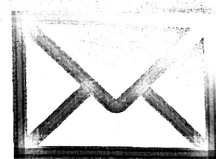
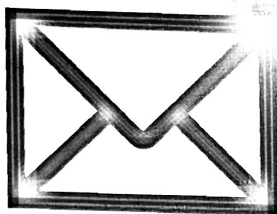


Jogi szaklap HR és munkaügyi szakembereknek
2016. október • 7. évfolyam • 10. szám • Ár: 2940 Ft

HR & Munkajog



XIII. Magyar Munkajogi Konferencia

A XXI. század kihívásai a munkaviszonyban
2016. október 11-13.

**Alkohol és drogfogyasztás
ellenőrzése a munkahelyen**

Munkavállalók a világhálón

Globális szabályozás a munkajogban?

Munkavállalók a világhálón – „Megosztani ér?”*

Azok, akik a címben idézett népszerű fordulattal már találkoztak a világhálón, minden bizonnyal nem mozognak ismeretlenül a közösségi oldalak, tartalommegosztó online tárhelyek, de általában véve a digitalizált mindennapok világában. A Facebook-szakzsargonban – szlengben? – „megosztani ér”, „osztani ér” szófordulatokkal szokták a felhasználók egymást nyíltan vagy éppen kevésbé nyíltan arra kérni, hogy a közzétett tartalmat – például hirdetést, hasznosnak vélt információt, de akár magánvéleményt, politikai, közéleti tartalmú nézetet is – minél több emberhez juttassák el, azaz osszák meg a közösségi oldal általuk kontrollált részén. Eme sajátos felhívásnak nincs közvetlenül köze a következő néhány oldal szorosan vett munkajogi tartalmához, azonban az „ér” szócskának mint az „érvényesség” képzett szavunk tövének már annál inkább: hogyan, mikor, meddig, milyen formában „ér” egy munkajogi kapcsolatban – elsősorban a munkavállalókat szemlélve – tartalmat közölni, véleményt formálni, akár ízlést, értékítéletet „megosztani” a nagyvilággal, legalábbis azokkal a személyekkel, akik rendszeresen mozognak ezen felületeken?

A felvetett probléma így már direkt módon kapcsolódik a munkaviszony jogához, a munkavállaló és a munkáltató jogi kapcsolatához, hiszen napjaink munkajogának – de általában véve a jogfejlődésnek is – szükségszerűen számolnia kell a rohamos technikai fejlődés nyújtotta kockázatokkal, veszélyekkel, és persze előnyökkel, gazdasági, munkaszervezési faktorokkal is.¹ Összességében azt mondhatjuk, hogy a mindennapi élet alapvető változásaihoz kell igazodnia a munkajogi tendenciáknak is, legalábbis az „online” létezés, a közösségi média, az új elektronikai eszközök és ezekkel kapcsolatos munkamódszerek vonatkozásában mindenképpen. A munkajogban – tekintettel elsősorban a felek közötti hierarchizált, egyben szoros bizalmon alapuló viszonyra² – e változások jelentősége kiemelkedő, azonban a technikai és alapvető társadalmi fejlődés általában jóval megelőzi a jogalkotást, egyúttal az azt értelmező joggyakorlatot, így a munkajogi normák, garanciák, megoldások oldaláról számolnunk kell egyfajta kényszerű alkalmazkodással. Jelen tanul-

mány a munkavállalói oldalt veszi alapul az említett új kockázatok és jogi veszélyek relevanciájában, tekintettel arra, hogy akár a személyiségi jogok védelme, akár a felmondási okok kiterjesztése, akár a munkáltatói gazdasági érdekek védelme nyomán az online térben való létezés, információáramlás, megosztás, online véleménycsere („kommentelés”) szignifikánsabb hatással bírhatnak a munkavállalóra nézve, gondolva a munkáltató klasszikus ellenőrzési, utasítási, szankcionálási jogára egyaránt.³

E tradicionális jogokat kísérem meg elhelyezni a tradicionálisnak egyáltalán nem mondható, megváltozott munkajogi és általában véve 21. századi kontextusban, kitérve a munkavállaló online jelenlétének esetleges következményeire, a munkáltatói felmondási okok lehetséges új csoportjára – gondolva lényegében a munkavállaló online véleménynyilvánítására, világhálón megjelenő magatartására, „kihágásaira” –, de akár a céges adatokkal, e-maillal, internetes eszközökkel való visszaélés munkajogi következményeire is. Jelen írás kitér a munkavállaló munkahelyi és privát léte elválasztásának „örök” problematikájára. Minderre tekintettel megkísérem megválaszolni a következő kérdéseket: meddig mehet el a munkavállaló a napjainkban normálisnak számító online jelenlét során; illetőleg mik a munkáltató valós, jogszerű kontrollálási lehetőségei e tekintetben?

Jelen tanulmány tehát mintegy figyelemfelkeltő jelleggel összegez néhány, a világhálón is jelen lévő, a mun-

* A tanulmány a K117009, „Az egyenlő foglalkoztatás követelménye a változó munkajogi elvárásokat tükröző HR tendenciák keretei között” című kutatás keretében készült, Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal – NKFIH, szerződés nyilvántartási száma: K117009.

¹ Rab Henriett: Új szempontok a munkajogi szabályozás megítéléséhez – Kimutatható-e kapcsolat a rugalmas foglalkoztatás kérdése és az emberi erőforrás menedzsment szempontjai között? In: Horváth István (szerk.): Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 389–400. old.

² Kiss György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége, Jogtudományi Közlöny, 2008/2., 70–81. old.

³ A munkavállaló személyiségi jogi sérelme hasonlóan fontos kérdés, ezzel összefüggésben l. Sipka Péter: A személyiségi jogok megsértéséért fennálló munkáltatói felelősség egyes gyakorlati kérdései, HR & Munkajog, 2015/10., 6–8. old.

kavállaló szempontjából felmerülő kockázatot, egyúttal potenciális veszélyforrást a munkáltató gazdasági érdekeire nézve.

A MUNKAVÁLLALÓ KORLÁTOZOTT MOZGÁSTERE KONTRA A PRIVÁTSZFÉRA VÉDELME

Bár jelen tanulmány nagyobb részt a munkáltató munkavállaló online magatartásával szembeni védekezési lehetőségeit veszi alapul, mégis érdemes néhány szót szólni az online létezés azon alapvető aspektusáról, amelyben a munkavállaló megjelenhet, egyúttal pedig kihatása lehet a munkaviszonyra. Az olyan, egyszerűbbnek tűnő esetekre kell gondolni, mint magán e-mailezés a munkahelyen, vagy akár a céges e-mail magánjellegű használata, a munkáltatóval szemben megfogalmazott vélemény széles körű közzététele stb., melyekkel kapcsolatosan felmerül több probléma is.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) – de valójában generálisan a személyiségi jogok védelmi kötelezettsége – alapján nem is lehet kérdés, hogy a munkavállalót az online létezés során is ugyanúgy megilletik a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (a továbbiakban: Ptk.) foglalt személyiségi jogok, mint például akkor, amikor a munkáltató a munkavállaló rossz hírét kelti. Ugyanakkor az Mt. szigorúan, a munkajogviszony céljához kötődően megengedi e személyiségi jogok korlátozását,⁴ bár ez a fajta korlátozás nem feltétlenül a munkahelyi internet-használat körének leszűkítését jelenti, hanem tipikusan a munkáltató ellenőrzési jogának megfelelő biztosítását (lásd a munkahelyi iroda kamerával való ellenőrzését).

Vagyis ha abból indulunk ki, hogy a munkavállaló magánéletét a jog eszközeivel védeni kell, akkor felmerül az a kérdés, hogy ez a védelem képezhet-e akadályt a munkáltató gazdasági érdekeinek megóvása tekintetében? Másként feltéve a kérdést: a munkavállaló magánélethez való joga vagy a munkáltató jogos gazdasági érdekének alapvető szinten rögzített védelmének kollíziója esetén miként kell értelmezni az egyes jogokat és azok korlátait?⁵

⁴ Mt. 9. § (2) és (3) bekezdés, illetve az Mt. részletes indokolása is kiemeli, hogy bár nem abszolút érvényű a munkavállaló személyiségi jogainak védelme, a korlátozás kapcsán a munkaviszony rendeltetését szűken kell értelmezni, illetőleg az arányosság alkotmányos elvének meg kell felelni. L. a Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat, részletes miniszteri indoklás, 100. old.

⁵ Szilágyi Katalin: Facebook-szabályzat: Meddig mehet el a munkáltató? www.munkajog.hu, <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/facebook-szabalyzat-meddig-mehet-el-a-munkaltato> [2016.08.06.].

Ha a munkavállalói érdekekből indulunk ki, akkor felvethető, hogy a munkavállaló munkaviszonyon kívüli élete, életvitele egyfajta „védett tulajdonság” lehet – az analógia csak elnevezésbeli az egyenlő bánásmód követelménye kapcsán ismert védett tulajdonságok körével –, hiszen a vélemény, a közölt értékek, de akár egy e-mail tartalma is, mind a munkavállaló személyiségének részét képezik. Mivel nem létezik két egyforma munkavállaló, ezért „védett tulajdonságként” jelenhet meg a munkavállalók magánélete, ebből adódóan azt alkotmányjogi, polgári jogi, munkajogi garanciákkal szükséges körülbasztánni.

A munkáltató szemszögéből nézve e védelem azonban csak korlátozottan biztosítható, ugyanis a munkaviszony sajátos jogi jellege, illetőleg a technikai fejlődés és új munkavégzési módszerek egyaránt oda vezetnek, hogy a munkáltatóknak nem könnyű a védett – magánjellegű – és korlátozottan védett – munkaviszonnyal összefüggő – tevékenységek, „megosztások” elkülönítése. Ebből adódóan a munkavállaló a saját érdekeit szem előtt tartva csak nehezen tudja kezelni a munkavállalói privátszféra védelmét akkor, amikor lényegében az online közlések gyorsasága és nyilvánossága miatt folyamatosan veszélyeztetheti eme értékeket. A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme véleményem szerint ilyen szempontból (is) meghatározó a munkaviszonyban.⁶

Összességében az állapítható meg, hogy napjainkban a munkavállaló „munkahelyi” és privát élete csak nagyon nehezen választható el egymástól, így a munkáltatónak sem biztos, hogy a kettőt külön kell kezelnie, hanem valamilyen módon rugalmasan kell ezt megtennie. Persze e két aspektus szoros összefonódása aggályossá teszi mind a klasszikus személyiségvédelem hatékonyságát – különösen figyelembe véve a munkaviszony sajátosságait –, mind a munkáltató által alkalmazható védelmi eszközök körét is. Vagyis a világhálón is létező és aktív munkavállaló személyiségi jogainak védelme csak úgy képzelhető el, ha a kereteket a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme határozza meg, de azzal, hogy munkaviszonyát veszélynek teszi ki az ilyenfajta jelenléttel, mindenképpen számolnia kell.

A MUNKÁLTATÓ ÉRDEKEINEK VÉDELMEBEN – ONLINE KOCKÁZATOK A MUNKAVISZONYBAN

Véleményem szerint a munkavállalónak a munkaviszony során egyfajta kockázatként kell számolnia magánszférá-

⁶ Ennek relevanciájával kapcsolatosan I. Horváth István: Féltve őrzik – a munkáltatói jogos gazdasági érdek védelme. Humán Szaladó, 2005/6., 232–235. old.

jának korlátozásával, ami természetesen az Mt. és a Ptk. szabályaira tekintettel csak korlátozottan lehetséges. Azonban a munkavállalónak ugyanolyan figyelemmel kell lennie a munkaviszonyon kívül is az online tér generálta veszélyekre, mint a munkáltató utasításaira, vagyis összességében elmondható, hogy a munkavállaló létezése és magánszférájának munkaviszonytól történő elkülönítése sokkal nehezebbé vált a 21. századi technikai és új társadalmi kihívások között. Hozzá kell persze tenni, hogy ezt az összefonódást az esetek nagy részében a munkavállaló önként vállalja akkor, amikor a világhálón aktív. E jelenségek azonban nem rontják le a munkáltató jogos gazdasági érdekéhez fűződő jogát, hiszen a munkajog társadalmi-technikai változásokkal párhuzamos változása ugyanúgy tetten érhető például az e-mail-es kommunikáció miatti kvázi rugalmas munkaidő formájában, mint a távmunkavégzés alapvető sajátosságaiban, vagyis a modernizálódás mint generálisan akceptált jelenség nem feltétlenül jelent káros előfeltevést is egyúttal a munkáltatóra nézve. Következésképpen a valódi kérdés a munkáltató általi kontrollálhatóság és korlátozhatóság, illetve az esetleges jogkövetkezmények köre kell, hogy legyen, hiszen az alapprobléma nem tűnik a gyakorlatban is kielégítő módon feloldhatónak (lásd a munkaviszonyhoz kötődő és azon kívüli magatartás kérdését).⁷

A téma szempontjából érdemes kitérni a munkavállaló lehetőségeinek bővülésére, magatartásformáinak kiszélesedésére is. Természetesen valamennyi online közlési és interakciós eszköz a munkáltató számára is nyitva áll, azonban a munkaviszonyban jellemző hierarchizáltság egyfajta kényszerű alárendelt szerepet predesztinál a munkavállaló számára, és ebből a munkavállaló munkáltatói ellenőrzéssel, gyakran kellemetlen kontrollal szembeni tűrés kötelezettsége is társul. Ha például a munkáltató előírja, hogy a munkahelyen tilos magánlevelezést folytatni elektronikusan, akkor a munkavállaló szükségképpen úgy érzi, hogy egy alapvető joga csorbul, bár hozzá kell tennünk, hogy a modern technológia előtti korban sem volt evidens, hogy a munkavállaló munkaidőben leveleket fogalmaz meg és küld például a barátainak.

E lehetőségek azonban az esetek jelentős részében ellentétesek lehetnek a munkáltatói érdekekkel, és éppen ezért kell erről a témáról külön szólnunk, ellentétben például a távmunkavégzés biztosította sajátos előnyökkel, amelyek mindkét fél oldalán fontosak. A munkáltató gazdasági érdekeit nyilvánvalóan nem kizárólag a munkavál-

láló online jelenléte veszélyezteti, azonban eme „életforma” megszokottá, mindennaposá válása mindenképpen kihat a munkáltató érdekeire is, jellemzően negatívan. Álláspontom szerint azért nem lehet szimplán a munkajog és a technológia modernizálódásával magyarázni e jelenségeket, mert az említett változások sokkal gyorsabban és intenzívebben annál, mint amilyen eszközökkel a munkáltató a munkavállaló ellenőrzése körében rendelkezik (értve ez alatt a klasszikus munkajogi eszközöket).

A kockázatok körében mindenképpen meg kell említeni a munkáltató szankcionálási jogát, jelesül a felmondási jogot, hiszen a munkavállalói jogsértések körének potenciális bővülésével a szankcionálási lehetőségek színesebbé válásával is számolnunk kell. Egészen pontosan kérdés lehet az, hogy a munkavállaló online térben tanúsított magatartása képezheti-e munkáltatói felmondás alapját annak ellenére, hogy a munkavállaló eme aktivitásokat rendszerint magánügyként éli meg. A munkáltató az Mt. 66. § (2) bekezdése szerint alapíthatja felmondását a munkavállaló magatartásából fakadó okra, ami a joggyakorlat szerint sokféle lehet. Nézetem szerint a munkavállaló véleményközlése, nyilvánosság előtti cselekménye beletartozhat e kategóriába, hozzátéve azt, hogy nagyon nehéz egy olyan felmondási okot 21. századi keretek között értelmezni, amely természetesen sokkal régebbi a technikai fejlődés ezen fokánál. Így véleményem szerint a joggyakorlatnak egyik oldalról el kell ismernie azt, hogy a látszólag magánvélemény kifejezésének tűnő munkavállalói cselekmények – *ad absurdum* közösségi oldalon történő megosztás – képezheti jogszerű munkáltatói felmondás alapját, másik oldalról pedig azt, hogy az ezzel kapcsolatos jogértelmezésnek kellően rugalmasnak kell lennie.⁸ Egy példával élve: a munkavállaló nem direkt a munkáltatóra utaló, őt bármilyen módon sértő, de nézeteivel, vallott értékeivel ellentétes közzététele képezheti-e ilyen felmondás alapját? Vagyis el kell tudnunk különíteni a direkt és indirekt közlést e kontextusban, hiszen a munkavállaló magánszférájának aránytalan és indokolatlan korlátozása lenne, ha a munkáltató mindennemű online közösségi aktivitást tilalmazhatna. Megjegyzem, hogy például a közsféra dolgozói, az állami alkalmazottak körében e korlátozásokkal nyíltabban élhet a munkáltató, hiszen egy fontos állami tisztségben könnyebben válhat valaki „méltatlanná” munkaköre betöltésére⁹ egy látszólag ártatlan komment, bejegyzés nyilvánosságra

⁷ Ezzel kapcsolatosan l. a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez kötődően: Arany Tóth Mariann: Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban. Jogtudományi Közlöny, 2008/3., 129–139. old.

⁸ L. bővebben: Németh Janka: A közösségi média használatára alapozott felmondások – alapelvek szintjén. www.munkajog.hu, <http://www.munkajog.hu/rovatok/munkahely/a-kozossegi-media-hasznalatara-alapozott-felmondasok-alapelvek-sintjen> [2016.08.06.].

⁹ L. a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 64. §.

hozatala kapcsán, hiszen az adott munkakörre nézve a méltatlanság a munkavégzésen túli szempontokat tömöríti.

Kérdés persze, hogy ez mennyiben korlátozható hatékonyan klasszikus munkajogi eszközökkel, például előírhatja-e a munkáltató, hogy a munkavállaló online nem oszthat meg bizonyos tartalmakat, vagy csak korlátozottan lehet jelen az online térben? Álláspontom szerint a munkáltató alapvető gazdasági érdekének védelme érdekében kikötheti, hogy a munkakörhöz/tevékenységhez fűződő témakörben maradjon „csendben” a munkavállaló, de a munkavállaló privátszféráját nem limitálhatja oly mértékben, hogy a munkavállaló lényegében „hallgatni” kényszerüljön az internetes nyilvánosság előtt. Ugyanakkor a munkaidőben történő tevékenység kontrollálása ezt megengedheti, persze a munkáltatóra nézve káros tartalmak közzététele minden további nélkül megvalósulhat munkaidőn túl is, nem is beszélve a rugalmas vagy kötetlen munkaidő-beosztásról.

Ugyanakkor arra is felhívom a figyelmet, hogy az általam említett – részben – hipotetikus esetek az egyik szélsőséget képviselik, ugyanis a világhálón való jelenlét természetesen nem kell, hogy a munkáltató jogainak csorbitásához vezessen. Teljesen más kérdés az az eset, amikor a munkavállaló magánvéleménye, aktivitása – azaz aminek indirekt módon sincs munkahelyi kapcsolódása – nem fér össze a munkáltató szemléletével, etikai kódexével, hiszen ebben az esetben a felmondás vagy más szankció jogszerűsége attól is függ, hogy ténylegesen negatívan hathat-e az a munkáltatóra. Például egy befektető cég munkavállalója milyen mértékben oszthat meg bármit a nyilvánossággal, ami a pénzpiachoz kapcsolódik? Jobb ettől teljes mértékben távol maradnia? Nem kell távol maradnia, de a munkáltató érdekeivel ellentétes tartalmat nem közölhet.

A távolmaradás persze ma már szinte lehetetlen, tekintve, hogy a munkáltatók többsége is jelen van online. Egyszerűbb megítélésű az az eset, amikor a munkavállaló munkahelyi levelezési rendszert használ magáncélra vagy munkáltatói tilalom ellenére magánlevelezést folytat munkaidőben. A munkáltató a munkahelyi e-mailt akár

adattartalmat tekintve is ellenőrizheti, feltéve hogy a munkavállalót tájékoztatja arról, hogy a céges e-mailben akár a magánjellegű tartalmat is megtekintheti, bár utóbbi ellenőrzése nem lehet korlátlan.¹⁰ A magánlevelezés ugyanakkor nem ellenőrizhető és szankcionálható, de a munkaviszonyhoz kötődő jogszerű korlátozás előírható a tekintetben, hogy magánügyet semmilyen formában nem intézhet munkaidőben; ennek megszegése már felmondási alapul szolgáló kötelezettségszegés lehet.

ÖSSZEGZÉS

És hogy „megosztani ér-e”? Természetesen „ér”, de a munkavállalónak különösképpen körültekintőnek kell lennie és számolnia kell az ilyen módon felmerülő valós kockázatokkal. Egyik munkavállaló sem kényszer hatására él online életet is, vagyis egyfajta természetes folyamatként éljük meg a mindennapokban a világhálón való adatáramlást, de ezt önként vállaljuk. A munkáltató érdekeinek védelme azonban koránt sem önkéntes, ilyen módon a munkavállaló valóban korlátok között érezheti magát nyilvánosságra hozott véleményét illetően, de ezek a korlátok nem mehetnek túl az Mt. 9. §-ában foglalt alapvető szabályokon. Kézenfekvő megoldásnak tűnik a munkáltatói felmondás mint *ultima ratio* alkalmazása a munkáltatót valóban sértő esetekben, de a felek között megfelelő tájékoztatással talán csökkenthető az ilyen típusú konfliktusok száma. Generális szabályt és következtetést szinte lehetetlen az ilyen esetekre nézve megfogalmazni, de nézetem szerint a felelős munkavállalói magatartás mindenképpen indokolt napjaink rugalmas munkajogi struktúrájában.

dr. Zaccaria Márton Leó

¹⁰ L. NAIH-421-19/2013/H. számú határozat, 12–13. és 21. old.

Iratkozzon fel ingyenes Munkajog hírlevélre!

Hírlevelünkben összegezzük az új jogszabályokat és jogszabály-módosításokat, a munkajoggal kapcsolatos híreket, aktuális információkat. Az ajánlóban tájékoztatjuk a legújabb szakirodalmakról, szolgáltatásokról, képzésekről és egyéb eseményekről.

shop.wk.hu/hirlevel

 Wolters Kluwer