

Elektronikusan aláírta:

Dr. Fehér Mariann Andrea

Sajnos

Elektronikusan aláírta:

Dr. Szabados János

Sajnos

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG,

az első fokon eljáró Zalaegerszegi Törvényszék, mint munkaügyi bíróság útján

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott, **E.ON DÉL-DUNÁNTÚLI ÁRAMHÁLÓZATI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**

indítványozó a mellékletként csatolt meghatalmazással igazolt jogi képviselőink,

dr. Fehér Mariann Andrea

és

dr. Szabados János

az anyavállalatunk, az **E.ON HUNGÁRIA ENERGETIKAI ZÁRTKÖRŰEN MŰKÖDŐ RÉSZVÉNYTÁRSASÁG**

kamarai jogtanácsosai útján – az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CXI. törvény ("Abtv.") 27. § (1) bekezdése alapján az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjesztem elő.

Kérem a Tisztelt Alkotmánybíróságot, hogy az Abtv. 27. § (1) bekezdése alapján állapítsa meg a Zalaegerszegi Törvényszék 11.M.70.002/2022/12. számú elsőfokú ítéletének, valamint az azt helybenhagyó a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.038/2022/6/I. számú másodfokú ítéletének, továbbá az azt hatályában fenntartó Kúria Mfv.VIII.10.008/2023/5. számú ítéletének Alaptörvény-ellenességét, és az Abtv. 43. §-ának megfelelően azokat semmisítse meg.

Kérelmem indokolásaként az alábbiakat adom elő:

1. Az indítvány benyújtásának törvényi és formai követelményei

a) A pertörténet és a tényállás rövid ismertetése, a jogorvoslati lehetőségek kimerítése

1.a. 1. A jelen alkotmányjogi panasz indítványozója, mint az indítvánnyal érintett ítéletek alapját képező peres ügyek Alperese ("Alperes") mint munkáltató és az indítvánnyal érintett ítéletek alapját képező peres ügyek Felperese ("Felperes") mint munkavállaló között 1981. július 1. napjától kezdődően folyamatosnak tekintett határozatlan időre létesített munkaviszony állt fenn, amelynek keretében Felperes, a munkaviszony felmondással történő megszüntetése időpontjában csoportvezetői beosztásban, "Létesítési koordinátor" munkakörben dolgozott Alperesnél. Munkaköri feladatainak részét képezte az irányítása alatt álló munkacsoport napi munkájának szervezése, ellenőrzése és szükség esetén a megfelelő intézkedésekkel a csoport működésébe való beavatkozás.

1.a. 2. Alperes a Felperes munkaviszonyát a 2021. szeptember 2. napján kelt felmondásával szüntette meg. Alperes a munkáltatói felmondás indokaként a Felperes által vezetett csapatot érintő munkabalesettel és főként az azt követő eseményekkel összefüggésben tanúsított vezetői magatartásának súlyos hiányosságaiban és az ezek összességének eredményeként bekövetkezett bizalomvesztésben jelölte meg, nevezetesen: "Mindezek alapján a Munkáltató nem tud megbízni olyan munkavállalóban és nem kívánja rábízni a létesítési csoport irányítását, vezetését olyan munkavállalóra, aki a csoportját érintő rendkívüli baleseti helyzetet nem tud koordinálni, összefogni és egyáltalán érdeklődéssel sem fordul a megtörtént esemény iránt, hanem egyetlen célja a saját felelősségének elhárítása."

137 Buda		
ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG		
Ügyszám: IV/ 0 1 2 9 4 - 0 / 2023		
Érkezett: 2023 JÚN 14.		
Érkezés módja		
POSTÁN	@	EGYÉB:
Példány: 1	Melléklet: 6	Kezelőiroda: <i>lu</i>

1.a. 3. Felperes keresetében a felmondás jogellenességét állította, mivel álláspontja szerint a munkáltatói intézkedés nem felelt meg a valós, világos és okszerű indoklás törvényi követelményeinek, ennek jogkövetkezményeként pedig kérte az Alperes kötelezését 7 havi távolléti díjának, azaz 2.964.500,- Ft-nak megfelelő összegű végkielégítés, továbbá 2.964.500,- Ft kompenzációs átalánykár és perköltségének megfizetésére. Alperes a felperesi állításokat ellenkérelmében vitatta, a kereset elutasítását kérte.

1.a. 4. Az elsőfokon eljáró Zalaegerszegi Törvényszék az **11.M.70.002/2022/12.** szám alatt kelt ítéletében (**2. számú** mellékletként csatolva "**Elsőfokú Ítélet**") megállapította, hogy a felmondásban szereplő indokok nem okszerűek és a rendelkezésre álló bizonyítékok tükrében nem is fogadhatóak el valósnak, így ebből következően Alperest a kereseti kérelemmel egyezően marasztalta Elsőfokú Ítéletében.

1.a. 5. Alperes fellebbezéssel élt az Elsőfokú Ítélettel szemben, tekintettel arra a körülményre, hogy az alperesi álláspont szerint a Zalaegerszegi Törvényszék a bizonyítási eljárás során feltárt tényekből okszerűtlen következtetésre jutott, továbbá mert az Elsőfokú Ítélet részben túlterjeszkedett a munkáltatói felmondás szövegén, amikor a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény ("**Mvt.**") szerinti, a munkáltatóra telepített munkavédelmi kötelezettségek megszegésében látta megjelölni a felmondás indokait. Az Elsőfokú Ítélet figyelmen kívül hagyta azt a körülményt is, hogy Felperes vezető beosztásban dolgozott az alperesi szervezetben és a felmondásban a munkáltató épp a vezetői minőségében történő eljárásának és munkaviszonyból eredő kötelezettségei teljesítésének a hiányosságait róta a terhére a csapatát érintő baleseti esemény körül kialakult helyzettel és eseménysorozattal összefüggésben.

1.a. 6. A Pécsi Ítéltábla az **Mf.I.30.038/2022/6/I.** szám alatti másodfokú ítéletében (**3. számú** mellékletként csatolva "**Másodfokú Ítélet**") az Elsőfokú Ítéletet jelentős részben eltérő indokolás mellett hagyta helyben. A Másodfokú Ítélet többek között megállapította, hogy az Alperes okkal kifogásolta az Elsőfokú Ítélet indokai körében a hiányosságokat, ugyanakkor az alperesi fellebbezést nem találta alaposnak, így jelentősen eltérő indokokkal ugyan, de helyesnek találta az Elsőfokú Ítélet jogellenes munkaviszony megszüntetésre vonatkozó következtetéseit.

1.a. 7. A jogerős Másodfokú Ítélettel szemben az Alperes a Kúriához fordult felülvizsgálatért, a jogszabálysértő és a tárgyi ügykörben (bizalomvesztés) a Kúria által kiadott korábbi közzétett határozattól (Kúria Mfv.10.392/2017/4.) való eltérés okán. A Kúria az **Mfv.VIII.10.008/2023/5.** számú ítéletében (**3. számú** mellékletként csatolva "**Kúriai Ítélet**") a Másodfokú Ítéletet hatályában fenntartotta.

b) A jogorvoslati lehetőségek kimerítésének összefoglalása

Indítványozó, Alperesként a Zalaegerszegi Törvényszék, mint elsőfokú bíróság Elsőfokú Ítéletével szemben fellebbezést terjesztett elő, amelynek nyomán a Pécsi Ítéltábla a Másodfokú Ítéletével az Elsőfokú Ítéletet jelentősen eltérő indokolás mellett helybenhagyta. Alperes ezt követően 45 napon belül felülvizsgálati kérelemmel fordult a Kúriához. A Kúria, ítéletével a Másodfokú Ítéletet hatályában fenntartotta. Indítványozó fentiek alapján nyilatkozik, hogy jogorvoslati lehetőségeit maradéktalanul kimerítette.

c) Az alkotmányjogi panasz benyújtásának határideje

A Tisztelt Alkotmánybíróság joggyakorlata szerint az indítványozó a bírói döntéssel szemben benyújtott alkotmányjogi panasz előterjesztése előtt köteles valamennyi rendes jogorvoslatot igénybe venni, valamint a rendkívüli jogorvoslat lehetőségét is ki kell merítse, azaz jelen esetben a felülvizsgálat előterjesztését. Ezen joggyakorlat alapján jelen ügyben a felülvizsgálati eljárás lezárultát követően nyílik meg a lehetőség az alkotmányjogi panasz előterjesztésére. Az irányadó gyakorlat szerint a jogerős határozat felülvizsgálatát ebben az esetben is azonban csak akkor lehet

kezdemenyezni, ha a jogerős döntés közlésétől számított 60 napon belül felülvizsgálati vagy perújítási kérelemmel éltek.

Erre figyelemmel az Indítványozó ezúton előadja, hogy a Pécsi Ítéltábla Másodfokú Ítéletével a Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény ("Pp.") alapján biztosított 45 napos törvényes határidőben kezdeményezett felülvizsgálati eljárást.

A felülvizsgálati eljárásban meghozott Kúriai Ítélet a Másodfokú Ítéletet hatályában fenntartotta, így az Alkotmánybíróság ügyrendje alapján helye van felülvizsgálati eljárásban hozott döntéssel szemben alkotmányjogi panaszt benyújtásának.

A Kúriai Ítélet 2023. április 18. napján az alperesi Hivatali Kapura került megküldésre és az Alperes által letöltésre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] így az Abtv. 30. § (1) bekezdésében foglalt a panasz beadására nyitva álló 60 napos határidőt megtartotta (**5. számú** mellékletként csatolva "**Letöltési igazolás**").

d) Az indítványozó érintettségének bemutatása

Tekintettel arra, hogy mind a Zalaegerszegi Törvényszék, mind a Pécsi Ítéltábla és mind a Kúria előtti eljárásban peres félként – Alperes – vett részt az Indítványozó, így az Abtv. 27. § (2) bekezdése szerint érintett a jelen alkotmányjogi panasz előterjesztésében.

e) Annak bemutatása, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta, vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés

Indítványozó alkotmányjogi panaszának jogalapjaként előadja, hogy az alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta, miközben a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű.

Indítványozó álláspontja szerint az alábbi, Alaptörvényben rögzített jogai sérültek:

- (i.) Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében foglalt munkához való jog;
- (ii.) Az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében foglalt a munkavállalók és a munkaadók együttműködéséhez való jog;
- (iii.) Az Alaptörvény XXVIII. cikkének (1) bekezdésében foglalt tisztességes eljáráshoz való jog;
- (iv.) Az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdésében foglaltak sérelme;
- (v.) Az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogok sérelme.

Indítványozó Alperes álláspontja az, hogy amennyiben az alapulfekvő ügyben eljáró bíróságok az Alaptörvény fentiekben hivatkozott rendelkezéseit maradéktalanul érvényesítik eljárásuk során, úgy az Alperesre nézve kedvező ítélet születik. A hivatkozott Alaptörvényben foglalt rendelkezések sérelmét és azt, hogy az állított alapjogsérelem a bírói döntést érdemben befolyásolta, vagy a felmerült kérdés alapvető alkotmányjogi jelentőségű, azt az Indítványozó részletesen és egységesen indoklással ellátva a jelen beadvány **2. pont b1)-b5)** alpontjaiban az egyes Alaptörvényi rendelkezésekhez igazítva fejti ki.

2. Az alkotmányjogi panasz benyújtásának érdemi indokolása

a) Az Alaptörvény megsértett rendelkezéseinek pontos megjelölése

Indítványozó alkotmányjogi panaszát az alábbi Alaptörvényi rendelkezések megsértése okán terjeszti elő.

a.1 Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése

Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.

a.2 Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése

A munkavállalók és a munkaadók - a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel - együttműködnek egymással.

a.3 Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdése

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.

a.4 Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése

A Kúria a (2) bekezdésben meghatározottak mellett biztosítja a bíróságok jogalkalmazásának egységét, a bíróságokra kötelező jogegységi határozatot hoz.

a.5. Alaptörvény 28. cikk

A bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. A jogszabályok céljának megállapítása során elsősorban a jogszabály preambulát, illetve a jogszabály megalkotására vagy módosítására irányuló javaslat indokolását kell figyelembe venni. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.

b) A megsemmisíteni kért bírói döntés alaptörvény-ellenességének indokolása

b.1 Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében foglalt munkához való jog, valamint az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdésében foglalt munkáltató és munkavállaló együttműködési kötelezettségének sérelme

Indítványozó álláspontja az, hogy az alapulfekvő bírósági eljárások során sérült az Alaptörvény XII. és XVII. cikkeivel összefüggésben az őt, mint munkáltatót megillető azon jogosítvány, hogy valamennyien a képességeinknek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzésre vagyunk kötelesek az együttműködés elvének figyelembevétele mellett.

Indítványozó a felmondás indokolásának már a bevezetőjében – Felperes munkaköri leírásával összhangban – deklarálja, hogy *"a Felperes munkakörébe tartozó feladata a vezetése alá tartozó munkacsoport munkájának szervezése, ellenőrzése és szükség esetén megfelelő intézkedésekkel a csoport működésébe való beavatkozás."* Ezzel az Indítványozó meghatározta a perben érintett Felperes kapcsán az együttműködés és a köztük lévő bizalom szintjének kereteit, a vezetőtől a munkavégzés során elvárt feladatok lényegi elemeit. Ezt az elvárhatósági keretrendszert tovább pontosította és finomította a felmondás 3. oldalának közepén hivatkozott munkavállalói útmutatóra való hivatkozással. Indítványozó Alperes a felmondásának keretei között nemhogy a konkrét, munkaköri leírásra és elvárható magatartásra vetített vezetői működésbeli hiányosságok tételes megfogalmazásának tesz eleget, de mindazokat megelőzően – a felmondás indokolása második bekezdésében – időbeliségében is kontextusba helyezi azt, megjelölve mely időszak alatt lezajlott események és az ennek kapcsán Felperes által tanúsított magatartássorozat (mulasztások és tevékenységek egysége) eredményezte összességében a Felperessel szembeni bizalom megrendülését és ennek eredményeként a perbeli munkaviszony megszüntetést.

Mindezen előzmények tükrében helytálló az ügyben eljáró bíróságok azon megállapítása, amit a Kúriai Ítélet [37] bekezdése is rögzít, hogy Alperes kiemelt jelentőséget tulajdonított annak, hogy a Felperes nem viselkedett felelős vezető módjára, mégis téves következtetésre jut maga a Kúria is, Ítéletének [38] bekezdésében foglalt azon megállapításával, hogy Felperes *"nem látta át, hogy mi lett volna a munkáltató által tőle elvárt magatartás"*, vagyis az, amely végső soron megfelel

az Alaptörvény XII. cikk (1) és XVII. cikk (1) bekezdése szellemiségének. Ily módon pedig a Kúria teret engedett annak, hogy Felperes saját felróható magatartására előnyök szerzése érdekében hivatkozzék.

A Kúria korábbi döntéseiben kirajzolódó érvelése szerint a munkaviszony a kölcsönös együttműködésen alapuló és a munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi viszony, amely ily módon erkölcsi-etikai kapcsolatot is feltételez a felek között. Már egy 2016-os elvi döntésében (EBD2016.M.7.) is szerepel – amelyet a Pécsi Ítéltábla is felhív Másodfokú Ítéletében –, hogy bár a bizalom szubjektív körülmény, annak megszűnése vagy megrendülése csak súlyos okok miatt állapítható meg. Nem általában szükséges vizsgálni, hogy az adott magatartás bizalomvesztésre alapot adhat-e, hanem konkrét esetre vetítve. Igazolni és bizonyítani is szükséges a kölcsönös, munkavégzésben megnyilvánuló bizalmi elvben bekövetkezett "törést", nem elegendő a kötelezettségszegés igazolása. Ez a 2016-ban megfogalmazott elv köszön vissza a Másodfokú Ítéletben szintén hivatkozott 2018-as Kúriai döntésében is (Mfv.I.10.462/2018/4.), kiegészítve azzal, hogy a bizalmatlanság nem lehet személyes szimpátia vagy antipátia kérdése, hanem a munkában, magatartásban megnyilvánuló és egyéb bizonyítható olyan objektív tények szolgálhatnak alapjául, amelyek kellő magyarázatát adják annak, hogy a felmentés miért elkerülhetetlen.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény ("Mt.") 52. § (1) bekezdés d) pontja a munkavállaló alapvető kötelezettségeként rögzíti, hogy a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartás tanúsítására és az Mt. 52. § (1) bekezdés e) pontja, valamint a 6. § (2) bekezdése értelmében, az Alaptörvény XVII. cikk (1) bekezdése szerinti együttműködésre is köteles. Mindezeket a Kúria is több döntésében kifejtette, ezen elveit azonban jelen ügy keretei között az Indítványozó Alperes meglátása szerint elmulasztotta alkalmazni.

Az Mt. 52. § (1) bekezdés d) pontjának másik fontos, az Alaptörvény XII. és XVII. cikkére vetített üzenete a jogalkalmazók számára az, hogy a bizalmat mindig az adott munkakörhöz mérten kell meghatározni, ebből következően az ebben bekövetkezett törést is a munkakörhöz mérten kell értékelni. Ez azért különösen fontos megállapítás, mert az ügyben eljáró bíróságok következetesen negligálták azt a körülményt, hogy Felperes milyen munkakörben és a szervezeti hierarchia mely szintjén állt alkalmazásban, ebből következően vele szemben milyen fokozottabb, bizalmi jellegű elvárások érvényesültek az Alperes munkáltató részéről.

Ha egy munkavállaló, a munkaköri feladatainak tárgyává tett kötelezettségeit nem képes az elvárt módon és mértékben – az Alaptörvény szellemiségével összhangban – ellátni, joggal merül fel a munkáltatói és végső soron a társadalmi érdekek védelme, amely a munkaviszony keretei között kizárólag a munkavállaló felelősségre vonásán, végső esetben a munkaviszony megszüntetésén keresztül realizálható. Ez a munkáltatói és társadalmi érdek a vezető beosztásban foglalkoztatottak esetén – a munkakör kiemelt szintjéhez és a munkáltatói szervezetrendszerben elfoglalt helyéhez igazodóan – fokozottabb, amelyet jelen ügyben a munkáltató fokozott veszélyes üzemi tevékenysége még magasabb szintre emel és így a munkavállalói mentális terhelés folyamatos monitorozásának szükségét, a működésbeli eltérések felismerésének, de egyáltalán az irányítására bízott csoportban lezajló folyamatok figyelemmel kísérésének szükségességét, felettes vezetőivel való együttműködésének kérdését vagy a saját felelősségét folyamatosan elhárító felperesi magatartást, példamutatásának hiányát is más megvilágításba helyezi, amelyet az ügyben eljáró bíróságok tévesen, vagy egyáltalán nem értékeltek.

Éppen maga a Kúria mondta ki az Mfv.VIII.10.135/2022/4. számú határozatában (BH2023.136.), hogy a munkavállaló kötelezettségszegése súlyosságának értékelésekor figyelembe kell venni a munkáltató szervezetében elfoglalt helyzetét, ellátott vezető munkakörét, kötelezettségszegése lehetséges hatásait. Alperes a munkaviszony megszüntetéséről szóló döntés meghozatala során éppen ennek a szellemiségnek megfelelően értékelte a körülményeket és döntött a munkaviszony megszüntetése mellett, az ügyben eljáró bíróságok azonban éppen ennek a létjogosultságát kérdőjelezik meg.

Meg kívánjuk jegyezni, hogy a Kúria jelen panaszbeadványunk tárgyát képező határozata precedens értékű határozattá minősült, azonban álláspontunk szerint a fent hivatkozott BH2023.136. figyelembevételével ezen minősége – annak legfőbb üzeneteivel való ellentétes szellemisége okán – megkérdőjelezhető, illetve a köztük feszülő tartalmi ellentmondás annak feloldásáért kiált.

b.2 Az Alaptörvény XXVIII. cikkének (1) bekezdésében foglalt tisztességes eljáráshoz való jog sérelme

Indítványozó álláspontja az, hogy az alapulfekvő bírósági eljárásokban sérült a tisztességes eljárásból fakadó, nyilvános tárgyaláshoz való joga, amely az Alaptörvény XXVIII. cikkében foglalt valamennyi személyt megillető alapjog [6/1998. (III. 11.) AB határozat, 20/2017. (VII. 18.) AB határozat, 23/2018. (XII. 28. AB határozat)].

Az Alaptörvény XXVIII. cikkében foglalt tisztességes eljáráshoz való jogot a Tisztelt Alkotmánybíróság 26/1990. (XI. 8.) AB határozatában úgy értelmezi, hogy az állampolgárok alapvető emberi joga, hogy jogvitáikról szóbeliségen alapuló, nyilvános tárgyaláson döntsön a bíróság, és ettől csak akkor lehet eltérni, ha az eltéréshez az érintett személyek hozzájárulnak, beleértve a fellebbezési eljárást is.

A 2012. évben hatályba lépett Alaptörvény a Tisztelt Alkotmánybíróság új elvi jelentőségű feladataként határozta meg a korábbi bírói döntések Alaptörvénnyel való összhangjának vizsgálatát. Ezen változás nyomán a Tisztelt Alkotmánybíróság 7/2013. (III. 1.) AB határozatában már akként érvelt, hogy a tisztességes eljáráshoz való jog, valamint annak részjogosítványai nemcsak a szabályozási környezettel, hanem az egyedi bírói döntésekkel szemben is érvényesíthetők ([26] bekezdés).

A Tisztelt Alkotmánybíróság 3216/2020. (VI. 19.) AB határozatában megállapította, hogy "*a tisztességes bírósági eljáráshoz való alapjog sérelmét eredményezheti ugyanis olyan eljárásjogi vagy anyagi jogi szabály megsértése, amely az eljárás valamelyik szereplője (jellemzően valamelyik fél) számára (...) valamilyen fennálló jogától, vagy jogosultságától fosztja meg, olyan kérdések tekintetében, amelyek érdemben befolyásolják, elnehezítik vagy akár el is lehetetlenítik a bizonyítást, megváltoztatva ezzel az eljárás végkimenetelét*" ([36] bekezdés).

Alperes következetes álláspontja az, hogy a tárgyi ügyben hozott panaszolt ítéletek sértik az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdésének, valamint az 52. § (1) bekezdés c-d-e) pontjaiban foglalt rendelkezéseit, továbbá a 64. § (2) bekezdésének rendelkezéseit, hiszen a felmondás keretei között

- (i.) kellő részletezettséggel, tételesen és **világosan** bemutatta a konkrét eseménysorozatban tanúsított felperesi magatartást,
- (ii.) kiemelt hangsúlyt fordítva annak megvilágítására is, hogy Felperes a munkáltató szervezetében milyen helyet foglal el és ebből eredően milyen elvárhatósági követelmény érvényesül vele szemben,
- (iii.) majd ezek összességéből jutott arra a döntésre, hogy ezen **valós** eseménysorozat végén a Felperes vezetői minőségéhez igazított bizalmi elvben bekövetkezett egy olyan törés, amelynek egyetlen és **okszerű** következménye, hogy felmondást közöl.

Ezzel ellentétben az elsőfokú bíróság az Mvt. felhívásával a felmondás keretein túlterjeszkedett, a másodfokon eljáró Pécsi Ítéltábla pedig megfogalmazott egy "véleményt" ([21] bekezdés), amely szerint a munkáltató következtetése nem lehet okszerű következménye egy 40 éve fennálló munkaviszony jogszerű megszüntetésének, de nem adja részletes indokát és különösen jogszabályi alapját hogy egy 40 éves munkaviszony miért hatalmazza fel a munkavállalót munkaköri feladatainak (irányítására bízott csoport ellenőrzése, a csoportot érintő események nyomon követése és rekonstruálásának képessége, továbbá az erről való beszámolás felettes vezetői irányába) nem megfelelő, illetve esetenként egyáltalán az elvégzése alóli mentesülésre.

Indítványozó Alperes álláspontja szerint a Másodfokú Ítélet egyik legnagyobb hibája – ebből következően az Alaptörvény XXVIII. cikkének sérelmét megvalósító volta – éppen ebben áll, mert bár megismerjük belőle a Pécsi Ítéltábla Felperes felé némi elfogultságot is mutató "véleményét", annak ismertetésével azonban adós marad, hogy a feltárt bizonyítékokat és a hivatkozott kúriai döntéseket mérlegre téve milyen megállapítások mentén határozott és miért nem tekinti kellően konkrétan és okszerűnek Alperes döntését.

Sajnálatos módon az ítélet teljességével szemben támasztott ezen követelményt a Kúria Ítélete sem volt képes pótolni, így a tárgyi ügyben eljáró bíróságok lényegében kiüresítették a jogalapként felhívott jogszabályi rendelkezéseket, továbbá eljárásukkal megvalósították az Mt. 64. § (2), valamint 66. § (1) és (2) bekezdéseinek sérelmét is.

A tárgybeli ügyben született ítéletek ugyan hivatkoznak korábbi Kúriai döntésekre, de sem a Másodfokú Ítélet, sem a Kúriai Ítélet nem adnak választ arra, hogy az objektívizált

szubjektumként meghatározott munkáltatói döntés, miért nem kellően objektív a társadalmi szempontok mentén. A Kúria [42] bekezdése magyarázat nélkül, már-már köztudomású tényként állapítja meg, hogy *"a terhére rótt magatartások és mulasztások pedig objektíve nem voltak alkalmasak a munkáltató bizalomvesztésére"*. A Kúria az indoklásában ezen "objektív körülményeket", illetve azon körülményt, amely alapján a Kúria álláspontjával egyező módon "objektíve" kellene látni, nem tárta fel, és a Kúria ezen szokatlan módon eltérő megfogalmazása legfeljebb valamely peres fél egy bizonyításra szoruló tényre való hivatkozásaként fordulhatna elő egy perben, nem pedig az ügy érdemére ható végkövetkeztetesként. Ezen megállapítás a Kúria egy ismeretlen alapokon nyugvó, túlzottan összegző rendelkezéseként jelenik meg, amellyel mintegy figyelmen kívül hagyta a Pp. 214. § (5) és 346. § (5) bekezdéseinek az ítélet indoklásra vonatkozó előírásait, megvalósítva ezzel az Alaptörvény XXVIII. cikk (1) bekezdésének sérelmét.

b.3 Az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdésében foglaltak sérelme

Tárgyi ügyben sérült az Alaptörvény 25. cikk (3) bekezdése szerinti tisztességes eljáráshoz való jog elve. Indítványozó álláspontja szerint az irányadó bírói gyakorlat követése az Alperes javára befolyásolta volna a döntést, ha az megfelelő elbírálást és alkalmazást nyer. A bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény ("Bszi.") 25-28. § és 31. § alapján minden bíróságnak feladata az ítélkezés egységének biztosítása, így az ennek érdekében hozott Kúriai elvi bírósági döntések követésének kötelezettsége. Amennyiben ebben eltérés mutatkozik, úgy jogegységi eljárásnak lenne helye.

A Kúria korábban közzétett határozataiban kifejtette, hogy *"A bizalom mint munkajogi fogalom nem szubjektív kategória, a bizalom elvesztésének objektív körülményeken kell alapulnia, amelyekből a külső szemlélő számára egyértelműen ki kell tűnnie, hogy a munkavállaló által tanúsított magatartás miatt a munkáltató bizalma megrendült benne."* (Kúria Mfv.I.10.462/2018./4), továbbá, hogy *"e tekintetben nem annak van jelentősége, hogy a munkáltató saját szubjektív megítélése szerint elvesztette a bizalmat a munkavállalóban, hanem annak, hogy az általános, a társadalomban elfogadott megítélés alapján megalapozhatja a bizalomvesztést a munkavállaló magatartása. Vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítani a bizalomvesztést megalapozó okok valódiságát és okszerűségét."* (Kúria Mfv.VIII.10.068/2022/5.).

Az Ítélet tábla helytelenül hivatkozik ítéletének keretei között ezen korábbi Kúriai döntésekre, illetve azok érdemi, az eljárás során feltárt bizonyítékok tükrében történő értékelésével is adós marad. A vezetői munkakört övező, az azt betöltő személlyel szemben érvényesülő fokozottabb munkáltatói elvárást és bizalmi viszonyrendszert nem hogy nem értékeli, de még az ijedtségre való hivatkozás okán fel is menti a vezető beosztásban foglalkoztatott munkavállalót a felelősségre vonás alól.

A Kúriai Ítélet – annak [41] bekezdésben – továbbá szembe megy saját, korábbi ítélkezési gyakorlatával (*"a munkáltató bizalomvesztéséhez nemcsak egyszeri esemény, hanem egy folyamat is vezethet, amennyiben a sérelmesnek ítélt munkavállalói magatartások összességükben lehetetlenné teszik a munkatevékenység fenntartását. A munkaviszony tartós, a felek kölcsönös bizalmát is feltételező jogviszony. E bizalom végleges elvesztéséhez nem vitatottan nemcsak egyszeri esemény, hanem egy folyamat is vezethet, amennyiben a folyamat egyes elemei a munkáltató által sérelmesnek ítélt magatartások összességükben lehetetlenné teszik a tartós jogviszony további fenntartását."* Kúria Mfv. 10.392/2017/4.), amikor különbséget állít fel az egyes összeférhetetlen, a munkáltató által sérelmesnek tartott magatartások között azok tanúsításának időtartama vagy jellege (egyetlen baleseti esemény vs. munkahelyen uralkodó légkör) alapján. Ezzel azon téves értelmezés lehetőségét sugallja, miszerint, ha egy sérelmesnek tartott vagy akár egy ténylegesen jogellenes magatartás rövidebb ideig vagy egy jól körülhatárolható eseményhez kapcsolódóan tapasztalható, az nem bírálható el olyan súlyú kötelezettségzegésként, mint amit hosszabb időszak, vagy akár több év alatt, folytatólagos jelleggel tanúsítanak.

A Kúria Ítélete ugyanezen bekezdésében – amely a határozat indoklásának meghatározó tartalmi eleme – egymást kizáró fogalmi konfúzióba keveredik azáltal, hogy a hivatkozott ítéletre mutató,

annak sorozatos jellegére utalva tartósan tanúsított magatartást említ, míg a jelen beadvány tárgyát képező ügyben a Felperes által tanúsított és az Alperes munkáltató által sérelmesnek tartott magatartások sorozatát több mulasztási cselekményből álló, ám egyetlen magatartásnak tekinti, amelyek ily módon nem alkothatnak olyan fogalmi és folyamatú egységet, amelyek összességükben alkalmasak lehetnek a vezetői bizalom megrendülésére és végső soron a munkaviszony megszüntetés közlésére. Ezáltal jogellenes és értelmezhetetlen közeget hoz létre a határozat szövege a bekövetkezett, felmondás indokának alapul szolgáló események láncolatával. A Kúria ítéleti megfogalmazása alapján nem különíthető el a bekövetkezett esemény után tanúsított magatartássorozat és maga az esemény fogalma, megbontva ezzel az ok-okozatiság összefüggését.

Ezt támasztja alá a Kúria Ítéletének [42] bekezdése is, ahol a Kúria az alábbi megfogalmazással élt: *"terhére rótt magatartások és mulasztások"*. A Kúria megállapításából következően egyetlen élethelyzet, esemény nem eredményezhet sorozatos magatartásformát, és egy eseményhez köthető több kötelezettség elmulasztása külön-külön nem valósulhat meg, így az összességében sem értékelhető. Mindez felveti azt a kérdést is, hogy ezáltal vajon ezek a mulasztások nem is teljesíthetők önállóan? Megállapíthatjuk, hogy a Kúria ezen következtetése nem egyeztethető össze sem az életszerűséggel, sem a formális logika szabályaival. A Kúria Ítélete ugyanezen pontjának utolsó mondata a fentiek figyelembevételével pedig ezáltal nehezen hozható kontextusba a bekezdés előbbi megállapításaival. Egyfelől egy rövidebb idő alatt, sorozatosan tanúsított, több, különböző mulasztásban megnyilvánuló magatartás egyszerre történő tudomásra jutása nem teszi lehetővé a többszöri korábbi felszólítás alkalmazását a munkáltató részéről, másfelől, ha korábban nem követett el a későbbiekben sérelmesnek tartott magatartást, arra utalóan értelemszerűen nem lehet előzetesen figyelmeztetni a munkavállalót.

A Kúria ezen mondata hovatovább sérti az Mt. szellemiségét is, mivel egyetlen és/vagy egyszer tanúsított magatartás is alapot adhat a munkaviszony megszüntetésére, azt nem kell, hogy megelőzze bármilyen munkáltatói jelzés, ha annak súlya a munkaviszony céljával összeegyeztethetetlen. Éppen ezért az Mt. sem határoz meg előzetes munkáltatói magatartást feltételként ahhoz, hogy a munkáltató élni tudjon a munkaviszony felmondással történő megszüntetésének jogával.

Mindezen értelmezés megintcsak visszamutat az Alaptörvény fentiekben már hivatkozott XII. cikk (1) bekezdésének sérelmére is, nevezetesen arra, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, a vállalkozás szabadságához, amely a munkáltató mint jogi személy részéről a munkaviszony létesítésén és annak megszüntetése közlésén keresztül nyilvánul meg.

b.4. Az Alaptörvény 28. cikkében foglalt jogok sérelme

A bírói mérlegelés és jogértelmezéshez való jog olyan, az Alaptörvény 28. cikkében foglalt alapjog [20/2017. (VII. 18.) AB határozat, 23/2018.(XII.28. AB határozat)], amelyet a bírósági eljárásban szintén megsértettek.

Indítványozó álláspontja, hogy a tárgyi ügyben az Mt. szabályainak alkalmazása során az eljáró bíróságok figyelmen kívül hagyták azt a követelményt, hogy a jogszabályokat elsősorban azok céljával összhangban értelmezzék, holott erre vonatkozóan egyértelmű iránymutatással szolgál számukra a Tisztelt Alkotmánybíróság a 23/2018.(XII.28.) AB határozatában.

Az Alaptörvény 28. cikke szerint a bíróságok a jogalkalmazás, vagyis ítélezési tevékenységük során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Ebből a kötelezettségből az következik, hogy a bíróságnak a jogszabályok adta értelmezési mozgástér keretein belül azonosítania kell a jogszabály céljának érvényesülését és a bírói döntésben alkalmazott jogszabályokat elsősorban arra tekintettel kell értelmeznie.

Tárgyi ügyben a Kúria Ítéletének [33] bekezdésben rögzítettekkel sérült az Alaptörvény 28. cikkében foglaltak elve, amely nem csak az Mt. 66. § (2) bekezdésében foglaltakkal és az Mt. I. fejezet 4. alcímében meghatározott általános magatartási követelményekkel helyezkedik szembe, hanem a klasszikus jogban már meglévő és a jelenlegi jogrendszerünkben is számos hatályos jogszabályi előírásban is jelen lévő alaptétellel, amely szerint a magatartás lehet aktív (tevés) vagy passzív (mulasztás). Nem csak a büntető jogban van jelen a magatartás fogalmán belül a

mulasztás, hanem a polgári jognak is integráns része a nem tevés, valamilyen magatartástól való tartózkodás. Elég, ha példaként csak a kontraktuális és deliktuális felelősség alapjait szabályozó polgári jogi előírásokra hivatkozunk. A Kúriai Ítélet ezen pontja engedessék meg, hogy az indítványozó részéről – a Kúriai ítéletek tiszteletének érdekében – kimondassék, jogi nonszensz. A hivatkozott [33] bekezdés szó szerinti értelmezése azt sugallja, hogy a munkavállalók – magatartásként nem definiálható – mulasztása nem (lenne) szankcionálható a munkáltató részéről (mivel a mulasztás szó nem szerepel az Mt-ben). A jogszabály célja azonban nyilvánvalóan nem lehet az, hogy a munkavállalói negligációban, vagyis mulasztásban megtestesülő magatartások ne lennének szankcionálhatóak. Egy ilyen értelmezés a munkajogi jogrend működőképességét veszélyeztető rugalmatlanságot idézhetne elő. Ez a fajta nyilvánvalóan jogsértő szűkítés pedig sem az Mt. szabályaiból, sem a jogszabály indokolásából, sem pedig a joggyakorlatból nem következik.

Ugyancsak sérti az Alaptörvény 28. cikkét a Kúriai Ítélet 25. cikk (3) bekezdésével összefüggésben is hivatkozott [41] bekezdése, azzal, hogy kimondja, nem megalapozott a felmondás mivel a munkavállaló terhére érkelhető korábbi kötelezettségszegés nem történt, így a felmondás eltúlzott munkáltatói intézkedés. Az Mt. felmondásra vonatkozó szabályai nem írnak le, illetve elő ilyen szűkítő értelmezést. Egy cselekmény vagy mulasztás is lehet olyan súlyú, hogy az megalapoz felmondást vagy akár azonnali hatályú felmondást is.

Fentiekkel kapcsolatban az Alaptörvény 28. cikke is akként fogalmaz, hogy a jogértelmezésnek elsősorban a jogszabály célját kell figyelembe vennie, és nem zárja ki, hogy a jogszabály tartalmának megállapításakor a bíróság egyéb szempontokra is figyelemmel legyen. Az a bírósági mérlegelés azonban, amely a jogszabály céljának vizsgálatát teljes mértékben és kifejezetten kizárja, már alaptörvény-ellenesnek minősül.

b.5 Összegzés:

Indítványozó Alperes álláspontja szerint a bírósági eljárásokban a fentiekben részletesen kifejtettek szerint sérültek az Alaptörvényben biztosított jogai, amelyek álláspontja szerint megalapozzák az alkotmányjogi panasz sikerességét.

Mindezek mellett az Indítványozó Alperes fel kívánja hívni a Tisztelt Alkotmánybíróság figyelmét az Alaptörvényt sértő ítélet esetleges hatályban maradása kapcsán várható következményekre és azok társadalmi hatásaira is.

Indítványozó Alperes álláspontja szerint tárgyi ügyben a fentiekben kifejtettek szerint megvalósult, a bírói döntést alapjaiban befolyásoló, az Alaptörvény jogsértő és téves értelmezéséből fakadó helyzetet már csak az Alkotmánybíróság képes helyre hozni, amelynek elmaradása a fentiek szerint jogbizonytalansághoz vezethetnek.

3. Egyéb nyilatkozatok és mellékletek

- a) Nyilatkozat arról, hogy az indítványozó kezdeményezte-e a bíróságon az alkotmányjogi panasszal támadott bírósági ítélet végrehajtásának felfüggesztését.

Az Indítványozó a Másodfokú Ítélet alapján 2022.12.06. napján teljesítette az ítéletben foglalt fizetési kötelezettségét Felperes felé.

- b) Ügyvédi vagy kamarai jogtanácsosi meghatalmazás eredeti példánya, ha az indítványozó jogi képviselővel jár el. (Melléklet)

Indítványozó 1 sz. mellékletként csatolja dr. Fehér Mariann Andrea és dr. Szabados János kamarai jogtanácsosok mint jogi képviselők meghatalmazását.

- c) Nyilatkozat az indítványozó személyes adatainak nyilvánosságra hozhatóságáról (Melléklet)

Indítványozó a neve közzétételéhez hozzájárul (6. sz. melléklet).

- d) Az érintettséget alátámasztó dokumentumok egyszerű másolata (Mellékletek)

Indítványozó mellékletként csatolja a Zalaegerszegi Törvényszék Elsőfokú Ítéletét, a Pécsi Ítéltábla Másodfokú Ítéletét és a Kúriai Ítéletet, melyben az indítványozó Alperesként van megjelölve.

Budapest, 2023. június 8.

E.ON Dél-dunántúli Áramhálózati Zrt.

képviseli:

dr. Fehér Mariann és dr. Szabados János kamarai jogtanácsosok

Mellékletek:

1. Meghatalmazás
2. Zalaegerszegi Törvényszék ítélete
3. Pécsi Ítéltábla ítélete
4. Kúriai Ítélet
5. Kúriai Ítélet letöltési igazolása
6. Hozzájáruló nyilatkozat