerint alkotmányjogi panasszal – hatvannapos határidőn belül – az élhet, akinek Alkotmányban biztosított joga egy alkotmányellenes jogszabály alkalmazása miatt sérült, és kimerítette a „rendes bírói utat”. Vagyis az Alkotmánybírósághoz csak abban az esetben lehet fordulni, ha a panaszos már minden rendes jogorvoslati lehetőséget megpróbált.

Az Alkotmánybíróság alkotmányjogi panaszra vonatkozó hatásköre kettős természetű. Az eljárásnak egyszerre tárgya a panaszra okot adó konkrét ügy és annak a jogszabálynak az alkotmányellenessége, amelynek az alkalmazása miatt az érintett az ügyét elveszítette. Az Alkotmánybíróság eljárásának két

¹ A teljes listát lásd az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ában.



Magyar Helsinki Bizottság

MAGYAR HELSINKI BIZOTTSÁG

1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 36-38. I/12.

1242 Budapest, Pf. 317.

Tel/fax: + 36 1 321 4323, 321 4141, 321 4327

helsinki@helsinki.hu

www.helsinki.hu

következménye van tehát: az alkotmányellenes jogszabály megsemmisítése és a konkrét ügyben való alkalmazhatóságának a visszamenőleges kizárása.

A kormánytisztviselők jogállásáról szóló törvénynek azt a rendelkezését, amely lehetővé teszi az indokolás nélküli felmentést, az Alkotmánybíróság – 2011. május 31-ei hatállyal – megsemmisítette. Ezért a kormánytisztviselő az alkotmányjogi panasz csak arra irányulhat, hogy az Alkotmánybíróság mondja ki, hogy az alkotmányellenesnek nyilvánított szabály alkalmazása a saját, konkrét esetében alkotmányos alapjogot sértett, és a panasz benyújtójának különösen fontos érdeke fűződik ahhoz, hogy ügyében az AB utólag kizárja az alkotmányellenes jogszabály alkalmazását.

A fentiek alapján tehát, ha az elbocsátott kormánytisztviselő munkaügyi pert indít, amelyet első-, majd másodfokon is elveszít, akkor alkotmányjogi panasszal fordulhat az Alkotmánybírósághoz, kérve, hogy a testület zárja ki az indokolás nélküli felmentésre vonatkozó szabály alkalmazását. Ha a panasz eredményes, akkor az alkotmányjogi panaszt benyújtó fél ismét a munkaügyi bírósághoz fordulhat és kérheti, hogy perújítás keretében tárgyalják újra az ügyét, immár az indokolás nélküli felmondásra vonatkozó szabály figyelmen kívül hagyásával.

6. Mennyi az esélye a sikeres alkotmányjogi panasznak?

Az alkotmányjogi panasz sikere természetesen nem garantált, sőt, az AB gyakorlatában volt olyan döntés, amelyben azt mondta ki a testület, hogy alkotmányellenesség miatt korábban már megsemmisített jogszabály bírósági alkalmazásával okozott alapjogsérelemre alkotmányjogi panasz esetében nem lehet hivatkozni.² Az álláspont indoka az volt, hogy az ilyen esetben „ítélt dologról” van szó, tehát olyan kérdésben kellene döntést hoznia az AB-nak, amiről korábban már határozott, azonban kétszer ugyanabban a kérdésben nem dönthet.

Szólnak azonban érvek amellett, hogy ez az álláspont felülvizsgálendő. Ezt erősíti az, hogy a fent leírt konkrét esetben az AB rendkívül megosztott volt, 6-5-ös többséggel született meg a határozat, azaz öt alkotmánybíró úgy gondolta, hogy hiába döntött az AB már korábban általános jelleggel a kérdéses jogszabály alkotmányellenességéről, akkor, amikor egy, a szabály alapján konkrét jogsérelmet szenvedett személy ezt alkotmányjogi panasz formájában kéri, a testületnek meg kellene vizsgálni az ügyet, és döntenie kellene arról, hogy a konkrét esetben kizárja-e visszamenőleges hatállyal a jogszabály alkalmazását.

A Magyar Helsinki Bizottság szerint is indokolt lenne az ismertetett álláspont felülvizsgálata. Ugyanis – az *absztrakt normakontroll* keretében, azaz általános jelleggel – arról hozott döntést az AB, hogy a kormánytisztviselők indokolás nélküli elbocsátását lehetővé tevő szabály alkotmányellenes. *Konkrét alkotmányjogi panasz* esetén pedig arról kell döntést hozni, hogy a munkaügyi perben vesztes és ezért az AB-hez forduló kormánytisztviselő konkrét esetében sérült-e az illető Alkotmányban biztosított joga az alkotmányellenes szabály alkalmazásával. Tehát jó érv szól amellett, hogy az absztrakt normakontroll és az alkotmányjogi panasz esetén az eljárás indítványozói nem ugyanazon jogkérdésben, s nem ugyanazon okból indítványozzák a testület döntését, tehát az AB-nek van hatásköre a kérdésben való érdemi döntésre, azaz köteles „tartalmi” határozatot hozni. Ugyanezt az érvet tartalmazza a felhívott határozat különvéleménye is: „Az alkotmányjogi panasznál azonban az »azonos ok« a korábbtól különböző indítványozó esetében hiányzik, hiszen – bár a támadott jogszabály és az alkotmányos összefüggés azonos – az alkotmányjogi panasz lényege a »jogsérelme« [Abtv. 48. § (1) bekezdése], az ok tehát mindegyik indítványozó vonatkozásában eltérő.”

Mindezek alapján tehát elképzelhető, hogy az AB úgy értékeli: már foglalkozott a kormánytisztviselők indokolás nélküli elbocsátásának kérdésével és ezért elutasítja az Ön által benyújtott alkotmányjogi panaszt, mert úgy értékeli, hogy ugyanarról az egyszer már eldöntött kérdésről van szó. A másik

² 442/D/2000 AB végzés



Magyar Helsinki Bizottság

MAGYAR HELSINKI BIZOTTSÁG

1054 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 36-38. I/12.

1242 Budapest, Pf. 317.

Tel/fax: + 36 1 321 4323, 321 4141, 321 4327

helsinki@helsinki.hu

www.helsinki.hu

lehetőség szerint megvizsgálja a panaszát és kimondja, hogy sérültek az Ön alapvető jogai. Ön ebben az esetben kérhet perújítást a munkaügyi bíróságon az AB döntésére hivatkozással.

A Magyar Helsinki Bizottság az alkotmányjogi panasz mintáját március közepére készíti el és teszi közzé honlapján. Az érvelés arra fog irányulni, hogy az ügy nem minősül „ítélt dolognak”, tehát az Alkotmánybíróságnak érdemben kell vizsgálnia a panaszt és a kormánytisztviselők szempontjából pozitív döntést kell hoznia arról, hiszen az AB hatáskörrel rendelkezik a konkrét ügyekben eljárni annak ellenére is, hogy magának az alapul fekvő szabálynak az alkotmányellenességét már megállapította.

A fentieket röviden összefoglalva, ha kormánytisztviselőként Önt indokolás nélkül, jogellenesen bocsátották el és szeretné érvényesíteni az igazát, akkor az alábbiakat teheti:

1. Mérlegelje, hogy a gyakori kérdések között jelzett kockázatokat (perköltség, alkotmányjogi panasz elutasítása, stb.) vállalja-e. A költségek megbecsüléséhez vegye igénybe munkaügyi ügyekben jártas ügyvéd tanácsát.
2. Ha 30 napnál nem régebben kapta kézhez a felmentését, amely nem tartalmazott indokolást, akkor beadhat keresetet a munkaügyi bíróságon, ha úgy döntött, hogy tudja vállalni az ezzel járó kockázatot. Azt ajánljuk, hogy ha a per mellett dönt, vegye igénybe munkaügyi perekben jártas ügyvéd segítségét.
3. A munkaügyi pert az egyenlő bánásmód vagy a rendeltetésszerű joggyakorlás sérelme bizonyítása esetén megnyerheti. A munkaügyi bíróság a megfelelő jogkövetkezményeket fogja alkalmazni (pl. visszahelyezés, máshonnan meg nem térült munkabér megfizetése, stb.). Az indokolás hiánya azonban jelentősen megnehezíti az Ön perbeli pozíciót, a pernyertesség bizonytalan.
4. A munkaügyi per jogerős elvesztését (tehát a másodfokú döntés kézhezvételét) követő legfeljebb 60 napon belül a www.helsinki.hu weboldalon 2011 márciusában közzétett minta alapján alkotmányjogi panaszt készíthet, és beadhatja az Alkotmánybíróságnak.
5. Az Alkotmánybíróság döntése alapján – amely remélhetőleg kimondja az alkotmányellenes jogszabálynak az Ön ügyében való visszamenőleges alkalmazhatatlanságát – ismét forduljon a munkaügyi bírósághoz és kérjen perújítást.
6. Az újabb per keretében a munkaügyi bíróság feltehetően meg fogja állapítani, hogy Önt jogellenesen bocsátották el, és a megfelelő jogkövetkezményeket (pl. visszahelyezés, kártérítés, stb.) fogja alkalmazni.

Ha megnyeri az eljárást, akkor a jogi képviselője munkadíját és az Ön egyéb perköltségeit a korábbi munkáltatójának kell megfizetnie a teljes procedúrát követően.

Fontos ismételt hangsúlyozni azt, hogy minden ügy egyedi, így nem lehet általános jellegű receptet adni. Ezért bármilyen konkrét jogorvoslati eljárás előtt elengedhetetlen munkaügyi perekben jártas ügyvéddel konzultálnia.