

AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG 14/2017. (VI. 30.) AB HATÁROZATA

a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panasz elutasításáról

Az Alkotmánybíróság teljes ülése alkotmányjogi panasz tárgyában – *dr. Pokol Béla* alkotmánybíró párhuzamos indokolásával, valamint *dr. Salamon László* és *dr. Stumpf István* alkotmánybírók különvéleményeivel – meghozta a következő

h a t á r o z a t o t:

Az Alkotmánybíróság a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt elutasítja.

Az Alkotmánybíróság elrendeli e határozatnak a Magyar Közlönyben való közzétételét.

I n d o k o l á s

I.

- [1] 1. Az indítványozó (képviselője: dr. Soós Andrea Klára, 1061 Budapest, Andrássy út 10.) alkotmányjogi panaszt terjesztett elő az Alkotmánybíróságnál, amelyben a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítéletének alaptörvény-ellenességét állítja.
- [2] Az alkotmányjogi panasz alapját jelentő munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítása érdekében indult munkaügyi jogvitában az indítványozó felperesként szerepelt. Az első fokon eljáró Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.1176/2011/11. sorszámú ítéletében megállapított, majd a másodfokon eljáró Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638.426/2012/6. sorszámú közbenső ítéletében kiegészített, az eljárás során irányadó tényállás lényege szerint az indítványozó 2006-tól kezdődően humánerőforrás gazdálkodási szakértőként dolgozott a jogvitában alperesként szereplő OTP Bank Nyrt-nél (a továbbiakban: munkáltató). Az indítványozó munkaköri feladataihoz tartozott többek között az állandó és változó bérekkel, valamint a létszámgazdálkodással kapcsolatos különféle számítások, elemzések elkészítése. A jogvitával érintett időszakban a munkáltatónál a versenyképessége növelése érdekében olyan új javadalmazási rendszer kidolgozása folyt, amely az egyes tevékenységek eredményességének mérésére törekedett. A munkáltató az indítványozó munkaviszonyát 2011 februárjában a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartására alapítva rendes felmondással szüntette meg. A felmondás indokai szerint az indítványozó a „www.jamjam.hu” címen 2011 januárjában többbedmagával olyan internetes portál üzemeltetésébe kezdett, amely humánerőforrás területen közöl írásokat, valamint szakmai előadások és rendezvények szervezésén keresztül kínál egy tudásmegosztó szakmai vitafórumot. A munkáltatói felmondás arra hivatkozott, hogy az internetes portálon két olyan cikket közöltek, amely humánerőforrás-gazdálkodási kérdéseket tárgyal. A felmondás indokai szerint az internetes portál, valamint a megjelent írások témája szorosan összefügg a munkavállaló munkaköri feladataival, illetve egybeesik a munkáltatónál zajló humánerőforrás-stratégia keretében a javadalmazási politika megújításának idejével. A felmondás szerint a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátása során olyan információk birtokába jutott, amelynek megőrzéséhez a munkáltatónak jogos érdeke fűződik. A munkáltató a korábban hatályban lévő munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: korábban hatályban lévő Munkatv.) 3. § (5) bekezdé-

sében foglalt munkáltatói jogos gazdasági érdeket veszélyeztető magatartás tilalmának megsértésére alapította felmondását (erről lásd: Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.1176/2011/11. sorszámú ítéletének 1. oldalát).

- [3] A lefolytatott bizonyítás alapján az eljáró bíróságok megállapították, hogy az indítványozó az internetes portálon szakértőként, névvel és fényképpel együtt szerepelt. Munkáltatóját nem jelölte meg, de utalt arra, hogy egy hazai nagy bank humánerőforrás igazgatóságán dolgozik. Tevékenységét munkáltatójának előzetesen nem jelentette be. Az indítványozó az internetes portálon közzétett írásában egyfelől az új adószabályok tükrében tárgyalta a jutalmazási rendszerek átalakításával összefüggő egyes kérdéseket, másfelől pedig HR stratégia és az üzleti célok közötti kapcsolatot elemezte.
- [4] Az internetes portállal kapcsolatos teendőikön, valamint a közzétett íráson az indítványozó szabadidejében és munkahelyén kívül dolgozott. A munkáltatónál bevezetett úgynevezett etikai kódex szabályai a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében és 103. § (3) bekezdésében foglalt generálklauzulákhoz hasonlóan általánosságban tilalmazták, hogy a munkavállalók a munkáltató működésével és tevékenységével összefüggő bármilyen információt formális vagy informális úton terjesszenek (erről lásd: a Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638.426/2012/6. sorszámú közbenső ítéletének 6–7. oldalait).
- [5] A munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítása érdekében az indítványozó keresetet indított. Az elsőfokú bíróság azért utasította el az indítványozó keresetét, mert értékelése szerint a munkáltató alappal tarthatott attól, hogy az indítványozó a munkakörével összefüggő bizalmas információkat közölhet az internetes portálon. Az elsőfokú bíróság következtetése szerint így a rendes felmondásban megjelölt indok valóban és okszerűnek minősül (erről lásd a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.1176/2011/11. sorszámú ítéletének 3. oldalát).
- [6] Az indítványozói fellebbezés alapján eljáró másodfokú bíróság közbenső ítéletében megváltoztatta az elsőfokú bíróság döntését és megállapította a munkáltatói rendes felmondás jogellenességét. Döntésének indokául előadta, hogy az internetes portálon közzétett írások leginkább a kérdésfeltevés szintjén általános, szakmai összefüggéseket mutatnak be, amelyek javarészt a 2011. január elsején hatálybalépett adószabályok változásához kapcsolódnak. A közzétett írásokhoz hasonlóan a szóban forgó internetes honlap sem az indítványozó munkájából megismert konkrét információk megosztására, terjesztésére törekedett, hanem általános humánpolitikai ismeretek vitafórumává kívánt válni. Ennek megfelelően nincs közvetlen összefüggés a közzétett írások és a munkáltató között. A törvényszék nem tulajdonított jelentőséget annak, hogy az internetes portálon megjelenő egyik szolgáltatás a tudásmegosztás volt, ugyanis ez a humánpolitikában általánosan használt kifejezés, amelyből nem következik, hogy a szerkesztő a saját munkájából származó konkrét ismereteket oszt meg. A törvényszék álláspontja szerint a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében foglalt tilalom megsértése akkor állapítható meg, ha a munkavállaló magatartása a munkáltató gazdasági érdekeit objektív mérce szerint konkrétan veszélyezteti. A törvényszék értékelése szerint így önmagában a humánerőforrás területének általános tárgyalása nem veszélyezteti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, nem alapozza meg sem a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében foglalt tilalom, sem pedig az etikai kódex előírásának megszegését. Mindebből következően a munkáltatói felmondás okszerűtlen és így jogellenes (erről lásd a Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638.426/2012/6. sorszámú közbenső ítéletének 8. oldalát).
- [7] A munkáltató felülvizsgálati kérelme alapján eljáró Kúria a másodfokú bíróság közbenső ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét helyben hagyta. Ítéletének indokául előadta, hogy az indítványozó a munkáltatónál tett szert tudására, tapasztalatára és ezt a tudását kívánta hasznosítani, megosztani. Ez a „tudásmegosztó” jellegű magatartás alkalmas lehetett az üzleti vagy egyéb titok közreadására, amely a munkáltató érdekeivel ellentétes. A Kúria értékelése szerint az internetes portál témája és az indítványozó munkaköre közötti hasonlóság egyértelműen megállapítható. Az indítványozó megszegte a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésének zsinórmértékét, valamint munkáltatónál érvényben lévő etikai kódex előírását. Mindebből következően a munkáltatói felmondás megfelelt a valóságnak és okszerű volt (erről lásd: Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete ítéletének 7–8. oldalait).
- [8] 2. Az indítványozó a Kúria hivatkozott ítéletével szemben az Alkotmánybíróságról szóló 2011. évi CLI. törvény (a továbbiakban: Abtv.) 27. §-a alapján alkotmányjogi panasszal fordult az Alkotmánybírósághoz, amelyben a bírói döntés alaptörvény-ellenességének megállapítását és megsemmisítését kezdeményezte. Az indítványozó érvelése szerint az alkotmányjogi panaszban kifogásolt bírói döntés sérti az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében foglalt véleménynyilvánítás szabadságát. Álláspontja szerint a szakmai fórumként üzemelő internetes portál és e portálon közzétett írások a véleménynyilvánítás szabadságának, a szabad tájékozódásnak védelme alá

tartoznak. Az indítványozói érvelés szerint ennek ellenére a munkaügyi jogvitában eljáró bíróságok egyike sem értékelte a véleménynyilvánítási szabadságból fakadó követelményeket, a munkaügyi jogvitában eljáró legfőbb bírói fórum döntése pedig sérti az alkotmányos alapjogot. Az indítványozó ezen túl arra is hivatkozik, hogy a kifogásolt bírói döntés nincs összhangban az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4. napján aláírt Egyezmény (a továbbiakban: Egyezmény) 10. Cikkében elismert vélemény szabadságnak az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) által érvényesített értelmével.

II.

[9] Az alkotmányjogi panasz elbírálása során irányadó jogszabályi rendelkezések:

[10] 1. Az Alaptörvénynek az alkotmányjogi panaszban hivatkozott rendelkezése:

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

[11] 2. A felmondás közlésekor hatályban lévő Munkatv. rendelkezései:

„3. § (1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

[...]

(5) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.”

[12] 3. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: jelenleg hatályos Munkatv.) rendelkezései:

„8. § (1) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(2) 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 hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló magatartása a 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható. A korlátozásról a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

(4) A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.”

„9. § (2) A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.”

III.

[13] 1. Az Alkotmánybíróság mindenekelőtt az Abtv. 56. § (2) bekezdése alapján megállapította, hogy az alkotmányjogi panasz megfelel az Abtv.-ben foglalt formai és tartalmi követelményeknek.

[14] 2. Az Abtv. 29. §-a alapján az Alkotmánybíróság az alkotmányjogi panaszt a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenesség vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdés esetén fogadja be. Az indítványozó által előadott alkotmányjogi probléma az egyedi ügyön túlmutató jelentőségű. Az Alkotmánybíróság

ugyanis a véleménynyilvánítás szabadságának a munka világában, munkavisztonnyal összefüggésben érvényesülő alkotmányjogi mércéit ezidáig még nem bontotta ki. Az Alkotmánybíróság így érdemi határozatában a jövőre nézve, általános jelleggel fogalmazhatja meg mindazokat a véleménynyilvánítás szabadságából fakadó alapjogi szempontokat, amelyeket a jogalkalmazóknak a munkáltatói érdekek veszélyeztetését tilalmazó munkajogi zsinórmérce alkalmazása során figyelembe kell venniük. Az Alkotmánybíróság ezért alapvető alkotmányjogi jelentőségű kérdésnek elsősorban annak meghatározását tekinti, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetését tilalmazó generálklauzula mely értelmezése áll összhangban a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos tartalmával. Minthogy az Abtv. 29. § befogadási feltételei alternatív jellegűek, így az alkotmányjogi probléma alapvető jelentősége önmagában megalapozta az alkotmányjogi panasz befogadását [3/2013. (II. 14.) AB határozat, Indokolás [30]].

IV.

[15] Az alkotmányjogi panasz nem megalapozott.

[16] 1. Az indítványozó alkotmányjogi panaszát egy munkaügyi jogvitában hozott bírói döntéssel szemben nyújtotta be, így az Alkotmánybíróság a határozat indokolásának ebben a részében eddigi gyakorlata alapján vizsgálja, hogy az Alaptörvényből fakadó jogok milyen feltételekkel érvényesülhetnek magánjogi jellegű jogviszonyokban (1), majd röviden felvázolja a véleménynyilvánítás szabadságának Alaptörvényben elismert felfogását (2). Ezek után vizsgálja, hogy a legfőbb bírói fórum saját gyakorlatában milyen értelemmel érvényesíti a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetését tilalmazó magatartási zsinórmércét (3). Végül pedig bemutatja, hogy a munkajog általános magatartási zsinórmércéjének mely értelmezése állhat összhangban a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos tartalmával (4). Az Alkotmánybíróság a kérdés megítélése során figyelembe veszi az Egyezményben biztosított szabadságjogokat, valamint az EJEB e szabadságjogok alapján kimunkált gyakorlatát {elsőként lásd: 32/2012. (VII. 4.) AB határozat, Indokolás [41]}.

[17] 1.1. A jelen alkotmányjogi panasz benyújtására okot adó munkaügyi jogvita fő kérdése a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére alapított rendes felmondás valóságának és okszerűségének megítélése volt. Jelen alkotmányjogi panasz tehát rendhagyó abban az értelemben, hogy indítványozója elsődlegesen munkaviszonyból fakadó munkáltatói intézkedéssel szemben kezdeményezi az Alaptörvényben biztosított jogának védelmét. Az Alkotmánybíróság így mindenekelőtt vizsgálja, hogy az Alaptörvényben biztosított jogok milyen feltételekkel érvényesíthetők a magánszférát jellemző jogviszonyokban, s hogyan nyújthatnak védelmet a magánjog alanyainak alapvető jogot sértő magatartásaival szemben.

[18] Az Alaptörvényben szabályozott alkotmányos intézmények, államszerkezeti és hatalommegosztási összefüggések, illetve emberi jogok és alapértékek elsődleges célja az emberi szabadságot a közhatalommal szemben oltalmazó garanciák kijelölése. Az alapvető jogok ennek megfelelően eredendően az állami közhatalommal szemben nyújtanak védelmet. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság emlékeztet arra, már az Alaptörvény hatálybalépését megelőzően is elismerte, hogy nemcsak a közhatalom birtokában lévő szervek, hanem a magánszféra szereplői is tanúsíthatnak egymással szemben alkotmányosan meg nem engedett magatartást [lásd például: 45/2000. (XII. 8.) AB határozat, ABH 2000, 344, 349.]. Az Alaptörvény hatálybalépését követően pedig az Alkotmánybíróság az Alaptörvény elvont értelmezése során elfoglalt álláspontja szerint a bíróságok jogalkalmazásuk és jogértelmezésük során a szerződéses és más magánjogi jogviszonyok megítélésekor is figyelemmel vannak az Alaptörvényben biztosított egyes jogokra. Az Alaptörvényben garantált szabadságok a magánjogi viszonyokban közvetett érvényesülést kívánnak, vagyis az Alkotmánybíróság felfogása szerint a szerződéses szabadság tiszteletben tartása mellett az Alaptörvényből fakadó alapjogi követelmények végső soron a magánjog generálklauzuláin keresztül szolgálhatnak a magánfelek közötti jogviszonyok megítélésnek alkotmányjogi mércéjeként {erről lásd: 8/2014. (III. 20.) AB határozat, Indokolás [56], [64]–[66], illetve 34/2014. (XI. 14.) AB határozat, Indokolás [94]}.

[19] 1.2. Az Alkotmánybíróság illetően felfogását támogatja az EJEB gyakorlata is. Az EJEB következetes értelmezése szerint az Egyezmény 1. Cikke ugyanis valamennyi szerződő államot arra kötelez, hogy a joghatóságuk alatt álló minden személy számára biztosítsák az Egyezményből fakadó szabadságjogok érvényesülését. Az Egyezmény így nemcsak az emberi jogok tiszteletben tartásának, hanem védelmének kötelezettségét is elismeri. Ennek

megfelelően az EJEB mindig az Egyezmény 1. Cikkével együtt olvasva kívánja meg, hogy a szerződő államok a magánszféra világában is gondoskodjanak az érintett egyezményi cikkelyekből fakadó jogok érvényesítéséről. Az EJEB e tételét első ízben éppen a munka világával összefüggő ügyben fogalmazta meg, amelynek során egyezményesértőnek mondta ki azt a szabályozást, mely lehetőséget adott olyan brit vasúti szakszervezeti megállapodások érvénybe léptetésére, melyek a tagság megtagadását a munkavállalók elbocsátásával szankcionálták [EJEB, *Young, James és Webster kontra Egyesült Királyság*, (7601/76; 7806/77), 1981. augusztus 13., 49. bekezdés]. Később számos további döntésében formálta gyakorlattá e tételét. Ennek során az EJEB kimondta, hogy a szerződések, végrendeletek, illetve egyéb magánjogi jognyilatkozatok nemzeti bírósági értelmezését is felülvizsgálja, ha ez az értelmezés nyilvánvalóan sérti az Egyezmény értékrendszerét {elsőként lásd: EJEB, *Larkos kontra Ciprus* [GC], (29515/95), 1999. február 18., 31. bekezdés; később: EJEB, *Pla és Puncernau kontra Andorra*, (69498/01), 2004. július 13., 59. bekezdés}. Az EJEB felfogása szerint tehát az Egyezmény nemcsak a szerződő államok közhatalmi szerveit kötelezi arra, hogy saját maguk tartsák meg az abban garantált szabadságjogokat, hanem a magánszemélyek jogainak biztosításához olyan pozitív kötelezettségeket hárít a szerződő államok hatóságaira, ideértve azok bíróságait is, melyek szerint azok megakadályozzák, illetve orvoslást nyújtanak az Egyezményt sértő magatartásokért. E köteletség figyelmen kívül hagyása a nemzetközi egyezmény megsértését jelenti {lásd például: EJEB, *Assanidze kontra Grúzia*, (71503/01), 2004. április 8., 146. bekezdés}.

- [20] 1.3. Az Alaptörvény I. cikk (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy „az EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.” Az alapvető jogok védelmének alkotmányos előírása így a közhatalmat birtoklókra azt a kötelezettséget hárítja, hogy mind jogalkotási, mind jogalkalmazási tevékenységük során az Alaptörvényben biztosított jogokból fakadó követelmények érvényesülését a joghatóságuk alá tartozó magánszemélyekkel és szervezeteikkel szemben is garantálják. Másként fogalmazva, a közhatalom jogvédelmi intézkedéseinek is összhangban kell állnia az Alaptörvényben elismert jogok alkotmányos tartalmával. Az Alaptörvény hatálybalépését követően az Alkotmánybíróság alapjogvédelmi hatásköre kibővült az úgynevezett „valódi” alkotmányjogi panasz intézményével. A jogvédelem új intézménye az Alaptörvényben elismert jogokat sértő bírói döntésekkel szemben nyújt oltalmat, így biztosítja a bírói döntésben elfogadott jogértelmezés és az Alaptörvény alapjogi értékrendjének összhangját {3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [18]}. Egy-egy jogvitát eldöntő bírói jogértelmezés alkotmányosságát így végső soron a „valódi” alkotmányjogi panasz intézményén keresztül az Alkotmánybíróság garantálja. Igaz ez a szerződéses és más egyéb magánjogi karakterű jogvitákban eljáró bírói döntésekre is, melyek esetében az Alkotmánybíróság a felek szerződéses szabadságára figyelemmel vizsgálja, hogy az adott jogviszonyt szabályozó generálklauzulák bírói értelmezése összhangban áll-e az érintett alapjogból fakadó követelményekkel.
- [21] Különös jelentőséghez jut ez a jogvédelem a munkajogi jogviszonyokban, melyek bár alapvetően a magánjog rendszeréhez tartoznak, mégis aszimmetrikus természetűek. Ezt igazolja, hogy a munkajog az olyan önálló és függő, vagyis a munkáltató irányítása alatt álló munkavégzést szabályozza, amelyet a munkavállaló jellemzően hosszabb időn keresztül, személyesen lát el. A munkavállaló tehát nem egy előre pontosan meghatározott feladat elvégzésére vállalkozik, hanem a munkáltató utasításai szerint és ellenőrzése mellett egy jellegét tekintve meghatározott munkakör ellátására. E keretjellegű jogviszonyt minden esetben a munkáltató részletes utasításai töltik meg pontos tartalommal. Emellett a munkavállaló feladatait személyesen és jellemzően hosszabb időn keresztül látja el, amelynek során jellemzően bizalmi kapcsolat alakul ki közte és munkáltatója között. A munkavállaló tehát ennek megfelelően az egész személyiségevel vesz részt a munkaviszonyban. Mindebből következik egyfelől, hogy a munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölé rendelt jellege. Másfelől pedig a munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák.
- [22] A felek mellérendeltségének és tényleges egyenjogúságának hiányából fakadóan a mai munkajogi jogviszonyok jellemző vonása egyfelől a munkavállalót védő klauzulák kógens, illetve közjogi jellegű szabályok intenzív jelenléte, intenzív jelenlétének igénye, másfelől pedig a munkaügyi jogvitákban döntő bírói ítélezési gyakorlat és bírói jogvédelem kiemelt szerepe {hasonlóan lásd: 17/2014. (V. 30.) AB határozat, Indokolás [30]}. A munkajog ilyen karakterét jól példázza a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyetemes értekezletein az elmúlt évszázadban elfogadott ajánlásokban és aláírásra megnyitott egyezményekben a szerződő államok munkajogi szabályozásával szemben megkívánt jogvédelmi intézkedések, így többek között a foglalkoztatás alsó korhatára, az egyenlő bérezés követelménye, valamint a munkavállalók gyülekezési, szervezkedési és véleménynyilvánítási szabadsága.

- [23] 2. Az Alkotmánybíróság ezt követően röviden felvázolja az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleménynyilvánítási szabadságról vallott felfogását.
- [24] 2.1. Az Alkotmánybíróság a véleménynyilvánítás szabadságára különösen becses jogként tekint, hiszen a vélemény szabadsága egyfelől az egyéni önkifejezés, a személy szabad kibontakozásának és szellemi autonómiájának záloga, másfelől pedig a plurális, demokratikus közösség és akaratképzés nélkülözhetetlen forrása is. A szabad személyek szabad önkifejezése az Alaptörvényen alapuló alkotmányos rend egyik lényegi eleme és értelme. Emellett pedig a nyilvános vita és a párbeszéd szabadsága nélkülözhetetlen forrása a közösség szellemi gyarapodásának. Társadalmi és politikai, vagyis közéleti viták szabadsága és sokszínűsége híján ugyanis nincsen szabad közvélemény, nincsen demokratikus jogállam. Ezért a demokratikus jogállamokban alapvető követelmény, hogy a társadalom valamennyi polgára szabadon fejthesse ki gondolatait, szabadon válhasson a közvélemény alakítójává {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [39]}.
- [25] Az Alkotmánybíróság ennek megfelelően következetesen képviseli, hogy a szabad véleménynyilvánítást korlátozó törvények megszorító értelmezése áll összhangban az Alaptörvényből fakadó garanciákkal. A véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó törvénynek pedig akkor nagyobb a súlya, ha közvetlenül másik alanyi alapjog érvényesítésére és védelmére szolgál, kisebb, ha ilyen jogokat csakis mögöttesen, valamely „intézmény” közvetítésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont értéket kíván oltalmazni {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [42]}. A véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó jogértelmezés alkotmányosságának megítélése ugyanakkor nemcsak az Alaptörvényben is elismert másik alapjogtól vagy alkotmányos értéktől, hanem a korlátozó jogszabály természetétől is függ. Ennek megfelelően a büntetőjog, annak *ultima ratio* jellegéből fakadóan a közlések kizárólag azon legszélsőségesebb eseteivel szemben nyújthat oltalmat, melyekben a közreadott vélemény alkotmányos jogot sért vagy a jogsérelem veszélye közvetlenül jelen van. A szólásszabadság gyakorlásának kriminalizálása és büntetőjogi szankcióval sújtása így tehát szűkebb körben nyerhet igazolást, mint a véleménynyilvánítás közigazgatási jellegű korlátai, míg a polgári jogi jellegű korlátok igazolhatósága lehet a legerősebb {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [30]}. Az alkotmányjogi mércében további különbségtételt jelent, hogy az adott vélemény tényállítást, avagy értékítéletet közvetít. Míg az értékítéletet megjelenítő vélemények nagyobb toleranciát követelnek, addig a tényeket állító, avagy híresztelő kifejezések esetében fokozottabb gondosság követelhető meg {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [41]}.
- [26] 2.2. Az Alkotmánybíróság felfogása szerint a véleménynyilvánítási szabadság legbensőbb védelmi köréhez tartozik a közélettel összefüggő vélemény. Mindez a közéleti szólás kettős igazolásából fakad: nemcsak az egyéni önkifejezés forrását, hanem a közélet kérdéseiben való aktív részvétel kiemelkedően fontos eszközét jelenti. Következésképpen ezért az Alkotmánybíróság gyakorlata abban is, hogy a közéleti szólás szabadságának megítélésekor a véleményszabadságból fakadó alkotmányjogi mércét különös szigorral szükséges érvényre juttatni, vagyis az ilyen szólások erősebb védelmet élveznek, korlátozásuk még szűkebb körben nyerhet igazolást {7/2014. (III. 7.) AB határozat, Indokolás [45]; 13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [28]; 31/2014. (X. 9.) AB határozat, Indokolás [27]; 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [24]; 5/2015. (II. 25.) AB határozat, Indokolás [28]; 9/2015. (IV. 23.) AB határozat, Indokolás [32]}. Az Alkotmánybíróság hivatkozott határozatai a szűkebb értelemben vett politikai vitával összefüggő közéleti szólások megítélése felől döntöttek. A közéleti viták ugyanakkor nem érnek véget e szűkebb értelemben vett politika világával [lásd hasonlóan: EJEK, *Wingrove kontra Egyesült Királyság*, (17419/90), 1996. november 25., 58. bekezdését]. Átfogják az állami és önkormányzati, közhatalmi intézményrendszer működésének egészét, ideértve az igazságszolgáltatást is [EJEK, *Marian Maciejewski kontra Lengyelország*, (34447/05), 2015. január 13., 74. bekezdés], illetve az állam gazdasági szerepvállalását csakúgy, mint az üzleti élet társadalmi felelősségvállalásának és az üzleti élet világában egyre sokasodó számban jelentkező közéleti, így például környezetvédelmi, energiahatékonysági, munka-, és közlekedésbiztonsági és más hasonló kérdéseket. Ezen kívül átfogják az európai és nemzetközi intézményrendszerek működésével és politikáival összefüggő kérdéseket is. Az Alkotmánybíróság ennek megfelelően korábbi döntésében olyan mércét alakított ki, amely szerint egy-egy vélemény-kifejezés közéleti jellegének megítéléséhez „a közlés megjelenésének módját, körülményeit és a vélemény tárgyát, kontextusát” szükséges figyelembe venni. Így a közlést érintően vizsgálni kell a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve az arra érkező reakciókat és az adott közlésnek ebben a folyamatban játszott szerepét. További szempontként szükséges értékelni a kijelentés tartalmát, stílusát, illetve a közlés aktualitását, valamint célját.” {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [39]}. Ennek figyelembevételével az Alkotmánybíróság korábbi gyakorlatából a számottevő állami tulajdonosi részese-

dés mellett működő vállalatok menedzsmentjét érintő büntetőeljárást és annak a vállalat részvényárfolyamára gyakorolt hatásával kapcsolatos véleményeket értékelte közéleti kérdésként {3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [27]}.

- [27] A közéleti kérdések köre így szélesebb a szűk értelemben vett politikai szólásnál, vagy a közhatalom birtokosainak tevékenységénél. Bár valamennyi közéleti párbeszéd igényt tarthat a közéleti vitákat és a közügyek vitatását megillető alapjogi védelemre, ez az alapjogi védelem azonban más-más alkotmányjogi mércén keresztül érvényesül és így eltérő terjedelmű. Ennek megfelelően a közintézmények szabad megalakításának és a demokratikus akaratképzésnek előfeltételét jelentő, szűkebb értelemben vett politikai szólás alapjogi védelme szélesebb, mint az igazságszolgáltatás bírálatát megfogalmazó véleményé, mely utóbbi az ítélezés pártatlansága, valamint az ítélező bírák tekintélyének megóvása érdekében is korlátozható {elsőként lásd: EJEB, *Worm kontra Ausztria*, (22714/93), 1997. augusztus 29., 40., 49., 56. bekezdéseket, illetve legutóbbról: EJEB, *Kincses kontra Magyarország*, (66232/10), 2015. január 27., 27–34. bekezdéseket; EJEB, *Morice kontra Franciaország*, (29369/10), 2015. április 23., 128–139. bekezdéseket}. További, az Alaptörvényben is elismert értékek, így például a tisztességes versenyfeltételek és piaci magatartások megőrzésének figyelembe vétele kívánható meg az üzlet világához kapcsolódó véleményekkel szemben {EJEB, *Markt intern Verlag GmbH és Klaus Beermann kontra Németország* (10572/83), 1989. november 20., 33. bekezdés}.
- [28] 2.3. A munkaviszony jellege alapján a munkaviszonyból fakadó szabályok szükségszerűen érintik és korlátozzák a munkavállaló magatartását, így különösen cselekvési szabadságát és véleménynyilvánítását. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság előbbiekben vázolt felfogásából következik, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos esetekben alapjogi védelmet élvezhet akkor is, ha munkahelyen, vagy munkaviszonnyal összefüggésben hangzik el. Ezt a felfogást képviseli a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1944 májusi egyetemes értekezletén elfogadott, a szervezet alapokmányának mellékletként a munkaügyi-munkajogi világ értékrendjét meghatározó philadelphiai nyilatkozat is. Saját korábbi gyakorlat híján az Alkotmánybíróság figyelemmel van a nemzetközi jogvédelmi mechanizmusok esetjogára a véleménynyilvánítási jog munka világában érvényesülő mércéjének feltáráshoz. Az EJEB kiindulópontja, hogy az Egyezmény 1. Cikkével együtt olvasva az Egyezmény 10. Cikke védelmet nyújt nemcsak a közhivatalt viselők jogviszonyában, hanem a magánjog körébe lépő munkajogi jogviszonyokban is. Így az Egyezmény 10. Cikkének mércéje szerint kell megítélni azt a munkaviszonnyal összefüggő munkajogi joghátrányt is, amellyel a vélemény szabadságával élő munkavállalót sújtják {EJEB, *Fuentes Bobo kontra Spanyolország*, (39293/98), 2000. május 29., 38. és 48–50. bekezdések, valamint EJEB, *Wojtas-Kaleta*, (20436/02), 2009. július 16., 43. bekezdés; elvi jelentőséggel megerősítette: EJEB, *Guja kontra Moldova*, [GC] (14227/04), 2008. február 12., 70. bekezdés}. A jogsérelem ilyen esetekben abból fakad, hogy a szerződő államok hatóságai elmulasztják az Egyezmény 10. Cikkéből eredő követelmények munkaügyi jogvita során történő figyelembe vételét és érvényesítését {EJEB, *Palomo Sánchez és mások kontra Spanyolország* [GC], (28955/06, 28957/06, 28964/06), 2011. szeptember 12., 60. bekezdés}. A közéleti kérdést tárgyaló vélemény korlátozásának, valamint annak megítéléséhez, vajon a munkáltatói szankció természete és súlya arányban áll-e a korlátozással elérni kívánt céllal, vizsgálni kell, vajon „nyomós társadalmi érdek” igazolja-e a korlátozást {EJEB, *Sunday Times kontra Egyesült Királyság*, (6538/74), 1979. április 26., 62. bekezdés, amelyet munkaviszonnyal összefüggésben legutóbb megerősített: EJEB, *Rubins kontra Lettország*, (79040/12), 2015. január 13., 76. és 93. bekezdések; EJEB, *Kharlamov kontra Oroszország*, (27447/07) 2015. október 8., 28–29. bekezdések; valamint EJEB *Aurelian Oprea kontra Románia* (12138/08) 2016. január 19., 76. és 79. bekezdések}. Az EJEB olvasatában a „nyomós társadalmi érdek” fogalmának értelmezése során figyelemmel kell lenni az adott szakma, illetve az adott munkaviszony sajátosságaira: egyfelől a munkaviszonyból fakadó „hűség” kötelezettségre, másfelől pedig a titoktartási kötelezettségre {EJEB, *Kudeshkina kontra Oroszország*, (29492/05), 2009. február 26., 85. bekezdés; EJEB, *Rubins kontra Lettország*, (79040/12), 2015. január 13., 78. bekezdés}. A munkaviszonyt jellemző „hűség” kötelezettségből fakadóan így például nem élvez a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembehelyezkedik {EJEB, *Maximilian Rommelfanger kontra Német Szövetségi Köztársaság*, (12242/86); 1986. június 20.; EJEB, *Fernandez Martínez kontra Spanyolország*, [GC] (56030/07), 2014. június 12., 138. bekezdés}. A közlés akkor sem élvez sem alapjogi védelmet, ha kifejezett és kizárólagos célja akár a munkáltató jó hírnevének, reputációjának, akár versenyképességének csorbítása {EJEB, *Palomo Sánchez és mások kontra Spanyolország* [GC], (28955/06, 28957/06, 28964/06), 2011. szeptember 12., 69–77. bekezdések}. Az EJEB a „nyomós társadalmi érdek” értelmezése során relevánsnak tekinti a szóban forgó közlés közéleti kötődését (1) {lásd például: EJEB, *Rubins kontra Lettország*,

(79040/12), 2015. január 13., 84–85. bekezdések, illetve EJE *Matúz kontra Magyarország*, (73571/10), 2014. október 21., 49. bekezdés), a munkáltatónak a közléssel okozott hátrányt (2), az elhangzott vélemény kontextusát (3), a véleményszabadságával élő jóhiszeműségét (4), a munkáltatói intézkedés súlyát (5) {EJE, *Guja kontra Moldova* [GC], (14277/04), 2008. február 12., 74–78. bekezdések; legutóbbról összefoglaló jelleggel lásd: EJE, *Matúz kontra Magyarország*, (73571/10), 2014. október 21., 34. bekezdés}. Az Egyezmény 10. Cikkéből fakadó garanciák érvényesítése körében az EJE elvárása, hogy a szerződő államok bíróságai az imént kifejtett szempontrendszer szerint értékeljék a vitatott munkáltatói intézkedést.

- [29] 3. Az Alkotmánybíróság mindezek után áttekintést nyújt a munkáltatói érdekek veszélyeztetését tilalmazó munkajogi generálklauzuláról, valamint arról, hogy a hazai legfőbb bírói fórum milyen felfogással érvényesíti a magatartási zsinórmércét.
- [30] 3.1. Valamennyi munkaügyi kapcsolat a felek kölcsönös bizalmán alapszik. A gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom. E bizalom alapvető feltétele a munkavállaló úgynevezett „hűségi” kötelezettsége, amely szerint hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. Ez a kötelezettség jelenik meg többek között a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében, amely az alapvető szabályok között tilalmazza, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt olyan magatartást tanúsítson, amely munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A munkaviszony során irányadó magatartási követelmények között hasonló, ám részletesebb zsinórmértéket írnak elő a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (1), (2) és (3) bekezdései. Eszerint munkáltató jogos gazdasági érdekeit a munkavállaló nem veszélyeztetheti és a munkavállaló köteles tartózkodni a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető véleménynyilvánítástól. Ezek a szabályok irányadóak a munkavállaló munkaidőn kívül tanúsított magatartásának megítélésekor is. Erről a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (2) bekezdése rendelkezik, miszerint a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló munkaidején kívül tanúsított magatartása a jelenleg hatályos Munkatv. 9. § (2) bekezdésében foglaltak szerint korlátozható, melyről a munkavállalót írásban, előzetesen tájékoztatni kell. A jelenleg hatályos Munkatv. 9. § (2) bekezdése szerint pedig a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A törvényjavaslatához fűzött miniszteri indoklás érvelése szerint a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadság nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnal, illetve a jelenleg hatályos Munkatv. 9. § (2) bekezdésében foglalt személyiségi jogokat korlátozó klauzula irányadó a munkavállalói véleménynyilvánítás korlátozása során is (erről lásd: a jelenleg hatályos Munkatv. javaslatához fűzött indoklást). Ezt az értelmezést erősíti, hogy a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (2) bekezdése a munkavállaló munkaidején kívül tanúsított valamennyi magatartásának korlátozására a jelenleg hatályos Munkatv. 9. § (2) bekezdésében foglalt jogkorlátozó klauzulát rendeli alkalmazni. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Szakértői Bizottsága (CEACR) a tavalyi évben vizsgálta a jelenleg hatályos Munkatv. 8–9. §§ rendelkezéseit az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről szóló, 1948-ban aláírásra megnyitott, Magyarországon 1957-ben ratifikált, majd a 2000. évi LII. törvényben kihirdetett nemzetközi egyezmény végrehajtásának ellenőrzése során. Az Egyetemes Munkaügyi Értekezlet idei év június 1–13. napjai között rendezett, 104. ülészakán elfogadott jelentés arra az aggályra hívja fel Magyarország figyelmét, hogy a Munkatv. 8. §-ban szereplő általános megfogalmazás lehetőséget ad a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának súlyos korlátozására, amely összeegyeztethetetlen a nemzetközi munkaügyi egyezmény elvárásaival.
- [31] 3.2. A hazai legfőbb bírói fórum a munkáltató jogos gazdasági érdekeit védő generálklauzulát a felek együttműködési köteletségének alapelvéből olvassa ki és annak egy különös megjelenési formájaként értékeli (lásd például: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8. sorszámú ítéletét). A bírói döntések túlnyomó többsége a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését a konkurenciatilalom körében a munkavállaló kifejezett üzletrontó magatartásakor állapítja meg. A munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetése testet ölthet akár úgy, hogy a munkavállaló maga kezd a munkáltatója tevékenységi körével egyező hasznot hajtó gazdasági tevékenységbe (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.078/1995., Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.425/1995., Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.036/1998/74.) akár úgy, ha például a munkavállaló felesége a munkáltató tevékenységi körével egyező gazdasági tevékenységbe kezd (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.958/2008.), akár úgy, ha a munkavállaló tulajdono-

sa lesz vagy üzletet köt a munkáltató üzleti partnerével (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.980/1995.) akár úgy, ha a vezető állású munkavállaló a munkáltatójának tevékenységi körébe eső gazdasági társaságban szerez tulajdoni részesedést (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.530/2007.; Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10. 751/1998/73). Korábbi gyakorlatában ugyanakkor a legfőbb bírói fórum is elismerte, hogy a munkavállalót véleménynyilvánítása miatt szankcióval sújtó munkáltatói intézkedések megítélése során a munkavállalói kötelezettségek mellett vizsgálni kell a véleménynyilvánítás jogának érvényesülését is. Valósnak és okszerűnek ítélte a rendes felmondást abban az esetben, ha a munkavállaló figyelmen kívül hagyva jogos gazdasági érdekeit a nyilvánosság előtt illeti éles kritikával munkáltatóját (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.119/2013/3.). Ugyanakkor a véleménynyilvánítás jogával él és védelemben részesül, vagyis jogellenes a munkaviszony megszüntetése, ha a munkavállaló közmeghallgatáson szólal fel a munkáltatójának beruházását érintő munkahelyteremtéssel és környezetvédelemmel összefüggő egyes kérdésekben (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8.).

[32] 4. Az Alkotmánybíróság mindezen szempontok mérlegre tétele alapján bontja ki azt az alkotmányjogi mércét, amely az Alaptörvény IX. cikkében oltalmazott nyilvános és közéleti közlések munkaviszonyból fakadó korlátozásának megítélését segítheti.

[33] 4.1. Az Alkotmánybíróság kiindulópontja, hogy jogvita alapjogi érintettségének fennállása esetén a bíróságok a felek autonómiájából fakadó szerződéses szabadság és szabad kötelezettségvállalások tiszteletben tartása mellett ítélkezésük során a munkaviszonyt szabályozó generálklauzulákat az Alaptörvényben elismert jogokra és ezen alapvető jogokból fakadó követelményekre tekintettel kell értelmezzék (vö. jelen határozat Indokolásának IV/1.3. pontjával (Indokolás [20]–[22]), illetve 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [18]). A felek együttműködési kötelezettségét érvényre juttató, ilyen generálklauzulát fogalmaz meg a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében foglalt, a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetését tilalmazó magatartási zsinórmérték, amelynek elsődleges célja a munkáltató versenyképességének, valamint jó hírvének megőrzése. Ugyanezt a célt követik a jelenleg hatályos Munkatv. együttműködési kötelezettség körében előírt alapvető szabályai azzal, hogy 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 illetően 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 élvez 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 „hűség”, illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűség” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklau-

zuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem {vö. jelen határozat Indokolásának IV/2.3. (Indokolás [28]) és 3.1. pontjaival, (Indokolás [30])}.

- [34] 4.2. Ugyanakkor a jogállami demokráciák egyik értelme a véleménynyilvánítás szabadsága. Éppen ezért e joggal élni kívánók szabadsága még a munka világában is csak az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, annak védelme mellett korlátozható az alapjogok korlátozásakor irányadó szükségesség és arányosság tesztje alapján. A munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak tehát elsődlegesen azonosítaniuk kell az adott ügy véleménynyilvánítási szabadságának vonatkozásait és a munkaviszonyra irányadó magatartási zsinórmértéket az alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük. 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 kötődését, 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) {vö. jelen határozat Indokolásának IV/2.3. pontjával, (Indokolás [28])}.

V.

- [35] 1. Az Alkotmánybíróság ezek után a felvázolt alkotmányjogi mércéből kiindulva az egyedi ügygel összefüggésben értékeli, hogy a bíróság jogértelmezése összhangban áll-e az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleményszabadságból fakadó követelményrendszerrel.
- [36] 1.1. A bírói döntés alapját jelentő eljárásban megállapított tényállás szerint a munkáltató azért szüntette meg az indítványozó munkaviszonyát, mert humánerőforrás szakértőként szerepelt egy szakmai vita és tudás fórumot kínáló internetes portálon, illetőleg az ott megjelenő írásaiban a munkakörével egyező kérdéseket tárgyalt. A munkáltatói rendes felmondás szerint az indítványozó e munkahelyen kívüli tevékenysége veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Így az indítványozó munkája során olyan információk birtokába jut, amelyek megőrzéséhez munkáltatójának kiemelt érdeke fűződik, vagyis az indítványozó magatartása veszélyeztette jogos gazdasági érdekeit. A Kúria alkotmányjogi panaszban kifogásolt döntésének indokai szerint az indítványozó azért sodorta veszélybe munkáltatója jogos gazdasági érdekeit, mert munkaköre és a kifogásolt tevékenység közötti hasonlóság egyértelműen megállapítható, így az indítványozó magatartása alkalmas volt az üzleti vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára. A Kúria ezen kívül indokai között hivatkozott arra is, hogy az indítványozó a munkáltatónál szerzett szakmai ismereteit, tapasztalatait és tudását kívánta felhasználni, megosztani. Ez a magatartás pedig a Kúria álláspontja szerint sérti a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében foglalt zsinórmértéket, illetve a munkáltatónál érvényben lévő etikai kódex ehhez hasonló, általános szabályát (lásd: a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete ítéletének 7–8. oldalait).
- [37] 1.2. Az indítványozó a bírói döntéssel szemben azért terjesztett elő alkotmányjogi panaszt, mert álláspontja szerint az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleményszabadságával élt, amikor publikált egy internetes szakmai fórumon. A munkaügyi jogvitában eljáró legfőbb bírói fórum döntése pedig azért sért alkotmányos alapjogot, mert a véleménynyilvánítási szabadságát egyáltalán nem értékelte.
- [38] 2. Az Alkotmánybíróság a korábban felvázoltak értelmében a jelen alkotmányjogi panasz alapján elsődlegesen azt vizsgálja, hogy a szóban forgó tevékenység és közlés élvezheti-e az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésének védelmét, vagyis másként fogalmazva a jogvitában fennáll-e alapjogi érintettség. Az Alkotmánybíróság követ-

kezetes gyakorlata szerint ehhez szükséges vizsgálni a vélemény közéleti jellegét és közéleti kötődését, vagyis azt, hogy a közügyek vitatásához tartozhat-e. Ennek során kell értékelni a közlés megjelenésének *módját, körülményeit* és a vélemény *tárgyát, kontextusát*, a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve további szempontként a közlés *tartalmát, stílusát*, a közlés *aktualitását*, valamint *célját* {vö. jelen határozat Indokolásának IV/2.3. pontjával (Indokolás [28]) és 13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [39]}.

- [39] Az Alkotmánybíróság kiindulópontját e körben az ügyben eljáró bíróságok ténymegállapítása jelenti, mert következetes gyakorlata szerint az Alkotmánybíróság nem vizsgálhatja, többek között, a jogalkalmazói és bírói bizonyítékértékelés eredményeként megállapított tényállás helytállóságát {elsőként lásd: 3003/2012. (VI. 21.) AB végzés, Indokolás [4], legutóbb megerősítette: 3027/2017. (II. 17.) AB végzés, Indokolás [13]}. A jogvita során megállapított tényállás az indítványozó munkaköre és a szóban forgó internetes honlap témája között lényeges hasonlóságok fedezhetőek fel, mert mindkettő a humánerőforrás gazdálkodással függ össze. Az internetes portálon kizárólag a humánerőforrás területén közöl írásokat, valamint ilyen témában szakmai előadások és rendezvények szervezésén keresztül kínál „tudásmegosztó” szakmai vitafórumot (lásd: Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.1176/2011/11. sorszámú ítélet 3. oldalát, illetve a Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638426/2012/6. sorszámú közbenső ítéletének 6. oldalát). Szintén egyértelmű hasonlóság és ezen kívül időbeli egybeesés lelhető fel a munkáltatónál a jogvitában érintett időszakban zajló javadalmazási rendszer megújítása és az internetes honlapon közzétett írások témái között (lásd: Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638426/2012/6. sorszámú közbenső ítéletének 2. és 7. oldalait, valamint a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítéletének 7. oldalát).
- [40] Az munkaügyi jogvita során megállapított ilyen tényállás alapján az Alkotmánybíróság úgy értékeli, hogy a szóban forgó tevékenység a *tárgyát* tekintve kizárólag humánerőforrás gazdálkodáshoz kapcsolódó, vagyis egy meghatározott szakmához tartozó kérdéseket, szakmabéli közönségnek címezve tárgyal. Az internetes portál és az ott megjelenő írások kifejezett *célja* a „tudásmegosztás”, amellyel szintén egy szűkebb szakmai kört, nevezetesen a versenyző vállalatok humánerőforrás szakembereit törekszik megszólítani. A tevékenység *kontextusa* is ehhez a szakmaisághoz igazodik, minthogy az internetes portálon kizárólag ilyen jellegű írások jelennek meg és ilyen jellegű előadásokat, beszélgetéseket hirdetnek meg. Mindezeket figyelembe véve az Alkotmánybíróság úgy ítéli meg, hogy a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység, vagyis az internetes portál tartalma és az ott közzétett írások döntő részükben szakmai jellegűek és nem mutatnak olyan közéleti kötődést, amely ezt a tevékenységet egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe sorolja. Ebből következően a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység és ennek részeként megjelent írások esznek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelemtől (jelen határozat Indokolásának IV/2.3. pontja, Indokolás [28]). Mivel a szóban forgó tevékenység nem élvez a véleménynyilvánítás alapjogi védelmét, így esetleges korlátozása sem mérlegelhető a munkáltatót védő jogos gazdasági érdek veszélyeztetési tilalmát kimondó munkajogi zsinórmércével szemben {jelen határozat Indokolásának IV/4.1.–4.2. pontjai (Indokolás [33]–[34])}. Ennek megfelelően jelen ügyben az Alkotmánybíróság a felhívott alapjog és a munkaügyi jogvitában alkalmazott zsinórmérce érdemi összefüggésének hiánya miatt dönt az alkotmányjogi panasz elutasításáról.

VI.

- [41] Az Alkotmánybíróság e határozatának a Magyar Közlönyben történő közzétételét az Abtv. 44. § (1) bekezdés második mondata alapján, az ügy elvi jelentőségére tekintettel rendelte el.

Budapest, 2017. június 26.

Dr. Sulyok Tamás s. k.,
az Alkotmánybíróság elnöke

Dr. Balsai István s. k.,
előadó alkotmánybíró

Dr. Czine Ágnes s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Dienes-Oehm Egon s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Horváth Attila s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Hörcherné dr. Marosi Ildikó s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Juhász Imre s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Pokol Béla s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Salamon László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Schanda Balázs s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Stumpf István s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szabó Marcel s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Szívós Mária s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Varga Zs. András s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Pokol Béla alkotmánybíró párhuzamos indokolása

- [42] Támogatom a határozatot, de az indokolást illetően nem értek egyet azzal, hogy nem tesz világos különbséget az alapjogokat illetően az állam és egyén közötti viszonyokban érvényesülésük, illetve a magánfelek egymás közötti viszonyaiban érvényesülésük között.
- [43] Az alkotmányos alapjogok az európai történelem folyamán az 1700-as évek végétől az egyes egyéneket és a magánszférájukat védtek az állammal szemben. A demokratikus törvényhozásra alapuló modern államok így bár az egyszerű jogot szabadon változtathatják, de ha alapjogról van szó, és ez az állam és magánegyen viszonyában merül fel, akkor ennek szabályozása fölé alkotmánybírói ellenőrzés lép be, legalábbis ahol létezik az alkotmánybíráskodás. E szűk, de fontos körben tehát a demokratikus törvényhozás szabályozás szabadsága megszűnik, és az alkotmánybírói ellenőrzés alá vonja a törvényhozást. Ezt a demokrácia-korlátozó lehetőséget mint kivételt az egyes egyének és a magánszféra állammal szembeni autonómiája igazolja. Ha azonban az alapjogokat az egyes magánegyenek egymás közötti viszonyaira is kiterjesztjük, akkor a demokratikus törvényhozás lényegében teljes mértékben az alkotmánybírói ellenőrzése alá kerül. Ekkor azonban felmerül a rendszer lényegi jellemzőjét jelentő demokratikus felhatalmazás elenyészése, és a politikai demokrácia komponensének tendenciaszerű kiüresedése.
- [44] Ez a megfontolás azt követeli meg, hogy ne fogadjuk el az alapjogok vertikális hatályán túl a horizontális – magánegyenek viszonyában való – hatását. Azonban szűk mezsgyén előrehaladva elfogadható, hogy egy-egy alapjog esetében, ha közéleti irányultság, érintettség hatja át a máskülönben magánegyenek, magánszervezetek közötti viszonyt, akkor ezen áthatás egy foka után elismerjük kivételesen a horizontális irányú hatást is. A jelen esetben így a véleménynyilvánítási szabadság eredetileg állammal szembeni védelmet jelentő jogát a kifejtett vélemény közéleti irányultsága hiányában nem lett volna indokolt elismerni, és ezért lehetett egyet- érteni a határozat elutasítást tartalmazó rendelkező részével. Ám az indokolás IV. részének 1.1. pontjában tett kijelentések (Indokolás [17]–[18]) az alapjogok magánfelek közötti érvényesülésének általános jellegéről elfogadhatatlan érvelést jelent számomra, és amennyiben ez alapján születik meg a jövőben egy többségi döntés, azt szavazatommal sem tudom majd támogatni. A jelen esetben ennek nem volt érdemi kihatása a döntésre, így az elvi szembenállásom jelzése mellett meg tudtam szavazni a határozatot.

Budapest, 2017. június 26.

Dr. Pokol Béla s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Salamon László alkotmánybíró különvéleménye

- [45] Nem értek egyet az indítvány elutasításával; álláspontom szerint a Kúria ítéletét az Alkotmánybírósnak meg kellett volna semmisítenie, az alábbiak miatt.
- [46] Nem értek egyet azzal, hogy a határozat az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében foglalt véleménynyilvánítás szabadságának védelmét a közéleti kérdések vitatására szűkíti le és csak a vélemény közérdekű jellege esetére tartja biztosíthatónak az alkotmánybírói védelmet. Nézetem szerint a véleménynyilvánítás szabadsága mindenféle véleményre – ideértve a szakmai véleményt is – egységesen vonatkozó szabadság.
- [47] A véleménynyilvánítás szabadságát érintő ügyekben álláspontom szerint a szakjogi és az alkotmányossági kérdések jellemzően nem választhatóak el, ezért az Alkotmánybírói eljárása során nem mellőzheti a bíróságok által megállapított tényállás konkrét vizsgálatát és elemzését. A véleménynyilvánítási szabadság érvényesülésének vagy sérelmének kérdését csak ennek a vizsgálatnak az eredményétől függően lehet elbírálni.

[48] A jelen ügyben a Kúria ítéletének az indokolása álláspontom szerint nem támasztja alá az indítványozó keresetének az elutasítását. Az ítélet nem tartalmaz konkrét, részleteiben is kibontott érvelést az indítványozó munkavállalói kötelezettségének megsértését illetően, e nélkül pedig nem fogadható el a véleménynyilvánítás szabadságának az ügyben értelmezett korlátozása. Ezért a Kúria ítélete álláspontom szerint sérti az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében foglalt alapvető jogot, így azt az Alkotmánybíróságnak – az Abtv. 43. § (1) bekezdése alapján – meg kellett volna semmisítenie.

Budapest, 2017. június 26.

Dr. Salamon László s. k.,
alkotmánybíró

Dr. Stumpf István alkotmánybíró különvéleménye

[49] Jelen ügy megítélésének a tétje a véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi jogviszonyok világában való értelmezése, elhelyezése volt. Azt kellett a testületnek meghatároznia, hogy milyen munkaviszonyból keletkező korlátai vannak a munkavállaló által nyilvános fórumokon megjelenő közléseknek. Az Alkotmánybíróság azzal az indokolással utasította el a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panaszt, hogy nincs érdemi összefüggés az indítványozó által, panaszban megjelölt alapjog [vagyis az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében biztosított véleménynyilvánítás szabadsága] és a munkaügyi jogvitában alkalmazott korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdése között. Ezzel nem értek egyet, ezért sem a határozat rendelkező részét, sem pedig indokolását nem támogatam.

[50] A munkáltató azért szüntette meg munkavállalói jogviszonyát, mert a munkavállaló (indítványozó) által megjelentett blogbejegyzések veszélybe sodorták a munkáltató gazdasági érdekeit, magatartása alkalmas lehetett a munkáltató üzleti, vagy egyéb titkának nyilvánosságra hozatalára. Erről a publikációs tevékenységről állapította meg a Kúria fenti ítéletében, hogy a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdésében foglaltakkal ellentétes. Az Alaptörvény 28. cikke a következő kötelezettséget rója a bíróságokra: „[a] bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik”. Ennek alapján a Kúriának 1. fel kellett volna ismernie az ügy alapjogi (véleménynyilvánítás szabadsága) érintettségét; 2. a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdését az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésével összefüggésben kellett volna értelmeznie. E kötelezettségét a Kúria elmulasztotta, ítélete meg sem említi az ügy alapjogi érintettségét. Az ügyben eljáró bíróságoknak vizsgálniuk kellett volna a megjelent/publikált vélemény közéleti jellegét, a megjelenés módjára, körülményeire, tárgyára kontextusára kiterjedően. Ezt követően értékelniük kellett volna a kijelentés tartalmát, stílusát, illetve a közlés aktualitását, valamint célját {13/2014. (IV. 18.) AB határozat, Indokolás [39]}.

[51] E vizsgálat elmaradása miatt az Alkotmánybíróságnak meg kellett volna semmisítenie az alkotmányjogi panaszszal támadott kúriai ítéletet, a Munkatv. 3. § (5) bekezdésének (szűkítő) értelmezése ugyanis ahhoz vezetett, hogy a véleményszabadság alkotmányjogi oltalmát élvező nyilvános, közéleti jellegű szakmai párbeszéd a munkaügyi jogvitákban elveszíti a bírói alapjogvédelmet. A Kúria ítélete szerint ugyanis (8. oldal második bekezdés) minden olyan tevékenység, amely az üzleti vagy más titok nyilvánosságra hozatalára alkalmas lehet, veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Ennek pontos megítéléséhez lett volna szükség az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésének alapügyben való értelmezésére, bevonására, így lehetett volna biztosítani az összhangot a munkáltató „jogos gazdasági érdekvédelme” és a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága között.

[52] A „hűség kötelezettség” a Kúria jogértelmezésében felülkerekedett a munkavállaló alapjogának védelmén, amely megközelítést az Alkotmánybíróság sem terelte vissza többségi döntésében az Alaptörvény keretébe. A határozat indokolása szerint azért nincs összefüggés az alapul fekvő ügy és az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése között, mert a munkavállaló által közzétett írás (internetes blog bejegyzés) szakmai jellegű volt, így nem bizonyított közéleti kötődése. Az indokolás szerint a munkajogi jogviszonyt érintő írások (a munkaviszonyt is érintő véleményközlés) „elesnek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelemtől”. Ezek alapján az Alkotmánybíróság csupán azért zárta ki a munkavállaló alapjogi védeltségét, mert a publikáció tárgya – a Kúria megállapítása szerint – azonos a munkaviszonnyal érintett munkavállalói szaktudással. Álláspontom szerint a munkaviszonnyal összefüggő szakismeretek közlése,

közzététele, szaktudás megosztása nem jelentheti automatikusan az alapjogi védelem kizárását, ráadásul úgy, hogy az Alkotmánybíróság osztotta a Kúria azon felfogását, miszerint a munkáltató törvényben (a korábban hatályban lévő Munkatv.) biztosított gazdasági érdekében kizárt a munkavállaló alapjogi védelme. Mindezt olyan munkáltató vonatkozásában, védelmében állapította meg az Alkotmánybíróság, amely tulajdonosi struktúrájában az államháztartás részét képező tulajdonos is létezik. Annak vizsgálata nélkül, hogy fennállt-e a munkavállalóra vonatkozó titok vagy információ közreadásának valós esélye, a munkáltató véleménynyilvánításhoz fűződő joga nem korlátozható. Ha a korlátozáshoz elegendő lenne a publikáció tárgyának és a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő szaktudásának azonossága, alig maradna megjelentetésre alkalmas szakcikk vagy egyéb tájékoztatás, ennek köszönhetően pedig a szakmai párbeszéd a munkáltatói érdekek mentén lennének „cenzúrázva”.

- [53] Anélkül, hogy bizonyítékértékelési kérdésben állást foglalt volna, az Alkotmánybíróságnak meg kellett volna állapítania, hogy a Kúria a korábban hatályban lévő Munkatv. 3. § (5) bekezdéséhez fűzött értelmezése nem áll összhangban az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében foglalt véleménynyilvánításhoz fűződő joggal és ezért alaptörvény-ellenes.

Budapest, 2017. június 26.

Dr. Stumpf István s. k.,
alkotmánybíró

Alkotmánybírósági ügyszám: IV/523/2015.
Közzétéve a Magyar Közlöny 2017. évi 105. számában.

