

AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG TANÁCSAINAK A MAGYAR KÖZLÖNYBEN KÖZZÉTETT HATÁROZATAI ÉS VÉGZÉSEI



AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 14/2025. (XII. 8.) AB HATÁROZATA

a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.223/2024/11. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panasz elutasításáról

Az Alkotmánybíróság tanácsa alkotmányjogi panasz tárgyában meghozta a következő

h a t á r o z a t o t:

Az Alkotmánybíróság a Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.223/2024/11. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasítja.

Az Alkotmánybíróság elrendeli e határozatának közzétételét a Magyar Közlönyben.

I n d o k o l á s

I.

- [1] 1. A Dr. Sziklai Sándor Ügyvédi Iroda (képviseli: dr. Sziklai Tamás ügyvéd) által képviselt indítványozók (a továbbiakban együtt: indítványozók) az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. § (1) bekezdése szerinti alkotmányjogi panasszal fordultak az Alkotmánybírósághoz, melyben a Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.223/2024/11. számú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kérték, a Fővárosi Törvényszék Munkaügyi Kollégiuma mint elsőfokú bíróság 13.M.70849/2022/64. számú ítéletére is kiterjedően, mert azok sértik az indítványozók Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében rögzített szabad véleménynyilvánításhoz való jogát.
- [2] 1.1. Az alkotmányjogi panaszra okot adó ügyben a bírói döntéseknek az alkotmányjogi panasz elbírálása szempontjából lényeges, a tényállásra vonatkozó tartalma szerint az indítványozók (felperesek) az alperes (munkáltató, tankerületi központ) alkalmazásában álltak közalkalmazotti jogviszonyban, valamennyien gimnáziumban, középiskolai közismereti tantárgyat oktató tanárként, tanár végzettséggel, tanár munkakörben. Mindannyian az alperes fenntartásában működő köznevelési intézményben (a továbbiakban: alperesi iskola) dolgoztak. A 2022. év folyamán Magyarországon a pedagógusok számos, kisebb vagy nagyobb nyilvánosságot kapott demonstrációs eseményt tartottak, melyek célja az országban jellemző közoktatási viszonyok javítása volt. 2022. szeptember 20. napján tantestületi értekezleten tájékoztatták az iskolában tanító pedagógusokat arról, hogy mi az alperes szervezeti képviselőjének, a felperesek (indítványozók) és kollégáik felett munkáltatói jogkört gyakorló tankerületi igazgatónak az álláspontja a sztrájkon kívüli munkabeszüntetéssel kapcsolatban. A tankerületi vezető kilátásba helyezte, hogy aki megtagadja a munkavégzést, azt első ízben figyelmeztetik ennek lehetséges jogkövetkezményeire, annak folytatása esetén azonban már munkajogi szankcióval, akár rendkívüli felmentéssel is élhet a munkáltató. Egy másik intézmény öt, sztrájkon kívüli munkabeszüntetésben részt vett pedagógusa közalkalmazotti jogviszonyát a fenntartó (másik) tankerületi központ 2022. szeptember 30. napján rendkívüli felmentéssel megszüntette.
- [3] A felperesek (indítványozók) 2022. október 3-án vagy 4-én jelezték, hogy október 5. napján – amely egyébként országos sztrájknapként volt meghirdetve a pedagógusmozgalomhoz kapcsolódóan – nem végeznek munkát és maguk is „polgári engedetlenségben” fognak részt venni. A felperesek és tizennyolc, az alperesi intézményben tanító pedagógus kollégájuk október 5. napján az aznapra órarend szerint beosztott óráikat nem tartották meg. Ez alól kivétel volt két felperes, akiknek nem volt aznap órarend szerinti órájuk, és az intézményvezető nem

rendelt el számukra egyéb, a kötött munkaidő terhére elrendelhető munkafeladatot, azonban ők is akként nyilatkoztak, hogy a „polgári engedetlenséghez” csatlakoznak. 2022. október 6. napján 24 polgári engedetlenséget folytatott pedagógus részére írásbeli figyelemfelhívó levelet adtak át. A levelek tartalma szerint az érintett személy 2022. október 5. napján nem vette fel a munkát annak ellenére, hogy e napra jogszerűen nem volt meghirdetve sztrájk. A munkáltató ezt jogosulatlan távolmaradásnak tekintette. Felhívta a figyelmet arra, hogy az órák elmaradása, az előre be nem jelentett munkabeszüntetés korlátozza a tanulók tankötelezettségének teljesítését. Felhívta az érintettek figyelmét arra is, hogy amennyiben a munka felvételét ismételten szándékosan megtagadják, ez a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettségük szándékos, jelentős mértékben történő megszegésének minősül, ami alapot ad rendkívüli felmentésre. Figyelmeztette őket, hogy tartózkodjanak a jövőben a hasonló magatartástól. Az igazgató másnap megkísérelte átadni a címzetetteknek a levelet, de ők megtagadták az átvételt arra hivatkozva, hogy azt csak a munkáltatói jogkör gyakorlójától hajlandók átvenni. 2022. október 7-én az érintett pedagógusok átvették a figyelemfelhívó levelet. Figyelemmel arra, hogy két felperesnek óratartási kötelezettsége nem volt, ezért az alperes képviselője jegyzőkönyvben rögzítette, hogy erre figyelemmel visszavonja az írásbeli figyelemfelhívást.

[4] A felperesek és 18, az alperesi iskolában tanító kollégájuk a következő hetekben több alkalommal is megtagadták a munkavégzést. A „polgári engedetlenségben” részt vevők minden esetben előre jelezték, hogy mely napokon, milyen órákban fogják a munkavégzést megtagadni, s ezt felírták egy ún. „PE [polgári engedetlenség] listára”. A sztrájkban részt vevő dolgozók külön, sztrájkos listára iratkoztak fel. A listákat az igazgatónak adták le, aki ezeket felterjesztette a munkáltatói jogkör gyakorlójának, így az alperesnél nyilvántartást vezettek mind a „polgári engedetlenségben”, mind a sztrájkban részt vevőkről. A perbeli időben mind a felperesek, mind az igazgató végig figyelemmel voltak arra, hogy a 2022. június 1. napján hatályba lépett, a veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő szabályozási kérdésekről szóló 2022. évi V. törvény (a továbbiakban: Vtv.) szerinti még elégséges szolgáltatás biztosított legyen, tehát a sztrájk és a „polgári engedetlenség” okán elmaradt órák együttesen sem sértették a Vtv. által megkövetelt minimális szintet. A felperesek a „polgári engedetlenség” keretében októberben és novemberben több napon, az órarend szerinti óráikat nem tartották meg. Ebből volt olyan nap és óra, amikor önállóan végzendő feladatot kaptak a diákok elektronikus felületen, illetve biztosított volt a helyettesítés vagy szakszerű helyettesítés, vagy az egyik felperes OKTV versenyen felügyelt, vagy az iskolai gyakorlatot követve az igazgatóval egyeztetve elengedte a diákokat, vagy nem volt előírt óratartási vagy egyéb, kötött munkaidőben ellátandó feladat. Arra is volt példa, hogy jogszerű távolléti lehetősége is lett volna az egyik felperesnek. Ez utóbbi órákat is „polgári engedetlenségnek” jelentették le. Az alperesi iskolában 2020. október és november hónapban összesen 440 órára jelentettek be sztrájkon kívüli munkabeszüntetést, ami jelentős munkaszervezési terhelés volt, és a tanítás zökkenőmentes folytatása érdekében az már komoly szervezési feladatot jelentett az iskolavezetésnek, továbbá a helyettesítések zavaró tényezőnek számítottak a diákok oldalán is. Nem igazolt, hogy a perbeli időszakban tanárhiány lett volna az iskolában, és ebből az okból az érintett órákhoz hasonló nagyságrendű helyettesítési szükséglet már korábban is olyan mértékű lett volna, hogy a fenti további 440 óra szinte beolvadt volna a helyettesítések megszokottá vált rendszerébe. A felperesek voltak azok, akik a sztrájkon kívüli munkabeszüntetesként jelentett órák száma tekintetében a legtöbb ilyen órát mutatták fel 2022. október–november hónapban az alperesi tankerület pedagógusai között, továbbá ők voltak az egyedüliek, akik esetében 20 órát vagy többet regisztráltak.

[5] 1.2. Az alperesi tankerület igazgatója – a felperesek vonatkozásában munkáltatói jogkört gyakorló törvényes képviselő – 2022. november 30. napján, indokolással ellátott rendkívüli felmentést adott ki a felperesek részére. A rendkívüli felmentések mindegyik felperes esetén lényegét tekintve ugyanazt az indokolást tartalmazták, mely szerint az érintett felperes a meghatározott tényállás szerint jogellenesen nem végzett munkát. Utaltak a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés b) és c) pontjára, mint a felperesek alapvető kötelezettségeire, és arra, hogy az érintett felperes ennek nem tett eleget a jelzett időpontokban jogszerű indok nélkül. A többszöri, szándékos jogellenes munkabeszüntetés jelentős mértékű munkabeszüntetésnek minősül, ami együtt jár a tanulók érdekeinek, jogainak veszélyeztetésével, különös tekintettel a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 45. §-ában előírt tankötelezettség teljesítésének korlátozására. Az indokolás utalt arra, hogy a munkáltató már 2022. október 7-én felhívta a figyelmet arra, hogy a jövőben tartózkodjanak a jogellenes munkabeszüntetéstől, és figyelmeztetett a jogkövetkezményekre. Ezt követően újra a munkavégzés megtagadására került sor. A munkáltató figyelemmel volt arra is, hogy a köznevelési ágazat irányításáért felelős Belügyminisztérium elvárása, hogy az Alaptörvény XI. cikk (1) bekezdése szerinti művelődéshez való jog biztosítása érdekében az Alaptörvény XI. cikk (2) bekez-

désében foglalt tankötelezettség teljesíthetősége érdekében a köznevelésben foglalkoztatott közalkalmazottak munkavégzési kötelezettségüket teljesítsék, a jogellenes munkabeszüntetéstől tartózkodjanak.

- [6] A felperesek több kereseti kérelmet terjesztették elő valódi keresethalmazatban, közalkalmazotti jogviszonyuk jogellenes megszüntetése miatt. A rendkívüli felmentés jogellenességének állításán túl egyebek között hivatkoztak gyülekezési szabadságukra, a véleménynyilvánítási szabadságukba való beavatkozásra, a munkáltatói intézkedés részben való elkészttségére, az egyenlő bánásmód sérelmére, valamint joggal való visszaélésre. Az elsőfokú bíróság a felperesek keresetét elutasította (Fővárosi Törvényszék 13.M.70.849/2022/64. számú ítélete). A Fővárosi Ítéletábrla az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, a fellebbezett részében helyben hagyta (Fővárosi Ítéletábrla mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.223/2024/11. számú ítélete). Az ítélet elvi tartalma, hogy a felperesek megszegték a munkavégzési kötelezettségüket, ezért a munkáltató által kiadott felmentés jogszerű volt, így a bíróság a kereseteket elutasította. A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárásban a tényállást teljeskörűen feltárta. Indokolásában is megerősítette, hogy a felperesek az Mt. 52. § (1) bekezdés *b)* és *c)* pontjában foglalt utasításteljesítési kötelezettségüket megsértették. Ezért a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 33/A. § (1) bekezdés *a)* pontja alkalmazásra kerülhetett. Kötelezettségszegésük mértéke elérte a jelentős mértéket, és annak mérlegelése, hogy emiatt milyen jogkövetkezményt alkalmaz, az a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik. A véleménynyilvánítási szabadságukba való beavatkozást illetően megállapította azt, hogy e jognak a foglalkoztatási viszonyban való érvényesülését illetően az elsőfokú bíróság az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJB) gyakorlatát is figyelembe vette, és megerősítette azt, hogy a Kjt. 33/A. § (1) bekezdés *a)* pontjára, valamint az Nkt. 45. §-ára figyelemmel a rendkívüli felmentés jogszerű, szükséges és arányos intézkedés volt. Az ítélet felidézte a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatot, amely az alaptörvényi rendelkezések összevetése alapján iránymutatást adott arra, hogy a véleménynyilvánítási szabadság munkaviszonyban történő korlátozásánál milyen szempontokra kell figyelemmel lenni. Megállapítása szerint a jelen ügyben „a véleménynyilvánítás alapvető jogát az alperes a tankötelezettség teljesíthetősége, az ezzel összefüggő tanulói alapjogok érdekében szükséges és arányos mértékben korlátozta.” Megállapítása szerint „az alperes jogszerűen határozta meg az azonnali felmentésben az Alaptörvény XI. cikke szerinti tanulók jogainak védelmét, továbbá az Nkt. 45. §-a szerinti tanulói jogokat. [...] az alperes következetesen, a mulasztás súlyát vette figyelembe és a véleménynyilvánítás egyéb formáiba nem avatkozott bele, ezt támasztotta alá, hogy az alperes a polgári engedetlenségnek nem a véleménynyilvánító aspektusára, hanem annak jogsértő vetületére reagált. [...] A dermesztő hatás pedig kizárólag a jogsértéssel egybekötött véleménynyilvánítást érte, ezért a többi munkavállaló vélemény szabadságának befagyasztása nem állapítható meg” (Indokolás [215]–[219]).
- [7] 2. Az alkotmányjogi panasz – a pertörténet és a tényállás ismertetése után – a benyújtásának érdemi indokolását tartalmazta. Az indítvány szerint a támadott bírói döntések a véleménynyilvánítás szabadságának aránytalan korlátozását valósították meg. Elsőként – alkotmánybírói határozatokra hivatkozva – azt fejtette ki, hogy az Alaptörvényben biztosított jogoknak a magánszférát jellemző jogviszonyokban, a munkaviszonyban is érvényesülniük kell. Erre vonatkozóan a 14/2017. (VI. 30.) AB határozat több megállapítását is felidézte. Másodikként a véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó álláspontját fejtette ki, és ebben a körben ugyancsak több alkotmánybírói határozatra hivatkozott. Harmadik érvként a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatnak az Mt. 8. §-ához kapcsolódóan rögzített és a véleménynyilvánításhoz való jog korlátozhatóságának vizsgálati szempontjait meghatározó megállapításait idézte fel [i. a közlés szakmai vagy közéleti kötődése, ii. a közlés ténybeli kötődése, illetve értékítélet jellege, iii. a közlés okozott-e hátrányt, vagy helytelenül hatott-e a munkáltató megítélésére, iv. a vélemény szabadsággal élő jóhiszeműsége, v. a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlya]. Ezek után az indítványozók ezen szempontokat saját magatartásukra értelmezve azt fejtették ki, hogy „a bíróságok a munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése melletti érdekeket és a véleménynyilvánítás szabadságát egymáshoz képest nem megfelelően mérlegelték.” Állításuk szerint „mindkét bíróság figyelmen kívül hagyta az Alkotmánybírói határozat által meghatározott alapjog-korlátozási kritériumokat, és ennek folytán aránytalanul korlátozták Indítványozók vélemény szabadságát.” Végül az indítvány felidézte azt, hogy az EJB gyakorlatában a munkajogi jellegű jogviszonyokban állók által tett közléseket illetően a vélemény szabadság érvényesülésének mik a kritériumai [i. történt-e beavatkozás a vélemény szabadságba? ii. volt-e a beavatkozásnak jogalapja? Formálisan jogszerű volt-e a beavatkozás? iv. volt-e a beavatkozásnak legitim célja? v. szükséges volt-e a beavatkozás a demokratikus társadalomban?], és mik a beavatkozás szükségességének a szempontjai. Ezekre is hivatkozva állították az indítványozók, hogy a munkáltatói intézkedések szükségtelenül és aránytalanul és másokra is dermesztő hatással járóan korlátozták a véleménynyilvánításhoz való jogukat.

II.

[8] 1. Az Alaptörvény hivatkozott és más érintett rendelkezései:

„I. cikk (3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.”

„IX. cikk (1) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.”

„XI. cikk (1) Minden magyar állampolgárnak joga van a művelődéshez.

(2) Magyarország ezt a jogot a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező alapfokú, az ingyenes és mindenki számára hozzáférhető középfokú, valamint a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető felsőfokú oktatással, továbbá az oktatásban részesülők törvényben meghatározottak szerinti anyagi támogatásával biztosítja.”

„XVI. cikk (1) Minden gyermeknek joga van a megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz. Ez a jog – az élethez való jog kivételével – minden más alapvető jogot megelőző. Magyarország védi a gyermekek születési nemének megfelelő önazonosságához való jogát, és biztosítja a hazánk alkotmányos önazonosságán és keresztény kultúráján alapuló értékrend szerinti nevelést.

[...]

(3) A szülők kötelesek kiskorú gyermekükről gondoskodni. E kötelezettség magában foglalja gyermekük taníttatását.”

„XVII. cikk (1) A munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra is figyelemmel – együttműködnek egymással.

(2) Törvényben meghatározottak szerint a munkavállalóknak, a munkaadóknak, valamint szervezeteiknek joguk van ahhoz, hogy egymással tárgyalást folytassanak, annak alapján kollektív szerződést kössenek, érdekeik védelmében együttesen fellépjenek, amely magában foglalja a munkavállalók munkabeszüntetéshez való jogát.”

[9] 2. Az alkotmányjogi panasszal összefüggő jogszabályok egyes rendelkezései az alábbiak.

[10] 2.1. Az Nkt. szerint:

„45. § (1) Magyarországon – az e törvényben meghatározottak szerint – minden gyermek köteles az intézményes nevelés-oktatásban részt venni, tankötelezettségét teljesíteni.”

[11] 2.2. A Kjt. szerint:

„33/A. § (1) A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott

a) a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi.”

[12] 2.3. Az Mt. szerint:

„52. § (1) A munkavállaló köteles [...]

b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,

c) munkáját személyesen, az elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni”

III.

- [13] 1. Az Alkotmánybíróság az Abtv. 56. § (2) bekezdésében meghatározottak szerint elsőként az alkotmányjogi panasz befogadhatósága törvényi feltételeinek fennállását vizsgálta meg.
- [14] 2. Az indítványozók saját ügyükben járnak el, a panasz megjelölte az indítványozói jogosultságot, valamint az Alkotmánybíróság hatáskörét megalapozó törvényi rendelkezést [Abtv. 51. § (1) bekezdés], az Abtv. 27. §-ában foglalt hatáskörben kérve az Alkotmánybíróság eljárását. Az Abtv. 30. § (1) bekezdéséből következően az Abtv. 27. §-a szerinti alkotmányjogi panaszt a sérelmezett döntés kézbesítésétől számított hatvan napon belül lehet benyújtani. Az indítványozó jogi képviselője a támadott döntést 2025. február 18-án vette át, az alkotmányjogi panaszt 2025. április 17-én – határidőben – nyújtotta be.
- [15] Az Abtv. 52. § (1) bekezdése rögzíti, hogy az indítványnak határozott kérelmet kell tartalmaznia, melynek részleteit az (1a) és (1b) bekezdések szabályozzák.
- [16] Az indítványozók panasa megjelölte az Alkotmánybíróság által vizsgálendő bírói döntést [Abtv. 52. § (1b) bekezdés c) pont] és az Alaptörvény sérelmet szenvedett rendelkezéseit [Abtv. 52. § (1b) bekezdés d) pont]. További feltétel, hogy az indítvány részletes indokolást tartalmazzon, kifejtve az Alaptörvényben foglalt jog sérelmének mibenlétét [Abtv. 52. § (1b) bekezdés b) pont]. Az indítványozó részletes indokolást adott elő arra vonatkozóan, hogy a támadott döntés mennyiben érinti az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében rögzített, a véleménynyilvánítás szabadságához való jogot.
- [17] Megállapítható az is, hogy a támadott döntéssel szemben nem állt további rendes jogorvoslat az indítványozók rendelkezésére.
- [18] 3. Az Abtv. 29. §-ában meghatározottak szerint az alkotmányjogi panasz befogadhatóságának további feltétele, hogy az alkotmányjogi panasz a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség kételyét vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdést vessen fel. E két feltétel alternatív jellegű, így az egyik fennállása önmagában megalapozza az Alkotmánybíróság érdemi eljárását {erről elsőként lásd: 3/2013. (II. 14.) AB határozat, Indokolás [30]}.
- [19] Az Abtv. 29. §-a szerinti kérdés körében az indítványozók panasa azt adja elő, hogy mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság elvégezte az indítványozók keresetének vizsgálatát a véleménynyilvánításhoz való jog szempontjából. Azonban ennek során egyik bíróság sem vette kellően figyelembe sem az Alkotmánybíróság által megállapított mérlegelési szempontokat, sem az EJEK által rögzített elemzési szempontrendszert. Ezzel pedig alapjogsérelmet okozott. Utal a 14/2017. (VI. 30.) AB határozat alkalmazására mindkét bírói döntésben.
- [20] Jelen ügy kapcsán a bírói döntést érdemben befolyásoló alkotmányossági kérdés, hogy a bíróság a támadott döntésben az Alaptörvénnyel összhangban azonosította-e a véleménynyilvánítás szabadságához való jogot, annak alkotmányos tartalmát, illetve a munkaviszonyból (közalkalmazotti jogviszonyból) eredő kötelezettségeket, és a tanórák megtartásának elmulasztásából levont munkáltatói intézkedés jogszerűsége körében az alkalmazott törvényi rendelkezéseket az Alaptörvénnyel összhangban értelmezte-e.
- [21] A fentiekre tekintettel az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panaszt az Ügyrend 31. § (6) bekezdése alapján, a panasz befogadásáról szóló döntést mellőzve, az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése vonatkozásában érdemben bírálta el.

IV.

- [22] Az alkotmányjogi panasz nem megalapozott.
- [23] Az Alkotmánybíróságnak abban kellett döntenie, hogy a támadott bírósági ítéletek összhangban állnak-e az Alaptörvénnyel. Ezért a véleménynyilvánítás szabadságához való jog, az oktatáshoz való jog, a foglalkoztatási jogviszonyból eredő kötelezettségek és jogok tartalmát vizsgálta, majd ezek alapján értékelte azt, hogy a véleménynyilvánítás joga magában foglalja-e az indítványozók munkabeszüntetésének a jogszerűségét.
- [24] 1. Az Alaptörvény a Szabadság és felelősség cím alatt rendelkezik az alapvető jogokról és kötelezettségekről. Az Alaptörvény I. cikkének (1) bekezdése rendelkezik arról, hogy az alapvető jogokat tiszteletben kell tartani, s hogy védelmük az állam elsőrendű kötelessége. Ugyanakkor az Alaptörvény már ebben a címben is megjeleníti azt, hogy az egyének – amellet, hogy igényt tarthatnak alapvető jogaik elismerésére és védelmére – bizonyos helyzetekben felelősséggel is tartoznak a társadalom felé. Az egyént megillető alapjog ezen általános korlátoztságáról, illetve korlátozhatóságáról rendelkezik az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének második fordulat.

lata: „Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése, vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.” Az egyes alapjogokra vonatkozóan ilyen korlátokat az Alaptörvény maga is nevesít, azonban az alapjogok gyakorlásának védelméről és korlátairól a különféle jogszabályok tartalmazzak a különféle élethelyzetekre, magatartásokra vonatkozó rendelkezéseket. Az I. cikk (3) bekezdés első fordulatából következik, hogy a törvényhozás az elsődleges kötelezettje annak, hogy az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó törvények megalkotásakor ezt a mérlegelést elvégezze. Miután a törvények nem csupán az állam és polgárai egymáshoz való viszonyát (azaz közjogi viszonyokat), hanem magánjogi jogviszonyokat is szabályoznak, nyilvánvaló, hogy ezen jogviszonyok szabályozásakor is tekintettel kell lenni az alapvető jogokra és kötelezettségekre. Nyilvánvaló tehát, hogy az alapvető jogok védelmének állami kötelezettsége kiterjed arra is, hogy ezek az alapvető jogok és kötelezettségek az egyén és az állam viszonyán kívül, más jogviszonyokban is érvényesüljenek. A jogalkalmazó felelőssége az, hogy adott törvény alkalmazásakor felismerje és mérlegelje az alapjogokat, az alkotmányos értékeket és azok esetleges összeütközését, és az adott tényállásra vonatkozóan alkalmazandó törvényeket az Alaptörvénnyel összhangban értelmezze.

- [25] 1.1. Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése rendelkezik a véleménynyilvánítás szabadságához való jogról. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény egy rendelkezésének alkotmányos vizsgálatakor az Alkotmánybíróság a következőképpen foglalta össze ennek a jognak a lényegét: „A szabad véleménynyilvánításhoz való jog kitüntetett helyet foglal el az Alaptörvény alapjogi rendjében. A véleményszabadságnak ez a kitüntetett szerepe kettős igazolással bír: mind az egyén, mind pedig a közösség szempontjából különösen becses jogról van szó. A szabad szólás lehetősége egyrészt nélkülözhetetlen az egyéni autonómia kiteljesítéséhez, hiszen a személyiség kibontakoztatása teljes mértékben elképzelhetetlen anélkül, hogy bárki szabadon, tartalmi kötöttségek nélkül közölhesse másokkal nézeteit, gondolatait. A szabad személyek szabad önkifejezése az Alaptörvényen alapuló alkotmányos rend egyik lényegi eleme és értelme. Másrészt a szólásszabadság a demokratikus, plurális társadalom és közvélemény fundamentuma. A társadalmi, politikai viták szabadsága és sokszínűsége nélkül nincs demokratikus közvélemény, nincs demokratikus jogállam. A demokratikus közvélemény azt kívánja meg, hogy a társadalom valamennyi polgára szabadon fejthesse ki gondolatait, és ezzel a közvélemény alakítójává válhasson. A közösség szellemi gazdagodására a véleményszabadság széles körű biztosítása vezet, hiszen a téves, elvetendő nézetek kiszűrése is csak nyílt közvitában lehetséges. A szólásszabadság szubjektív jogának biztosítása mellett tehát az államnak a demokratikus közvélemény kialakulása és fennmaradása érdekében is őrködni kell a véleménypluralizmus fölött” {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [39]}.
- [26] Amikor a jog gyakorlását megvalósító magatartást jellemezzük, akkor az úgy foglалható össze, hogy ez az egyén közéleti kérdésben való nyilvános megszólalása. A szólás alatt azonban a közlés számos megjelenési módját érteni kell: ilyen az írás, a képesítés (legyen az rajz, fotó, mozgókép, ábra, szimbólum stb.), vagy akár más, testtartással, mozdulatsorral való megjelenítés is. Ezek lényegében olyan magatartások, amelyek a gondolat, a vélemény mások számára is érthető, azonosítható közlését jelentik.
- [27] Az Alkotmánybíróság már több döntésében foglalkozott a különféle foglalkozási jogviszonyban is érvényesülő szólás szabadságával. Ezek egyike – az indítványozók és a bíróságok által is hivatkozott – az az alkotmánybírói döntés, amely alkotmányjogi panasz eljárásban feltett kérdésre válaszolt. Ennek előzménye az volt, hogy egy emberi erőforrással kapcsolatos munkakörben alkalmazott munkavállaló a munkaköréhez kapcsolódó szakmai jellegű internetes portált indított, s annak tartalma miatt – azt a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásként azonosítva – a munkaviszonyát megszüntették. A megszüntetés jogellenességére alapítva indított pert a munkavállaló, azonban a keresetét a bíróságok elutasították. Az Alkotmánybíróság a bírói döntés elleni panaszt alaptalannak találta, ugyanakkor ebben a döntésben a szólásszabadság érvényesülésére, vizsgálati szempontjaira, a korlátozhatóságára vonatkozóan általános megállapításokat is tett: „a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (3) bekezdése már kifejezetten nevesíti a véleménynyilvánítási szabadság korlátozását. Eszerint »a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja«. Ezen kívül a korábban hatályban lévő Munkatv. 103. § (3) bekezdése csakúgy, mint a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (4) bekezdése tilalmazza valamennyi olyan információ közlését, amelyhez a munkavállaló munkakörének ellátása során jutott hozzá, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre nézve hátrányos következménnyel járhat. A munkaviszony illetén általános magatartási kötelezettségei igazolhatják a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozását, még abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkahelyén és munkaidején kívül él e szabadságával. A munkáltatónak, legyen az üzleti életben működő gazdasági társaság, vagy a civil szférában

megjelenő alapítvány, illetve bármely más társadalmi szervezet, jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy munkavállalóinak munkaviszonnyal összefüggő és jogos gazdasági érdekeire, avagy világnézeti meggyőződésére, nyíltan képviselt elveire, értékeire közvetlenül kiható és a nyilvánosság előtt megjelenő közléseit szabályozza. Ezt a felfogást támogatja a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (2) bekezdésében foglalt klauzula is, miszerint »a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.« A véleménynyilvánítás szabadsága ennek megfelelően a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett »hűségi«, illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E »hűségi« kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem” {14/2017. (VI. 30.) AB határozat, Indokolás [33]}.

[28] Ugyanezen határozat a munkavállaló szólásszabadságának korlátozásánál irányadó szempontokra és mércére is iránymutatást adott: „E körben figyelemmel kell lenniük arra is, hogy az alapvető jogok munkaviszonyból fakadó korlátozására is az elérni kívánt céllal arányosan nyílik lehetőség, mely megköveteli a korlátozással elérni kívánt cél és az alapjogi korlátozás súlyának mérlegelését. Minél erősebb érvek szólnak egy alapjog védelme mellett, annál szigorúbban szükséges eljárni annak korlátozásakor {lásd: 3/2013. (II. 14.) AB határozat, Indokolás [45] és 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [22]}. Ezt az értelmezést támogatja a jelenleg hatályos Munkatv. 9. § (2) bekezdésében megfogalmazott jogkorlátozási klauzula is. Eszerint a munkavállaló véleménynyilvánítási joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. E klauzula alkalmazása akkor felel meg az Alaptörvény értékrendszerének, ha érvényre juttatja az Alkotmánybíróság gyakorlatában a véleményszabadság korlátozására irányadó különös szempontokat is. Így egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését (1), a közlés ténybeli kötődést, illetve értékítélet jellegét (2) azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére (3), a véleményszabadságával élő jóhiszeműségét (4), illetve mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát (5)” {14/2017. (VI. 30.) AB határozat, Indokolás [34]}.

[29] 1.2. A fent idézett alkotmánybírósági határozatok is azt erősítik meg, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának védelmi körébe a szólás (közlés) tartozik. Ebből következik, hogy az olyan, nem csupán a közlést megjelenítő cselekedet, hanem egy jog által tiltott cselekmény (pl.: rongálás, lopás, testi sértés bűncselekménye) vagy egy jog által előírt kötelezettség megtagadásán keresztül megvalósuló cselekvés (pl.: munkáltatói utasítás megtagadása) nem tartozik a véleménynyilvánítás szabadságának védelmi körébe. Az Alaptörvény a közlésen kívüli, mások jogait vagy az alkotmányos értékeket természetüknél fogva közvetlenül is érintő – és a vélemény nyilvánításához kapcsolódó – egyéb jogokat is nevesít. Ilyen alapvető jog vagy Alaptörvényben biztosított jog a gyülekezés joga [Alaptörvény VIII. cikk (1) bekezdés] vagy a törvényben meghatározottak szerint gyakorolható munkabeszüntetéshez való jog [Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdés] is.

[30] Az indítványozók azzal érveltek, hogy a munka megtagadására ún. „polgári engedetlenség” keretében került sor.

[31] A „polgári engedetlenség” egy jogon kívüli jelenség, abban az értelemben, hogy azt a feltételezett közérdek érvényesítésének és a vélemény nyilvánításának eszközeként a jog nem ismeri el, azt sem nem engedi, sem önmagában ilyenként nevesítve nem tiltja. Ugyanakkor a jelenség lényege, hogy az abban résztvevők szándékosan tanúsítanak jogszabálysértő magatartást, kifejezetten annak tudatában, hogy ennek rájuk nézve hátrányos jogkövetkezményei lehetnek, és ezt a hátrányt kifejezetten vállalva teszik, amit tesznek. A cselekvés külső megjelenésének jogilag megragadható lényege nem a szólás (közlés), hanem a jogszabálysértés, a jogellenes magatartás tanúsítása. Ilyenként nem tartozik a véleménynyilvánítás szabadságának a védelmi körébe. A jog-sértő magatartással szemben alkalmazott jogkövetkezmény nem lehet jogellenes.

- [32] 2. Az Alaptörvény XI. cikk (1) bekezdése rendelkezik a művelődéshez való jogról, a (2) bekezdés az oktatáshoz való jog biztosításának állami kötelezettségéről. Az Alaptörvény XVI. cikk (1) bekezdés első fordulata rendelkezik a gyermekek megfelelő testi, szellemi és erkölcsi fejlődéséhez szükséges védelemhez és gondoskodáshoz való jogáról. Ezeknek az alapvető jogoknak az egyik törvényi megjelenítése az Nkt. A törvényhozó a törvény preambulumban a következőket nyilvánította ki: „A nemzet felemelkedésének zálogaként a magyar oktatásügy nemes hagyományait a jelen kor elvárásaival és a jövő lehetőségeivel ötvözve, a felnövekvő nemzedékek hazafias nevelése és minőségi oktatása érdekében az Alaptörvényben foglalt művelődéshez való jog, a nemzetiségek anyanyelvi oktatáshoz való jogának megvalósítása, a köznevelés résztvevői kötelességeinek és jogainak meghatározása, továbbá korszerű tudást biztosító köznevelési rendszer irányítása és működtetése céljából az Országgyűlés a következő törvényt alkotja.”
- [33] Az Alkotmánybíróság ennek az alapjognak az érvényesülését és korlátozhatóságát a köznevelésben szervezett sztrájk alatt biztosítandó még elégséges szolgáltatás szabályainak egybevetésével már vizsgálta. Ebben az alkotmánybírói határozatban a törvény lényegét a következőképpen foglalta össze: „A Köznev. tv. elsőként a törvény céljáról és alapelveiről rendelkezik. Ezek egyike szerint »a köznevelés közszolgálat, amely felnövekvő nemzedék érdekében a magyar társadalom hosszú távú fejlődésének feltételeit teremti meg, és amelynek általános kereteit és garanciáit az állam biztosítja. A köznevelés egészét a tudás, az igazságosság, a rend, a szabadság, a méltányosság, a szolidaritás erkölcsi és szellemi értékei, az egyenlő bánásmód, valamint a fenntartható fejlődésre és az egészséges életmódra nevelés határozzák meg. A köznevelés egyetemlegesen szolgálja a közjót és a mások jogait tiszteletben tartó egyéni célokat.« A Köznev. tv. meghatározza a hatálya alá tartozó intézménytípusokat (óvoda, általános iskola, gimnázium, szakgimnázium, szakiskola stb.). Meghatározza továbbá a pedagógusoknak a közneveléssel összefüggő kötelességeit és jogait. Előbbiek között a pedagógus alapvető feladatáknak a rábízott gyermekek, tanulók nevelését és oktatását jelöli meg. Utóbbiaknál a pedagógusi munkakörrel összefüggésben jogként jelöli meg, hogy személyét mint a pedagógusközösség tagját megbecsüljék, emberi méltóságát és személyiségi jogait tiszteletben tartsák, nevelői, oktatói tevékenységét értékeljék és elismerjék” [1/2023. (I. 4.) AB határozat, Indokolás [33]].
- [34] Az Nkt. a 27. cím alatt rendelkezik a gyermekek, a tanulók kötelességeiről és jogairól, a tankötelezettségről. Ezen belül a 46. § rendelkezik a tanuló, a gyermek általános kötelességeiről és jogairól.
- [35] Magyarország Alaptörvényének tizenötödik módosítása 2025. április 15-i hatállyal a XVI. cikk (1) bekezdésébe egy új, második fordulatot helyezett el: „Ez a jog – az élethez való jog kivételével – minden más alapvető jogot megelőz.” Ezt a rendelkezést az Alkotmánybíróságnak már a jelen ügyben is az oktatáshoz való joghoz kapcsoltnak kell értelmeznie. Az Nkt. korábban idézett rendelkezései értelmében az intézmények elsődlegesen a gyermekek alapjogainak biztosítását szolgálják. Ez ugyanakkor az oktatásban résztvevő pedagógusok kötelezettségeinek, kötelességteljesítésének a súlyát is növeli. A pedagógiai tevékenység során megvalósuló mulasztás, kötelezettségszegés súlyosságát és a lehetséges jogkövetkezmények alkalmazását és arányosságát illetően erre figyelemmel kell lenni. Ez az alaptörvényi rendelkezés nyilvánvalóan kihat annak megítélésére is, ha a pedagógus joggyakorlása a tanuló jogait közvetlenül és hátrányosan érinti. Ebből következően egy olyan esetben, amikor a foglalkoztatottnak a véleménynyilvánítás szabadságához fűződő joga, ennek gyakorlása a gyermek jogával ütközik, az utóbbi elsőbbséget élvez. A vonatkozó törvény alkalmazásakor erre tekintettel kell lenni.
- [36] 3. A közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségeket részben törvények, részben kormányrendeletek, miniszteri rendeletek szabályozzák, továbbá a nevelési-oktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata, házirendje, pedagógiai programja, az iskola éves munkaterve és ütemterve, az éves munkaidő elrendelés, az aktuális tanévre vonatkozó órarend, terembeosztás, ügyeleti rendek, valamint az egyes pedagógus-szaktanár munkakörre vonatkozó munkaköri leírások. (Megjegyzés: a jelen jogvitát nem érintően meg kell említeni, hogy a köznevelési területen foglalkoztatottak jogviszonyát szabályozó hatályos törvény részben 2023. július 15-én, illetve részben szeptember 1-jén hatályba lépett; ez a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény.) Az indítványozók közalkalmazotti jogviszonyban álltak. A Kjt. 2. § (3) bekezdése rendelkezett arról, hogy a közalkalmazotti jogviszonyra az Mt. szabályait a Kjt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A Kjt. 39. § (2) bekezdése szerint a közalkalmazott a munkaköri feladatait a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabályoknak, az egyéb szakmai szabályoknak és szokásoknak, valamint a munkáltató utasításainak megfelelően, a közérdek figyelembevételével látja el. A közalkalmazotti szerződésből eredő alapvető kötelezettségekre vonatkozóan az Mt. VIII. fejezete volt alkalmazandó. Az Mt. 52. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, a munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és

szokások szerint végezni, a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani, a munkatársaival együttműködni.

- [37] Részben a Kjt., részben az Mt. tartalmaz olyan szabályokat, amelyek alapján a közalkalmazott mentesül a munkavégzési kötelezettsége alól (pl.: betegség), vagy a munkavégzési kötelezettségét megtagadhatja, vagy meg kell tagadnia. Utóbbiakról az Mt. 54. §-a rendelkezik: meg kell tagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személyek egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Megtagadható az utasítás teljesítése, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Összefoglalóan kijelenthető, hogy a közalkalmazottnak a közalkalmazotti jogviszonyból származó lényeges kötelezettsége a Kjt. 39. § (2) bekezdése és az Mt. 52. § (1) bekezdése szerinti rendelkezésre állás és munkavégzés. A Kjt. 33/A. § (1) bekezdése szerint a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt rendkívüli felmentéssel megszüntetheti, ha a közalkalmazott a közalkalmazotti jogviszonyból eredő lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy olyan magatartást tanúsít, amely a közalkalmazotti jogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.
- [38] A közalkalmazotti jogviszonyban is érvényesül az Mt. 8. és 9. §-a, amelyek a foglalkoztatott véleménynyilvánítási jogát korlátozhatóvá teszik. Arra vonatkozó szabályt ugyanakkor sem az Mt., sem a Kjt. nem tartalmaz, amely megengedné, vagy elismerné, hogy a foglalkoztatott a közéleti kérdésben kialakított véleményét a munkavégzés, a munkáltatói utasítás megtagadásában jelenítse meg. A munkavállalókat (közalkalmazottak stb.) a szociális és gazdasági érdekeik biztosítása végett, azaz ezen véleményük kifejezésre juttatása céljából a sztrájk joga megilleti. Az Alaptörvény XVII. cikk (2) bekezdése szerinti munkabeszüntetéshez való jog a sztrájkról szóló 1989. évi VII. törvény (a továbbiakban: Sztrájkvt.) szerint gyakorolható. A Sztrájkvt. 6. §-a kifejezetten rendelkezik arról, hogy a jogszerű sztrájkban való részvétel nem minősül a munkaviszonyból eredő kötelezettség megsértésének, amiatt a dolgozóval szemben hátrányos intézkedés nem tehető. Ugyanakkor a Sztrájkvt. 4. § (2) bekezdése elrendeli, hogy a lakosságot alapvetően érintő tevékenységet végző munkáltatóknál csak úgy gyakorolható a sztrájk, hogy az a még elégséges szolgáltatást ne gátolja. Ez a törvény arra is felhatalmazást ad, hogy a még elégséges szolgáltatás mértékét és feltételeit külön törvény állapítsa meg. A köznevelésben foglalkoztatottak tekintetében a még elégséges szolgáltatás feltételeiről és mértékéről a Vtv. 14. §-a rendelkezik. Az Alkotmánybíróság ennek a jogszabálynak az Alaptörvénnyel való összhangját egy utólagos normakontroll eljárásban, az 1/2023. (I. 4.) AB határozatban már megállapította. Az Abtv. 39. § (1) bekezdése szerint ez a döntés mindenre nézve kötelező.
- [39] 4. Az indítványozók esetében a munkakörükből eredő lényegi kötelezettségük a közoktatási intézményben folyó oktató-nevelő munka folyamatos működésének biztosítása, ezek között az aktuális tanévre vonatkozó órarend előírásai alapján a tanórai foglalkozások megtartása volt.
- [40] A jelen esetben a bíróságok által megállapított tényállás szerint az indítványozók jogi kereteken kívül álló munkabeszüntetést terveztek, szerveztek és gyakoroltak („polgári engedetlenség”). A munkáltató egyértelművé tette, hogy a tanórák megtartása elmaradásának az eset összes körülményei alapján rendkívüli felmentés lehet a következménye. Az ítéletábla ítéletének elvi tartalma, hogy a felperesek megszegték a munkavégzési kötelezettségüket, ezért a munkáltató által kiadott felmentés jogszerű volt.
- [41] Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint alkotmányjogi panasz alapján „a bírói döntésben foglalt jogértelmezés Alaptörvénnyel való összhangját vizsgálja, azt, hogy a jogszabály alkalmazása során a bíróság az Alaptörvényben biztosított jogok alkotmányos tartalmát érvényre juttatta-e. Ha a bíróság az előtte fekvő, alapjogilag releváns ügy alapjogi érintettségére tekintet nélkül járt el, és az általa kialakított jogértelmezés nem áll összhangban e jog alkotmányos tartalmával, akkor a meghozott bírói döntés alaptörvény-ellenes” {3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [18]; 3002/2024. (I. 12.) AB határozat, Indokolás [17]}. Az Alkotmánybíróság azonban nem vonhatja el az ítélkező bíróságok hatáskörét az előttük fekvő tényállás elemeinek átfogó mérlegelésére, csupán a mérlegelés alapjául szolgáló jogértelmezés Alaptörvénnyel való összhangját, illetve a mérlegelés alkotmányossági szempontjainak a megtartását vizsgálhatja felül {3002/2024. (I. 12.) AB határozat, Indokolás [18]}.
- [42] Az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panasz alapján tehát azt vizsgálta, hogy az eljáró bíróságok helyesen ítélték-e meg a szóban forgó ügynek az oktatáshoz való joggal és a véleménynyilvánítás szabadságával való kapcsolatát.
- [43] A bíróságok – a támadott munkáltatói intézkedés, a felek perbeli nyilatkozataira is tekintettel – felismerték az ügy alapjogi vonatkozásait. A bíróságoknak elsődlegesen a munkáltatói intézkedés alapjául szolgáló Kjt. 33/A. § (1) bekezdését kellett alkalmazniuk. Ezt, valamint az emögött lévő Mt. 52. § (1) bekezdését kellett

az Alaptörvény 28. cikkének megfelelően értelmezniük. A bíróságok az Alaptörvény XI. cikkére figyelemmel kiemelt jelentőséget tulajdonítottak annak, hogy az indítványozók kötelezettségzegése a tanulók jogait közvetlenül és súlyosan sértette. Értékelték azt is, hogy az indítványozóknak az érdekeik érvényesítése, a véleményük kinyilvánítása végett módjukban állt volna a cselekményükkel párhuzamosan folyó, jogszerű munkabeszüntetésben, sztrájkban részt venni. Az indítványozók azonban ehelyett szándékosan – a lehetséges hátrányos jogkövetkezmények ismeretében és tudatában – tanúsítottak jogszabálysértő magatartást. Alkotmányosan nem igazolható az indítványozók azon elvárása, hogy a jogellenes munkabeszüntetésüket, a munka megtagadását a véleménynyilvánítás védelmi körébe tartozónak ismerjék el a bíróságok. Az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése a véleménynyilvánítás szabadságának jogát biztosítja. Ennek védelmi körébe a közlésben (szólás, írás, képesítés, mutató stb.) megnyilvánuló magatartás, joggyakorlás tartozik bele, de ezen védelmet nem igényelheti a jog által kifejezetten tiltott, vagy kötelezettségzegőnek minősített egyéb magatartás. Az indítványozók nem jogot gyakoroltak, hanem jogszabálysértő magatartást tanúsítottak.

- [44] A pedagógus a magatartásával is nevel. Vagyis nemcsak általánosságban a tudás átadása a feladata, hanem a gyermekek felé megnyilvánuló magatartásával is értéket közvetít, példát mutat. Pedagógusoknál eleve összeegyeztethetetlen a hivatásukkal az, hogy magatartásukkal a gyermekek előtt nyíltan a jogon kívülre helyezték magukat, vagyis, hogy negatív példát mutassanak a gyermekeknek. Ez akkor is így van, ha egyéni elgondolásuk szerint a gyermekek érdekeit szolgálnák, mert a külső szemlélőben, objektív módon a szabályok féltretele látszik.
- [45] 5. Mindezek alapján az Alkotmánybíróság a támadott ítélet alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt a rendelkező részben foglaltak szerint elutasította.
- [46] 6. Az Alkotmánybíróság e határozatának a Magyar Közlönyben történő közzétételét az Abtv. 44. § (1) bekezdése második mondata alapján rendelte el.

Budapest, 2025. november 18.

Dr. Handó Tünde s. k.,
tanácsvezető, előadó alkotmánybíró

Dr. Czine Ágnes s. k.,
alkotmánybíró

Haszonicsné dr. Ádám Mária s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Márki Zoltán s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Schanda Balázs s. k.,
alkotmánybíró

Alkotmánybírósági ügyszám: IV/1265/2025.
Megjelent a Magyar Közlöny 2025. évi 149. számában.

