



## **A hazai munkajog és a közösségi média kapcsolata**

*Avagy a modern digitalizáció problémái a munka világában, munkajogi szemüvegen keresztül*

**NEDECZKY Katalin**

ügyvéd

Napjainkban megfigyelhető a technikai haladás ugrásszerű fejlődése, amelynek egyenes következménye az internethasználat, ezen belül is elsősorban a közösségi média használatának rohamos terjedése. Ezt támasztja alá az a közkeletű vélekedés is, miszerint aki nincs fent Facebookon, az nem is 'létező' ember. A XXI. század embere mindennapjait az interneten és a közösségi média felületeken éli, mind munkaidőben, mind azon túl, hivatalos és személyes kapcsolataira is kiterjedően. A felhasználók azonban e felületek írott és íratlan szabályaival számos esetben nincsenek tisztában, és azzal sem, hogy tetteik milyen következményeket vonnak maguk után. E felületeken tett meggondolatlan kijelentéseik akár a munkáltató jó hírnevére, jogos gazdasági érdekére is kihathatnak, és ezzel súlyos erkölcsi és gazdasági kárt okozhatnak.

A munkavállalók helytelen magatartása a munkáltató részéről akár a jogviszony megszüntetését is eredményezheti, amely munkáltatói döntés azonban a munkavállaló érdeksérelmét okozhatja. Érdemes ezért áttekintenünk, hogy munkajogi szempontból hol húzódik a határ a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga, és a munkáltató jogos gazdasági érdeke között.

### **1. Vonatkozó szabályozás, kapcsolódó alapelvek, közösségi média platformok**

Minden munkáltató számára elengedhetetlenül fontos az érdekkörébe és működésére vonatkozó hazai szabályok teljes körű ismerete. Ugyanakkor a munkavállaló érdeke is, hogy ezen szabályokkal tisztában legyen, illetve ismerje a társadalmi együttélés legalapvetőbb normáit, a társadalmilag elfogadott erkölcsi szabályokat alkalmazza mind a munkaideje alatt, mind a munkaidőn túli szabadidejében.

Kifejezetten a címben meghatározott témára vonatkozó hazai jogszabály nincs, azonban a jogszabályok általános érvényű elveiből, illetve a vonatkozó bírói gyakorlatból kikövetkeztethetővé válik a feltehető jogalkotói szándék mind a szakemberek, mind a laikusok számára.

### *1.1. A témához kapcsolódó jogszabályi környezet*

Az alábbi legjelentősebb hazai szabályok foglalkoznak a munkavállaló munkaidőben tanúsított magatartásával, amely alapján levezethető a munkavállaló közösségi média használatával kapcsolatos joga, illetve kötelessége, továbbá a munkáltatói oldal ellenőrzési joga is.

#### *1.1.1. A munka törvénykönyve*

A legalapvetőbb jogszabályok közül elsőként emelendő ki a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), amelynek rendelkezései a bírósági ítélezési gyakorlatban is kiemelt jelentőséggel bírnak.

Az Mt. 8. §-a, 9. § (2) bekezdése, 10. § (1) bekezdése továbbá az 52. §-a tartalmazza mindazon szabályokat, amelyeket munkavégzése során valamennyi munkavállalónak kötelessége betartani. Így nem tanúsíthat olyan magatartást, még munkaidőn kívül sem, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekét sérti, vagy veszélyezteti, illetve olyat sem, amely közvetve, vagy közvetlenül sérti, vagy sértetheti a munkáltatója jó hírnevét.

A munkáltató és a munkavállaló tartós bizalmi kapcsolatának megfelelő magatartás tanúsítása mindkét fél oldaláról elvárt, és nem korlátozódik kizárólagosan a munkaidőre, hanem kiterjed a munkavállaló munkaidőn túli életére, magánéletére is. A munkavállaló magatartásának megítélése során szükségszerűen előtérbe kerül a munkavállaló munkaköre, munkáltatónál betöltött szerepe, pozíciója, a tény, hogy ő a munkáltató munkavállalója, valamint az elkövetett cselekedete, az eset összes körülményének figyelembevételével.

A munkavállaló személyiségi joga, így legfőképp a magánélete, és az ezen időszak alatt tett véleménynyilvánítása csak akkor és annyiban korlátozható, amely arányban áll a munkáltató által elérni kívánt céllal.

### 1.1.2. Magyarország Alaptörvénye

Magyarország Alaptörvénye [2011. április 25.] (a továbbiakban: Alaptörvény) IX. cikke rendelkezik a minden embert megillető véleménynyilvánítás alapvető, alkotmányjogilag is védett szabadságáról.

A minden jogszabály felett álló Alaptörvényünk említett jogszabályhelye kifejezetten rendelkezik arról, hogy minden ember veleszületett joga, hogy véleményét szabadon kinyilvánítsa, mások előtt kifejtse azt, véleményt alkothasson, gondolatot cseréljen, véleményezze az őt körülvevő világot, embereket, történéseket. Mindezt mindenféle retorzió nélkül. Azonban véleménynyilvánítása mások méltóságát nem sértheti, nem befolyásolhatja negatívan. Ugyanezen elvek vonatkoznak mind a természetes, mind a jogi személyekre.

Tekintettel arra, hogy az Alaptörvény a minden embert megillető legalapvetőbb emberi jogokat tartalmazza, így azok megsértése valamennyi ember számára szigorúbb elbírálás alá esik, és az erkölcsi norma mielőbbi helyreállítását kívánja.

### 1.1.3. A Polgári Törvénykönyv

Az Mt. számos helyen a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szabályrendszerét rendeli alkalmazni, így például a személyiségi jogokkal kapcsolatos rendelkezések esetére is.

A Ptk. a véleménynyilvánítások által másoknak okozott esetleges jogsértések tekintetében állít fel olyan szabályrendszert, amely alapján a jogában sértett követelheti a sérelmes tevékenység jogsértő által történő abbahagyását, vagy akár a sérelemmel okozott kár megtérítését is. Ezen szabályok megalkotására azért volt szükség, mert a mindennapi közlések, véleménynyilvánítások során számos esetben sérül egy-egy személy személyiségi joga, így szükség volt olyan szabályozás kialakítására, amely megfelelő védelmet, illetve adott esetben garanciát nyújthat a sérelmet szenvedett fél számára jogai érvényesítéséhez.

### 1.1.4. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény

A munkáltató csak célhoz kötötten és jogszabályban kapott felhatalmazás alapján szerezhethet be és tarthat nyilván jogszabályban meghatározott adattartalmakat dolgozójáról. Ezen szabályokat hivatott rendezni az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.), valamint az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen

adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: GDPR).

Ugyanakkor a társas kommunikáció során a közösségi médiákban számos esetben tesznek közzé, osztanak meg az emberek olyan adatokat, információkat önmagukról, vagy másokról, amelyek egyébként törvényi védelem alatt áll(ná)nak. Ezen adatok beszerzéséhez, megismeréséhez, nyilván tartásához a munkáltatónak nincs joga. Még akkor sem, ha egyébként a munkavállaló azt a közösségi médiában korábban már megosztotta. Így nem kérheti és nem tarthatja nyilván például az egészségi állapottal, nemi identitással, faji, vallási kérdésekkel kapcsolatos adatokat, információkat. Ezért szükséges minden esetben megvizsgálni, hogy a munkáltató adatgyűjtéssel kapcsolatos magatartása megfelel-e a jogszabályban foglalt követelményeknek.

### *1.2. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga és a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági érdeke*

Az előzőekben ismertetett legrelevánsabb jogszabályi környezet rendelkezései alapján megállapítható, hogy a két legfontosabb érdek, a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga, illetve a munkáltató jogos gazdasági érdeke, egymással szemben áll. A legtöbb esetben ennek a két érdeknek az egymással szembeni elsődlegessége szolgáltatja a jogvita alapját, így ezen érdekek összemérése kiemelt jelentőségű egy-egy jogeset vizsgálata, illetve vitás kérdés eldöntése során.

Az esetek többségében e két érdek jól megfér egymás mellett, egyik sem zárja ki a másikat. Ugyanakkor, amikor a köztük levő egyensúly megbillen, és a bíróságnak szükségszerűen döntenie kell valamelyik érdek elsődlegességéről, akkor az egyik érték kényszerűségből, mérlegelés alapján mégis a másik fölé kerekedik.<sup>1</sup> Minden ügyet az összes körülmény figyelembevételével, részleteiben szükséges vizsgálni ahhoz, hogy eldönthető legyen, a munkáltató jogos gazdasági érdeke, vagy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga-e adott esetben a védendőbb érték. A bíróságok ezen eljárásaik során minden esetben érdekmérlegelési tesztet végeznek, amelyben összemérik és mérlegetlik a két fél jogos érdekét, illetve vizsgálják a lehetséges életszerű következményeket.

Így például, amennyiben a munkavállaló csupán részt vesz egy, a munkáltatót becsmélő beszélgetésben, azonban ő maga nem alkot véleményt, a bíróság álláspontja szerint ez még nem alapozza meg a munkavállaló jogviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetését. Ugyanakkor, amennyiben a munkavállaló maga is bekapcsolódik a becsmélésbe, és maga is trágár szavakkal ócsárolja a munkáltatóját, rontja annak jó hírnevét, az már valóban és jogosan alapot adhat arra, hogy a munkáltató

<sup>1</sup> Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.1476/2012/7.; Nyíregyházi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság M.469/2017/16.; Fővárosi Ítéltábla Pf. 21.288/2018/8.; Győri Ítéltábla Mf. 30.016/2020/5.; Győri Ítéltábla Mf. 30.035/2020/7.; Debreceni Ítéltábla Mf. 50.025/2020/4.; valamint Pécsi Ítéltábla Mf. 30.019/2021/7.

éljen az azonnali hatályú felmondás jogával, jó hírneve és jogos gazdasági érdekeinek elsődlegességére hivatkozva.<sup>2</sup>

Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozata kiemelte, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága valamennyi személy számára „különösen becses jog”,<sup>3</sup> mert elengedhetetlen az egyének szabad véleményformálása, és azok alapvetően korlátozásmentes közlése. Ugyanakkor a véleménynyilvánítás nem korlátozhatatlan szabadság. De a korlátozást nagyon szigorú keretek között szabad csupán engedélyezni annak érdekében, hogy az valóban csak a szükséges mértékig avatkozzon e jog gyakorlásába.

Ezt hivatott szolgálni a szükségesség-arányosság teszt, amely egyértelműen meghatározza, hogy a korlátozáshoz mindenképpen szükséges a legitim cél (például más jogának, esetleg szabadságának érvényesülése), az, hogy a korlátozásnál alkalmasabb módon a védendő érték, vagy a legitim cél nem elérhető, továbbá a korlátozás arányban kell, hogy álljon az elérni kívánt céllal.

### *1.3. A munkavállaló rendelkezésre állási kötelezettsége*

A munkavállaló alapkötelezettsége, hogy a munkahelyén munkára képes állapotban jelenjen meg, és ezt a munkára képes állapotot a munkavégzés ideje alatt mindvégig fenntartsa, munkáját a munkaviszonyára vonatkozó szabályok szerint lássa el, mindeközben betartsa a munkáltatója utasításait a munkavégzésre vonatkozóan.

Bár látszólag a rendelkezésre állási kötelezettségnek a munkavállaló közösségi médiabeli tevékenységéhez, a véleménynyilvánítás szabadságához, illetve a munkáltató gazdasági érdekéhez csekély köze van, mégis, amennyiben jobban megvizsgáljuk a kérdést, láthatjuk, hogy számos közös kapcsolódási pont van a jogintézmények között.

Ennek talán legekleatásabb példáját alkotják azok a jogesetek, amelyekben a munkavállaló a munkaideje alatt közösségi médiában bejegyzéseket tett közzé, folyamatosan aktív volt ezen oldalakon, és olyan információkat, adatokat, képeket, bejegyzéseket stb. osztott meg, amelyek nem a munkavégzéséhez kapcsolódóak, vagy azt támogatóak voltak. Egy ilyen eset volt példaként N. Attila, a LuK Savaria Kft. akkori munkavállalója facebook posztja. Ebben a munkavállaló kritikát fogalmazott meg a munkáltatóval, valamint a munkáltató munkaszervezésével kapcsolatban, amelyet állítása szerint munkaközi szünete alatt tett közzé a Facebookon, s amely a jogviszonya megszüntetését eredményezte.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Miskolci Törvényszék M.70.129/2020/5.

<sup>3</sup> VEREB Anita: Ne szólj szám...? – A közösségi médiában közzelt vélemények a munkajogi bírói gyakorlatban. *Munkajog*, 2021/2. 30–37.

<sup>4</sup> [szerző nélkül] Facebook-poszt miatt rúgták ki a szombathelyi LuK dolgozóját. *nyugat.hu*, 2016. 10. 14., [https://www.nyugat.hu/cikk/luk\\_kirugas\\_facebook\\_poszt\\_miatt](https://www.nyugat.hu/cikk/luk_kirugas_facebook_poszt_miatt)

Egy másik, angol jogesetben, a munkavállaló munkaidő alatt több bejegyzést is közzétett a Facebook profilján, amelyben unalmának adott hangot, amely a jogviszonya megszüntetéséhez vezetett.<sup>5</sup>

Ugyancsak érdekes jogvitát eredményezett az az eset, amelyben a munkavállaló betegszabadsága, vagy egy másik esetben a hozzátartozója gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadsága időtartama alatt – a jogintézmény céljával ellentétesen – nyaralni ment, amelyről valós időben a közösségi médiában be is számolt, bizonyítékot szolgáltatva a jogellenes cselekedetére.<sup>6</sup>

Az ilyen munkavállalói magatartások rendkívül nagy valószínűséggel vonják maguk után a legszigorúbb következményt, a munkáltató azonnali hatályú felmondását.

#### *1.4. A közösségi média használata munkaidőben, illetve azon túl, rendkívüli munkaidőben*

Ahogy azt korábban megállapítottuk, a munkaidő alatt a munkavállalót terheli a rendelkezésre állási, és munkavégzési kötelezettség. A munkaidőn túli idejével a munkavállaló azonban szabadon rendelkezik, ezt az időt a munkáltató csak rendkívül indokolt esetben jogosult igénybe venni.

Ezért is lehet érdekes kérdés annak megítélése, ha a feladatok mennyisége miatt a munkavállaló a rendes munkaidejében nem végez az aznapi feladataival, ezért „önszorgalomból”, akár a munkáltató tudomásával is, a munkaidején túl is a munkahelyén tartózkodik a munka befejezése érdekében, és ezen idő alatt használja a közösségi médiát. Ugyanis a munkavállaló a szerződésben meghatározott mennyiségű napi munkaidőt (munkaórát) köteles a munkáltató részére bocsátani. Az ezen felüli idővel ő maga rendelkezhet. Így például ebben az időben főszabályként szabadon használhatná a közösségi médiát, és abban aktívan részt vehetne. Elgondolkodtató, hogy amennyiben a felek egy ilyen esetben bírósághoz fordulnának, milyen döntés születne. Melyik érték lenne a védendőbb? Különösen, ha a munkáltató tiltja a munkavégzés alatti magán internethasználatot. Természetesen ezek teoretikus kérdések, amelyek megválaszolására vélhetően egy precíz, mindenre kiterjedő munkáltatói szabályzatra lenne szükség.

#### *1.5. A munka és a magánélet egymáshoz való viszonya, a határok összemosódása*

Napjaink új munkaszervezési formái, trendjei során feladat- és létszám-racionalizálásra kerül sor. Így ugyanannyi feladatra kevesebb munkaerő jut. A munkavállalóknak ezáltal jobban ki kell használni munkaidejüket, hogy az elvárt feladatokat határidőre teljesíteni tudják. Ezért például optimális

<sup>5</sup> Andrew LEVY: Teenage office worker sacked for moaning on Facebook about her 'totally boring' job. *Daily Mail*, 2009. 02. 26. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-1155971/Teenage-office-worker-sacked-moaning-Facebook-totally-boring-job.html>

<sup>6</sup> Győri Ítéletábla Mf. 30.016/2020/5.

kihasználtság esetén nincs lehetőség a munkaidő alatti magán internethasználatra, illetve közösségi média használatra sem.

Viszont a jogszabályok lehetőséget biztosítanak home office-ban történő munkavégzésre, amely a munkaidő feladatközpontúsága miatt újfajta munkaidő felhasználást is eredményez. Előfordulhat, hogy a munkaidő eltolódik, a munkavállaló munkaidejét nem napközben, hanem az éjszakai órákban tölti le, illetve tevékenységét megszakításokkal, nem folyamatosan végzi. Ekkor a munkáltató ellenőrzési lehetősége csekélyé válik. Nehéz ugyanis megállapítani ekkor a munkaidő végét, az esetleges túlóra kezdetét. Amennyiben a munkáltató nem határoz meg a home office-ra vonatkozóan egy egységes törzsidőt, vagy napközben, pontos időmeghatározással teljesítendő napi munkaidőt, akkor a munkavállaló munkaidejét szabadon oszthatja be, feladatai ellátásának szem előtt tartásával. A munkaidőt így a munkavállaló tehetsége, gyorsasága, tudása határozza meg.

Természetesen a munkavállaló a munkaidejét továbbra is köteles ledolgozni, és a munkáltatónak lehetősége van ellenőrizni a munkavállaló munkavégzését. Ezért lehetséges, hogy a munkavállaló részére a munkáltató által biztosított munkahelyi számítástechnikai eszközre olyan alkalmazások kerüljenek feltelepítésre, amellyel a munkavállaló által ténylegesen munkavégzésre fordított időt a munkáltató ellenőrizni és mérni tudja. Figyelemmel kell azonban a munkáltatónak lennie arra, hogy amennyiben a munkavállaló jogosult a munkahelyi eszközt magáncélra is használni, a munkáltatói ellenőrzés nem eredményezheti a munkavállaló magánéletének ellenőrzését. Ennek kivitelezése azonban jelentős nehézségekbe ütközhet, amennyiben a munkáltató előzetesen nincs tisztában azzal, hogy a munkavállalója pontosan milyen időben végzi el a feladatait.

A munkaviszonyra vonatkozó jogszabályok nehezen, és nem naprakészen tudják lekövetni a mindennapokban ténylegesen lezajló folyamatokat. Így adódhat, hogy bár egyre több aspektusát szabályozza a jogalkotó ennek az újfajta munkavégzési mechanizmusnak, azonban még mindig rengeteg a bizonytalanság a számos joghézag miatt, amelyet a felek kénytelenek, illetve adott esetben kötelesek kitölteni tartalommal.

### *1.6. A közösségi média platformok, levelező rendszerek felhasználása munkavégzésre, illetve magáncélból, és ennek lehetséges anomáliái*

Manapság egyre több vállalat jelenik meg a Facebookon, a LinkedIn-en, de akár Instagramon is. Itt tájékoztatnak szolgáltatásukról, elérhetőségükről, itt népszerűsítik tevékenységüket, szolgáltatásaikat, potenciálisan vevőket, vagy leendő munkavállalókat toboroznak, jelentős számú érdeklődőt, felhasználót szólítanak meg ezáltal.

Jogosan adódhat a kérdés, hogy ha a munkavállaló megosztja a munkáltató tartalmait, akkor a profilja ezzel hivatalos, a munkáltatóhoz köthető profilnak tekinthető-e. Ekkor például a munkavál-

laló kommentje egy cikk alá, vagy akár egy lájk tekinthető-e a munkáltató jóváhagyásával tett kvázi nyilatkozatnak? Minderre a gyakorlatnak szükséges kialakítania a megfelelő válaszokat. Az azonban biztos, hogy a munkavállaló szabadidejében történő véleménynyilvánítása is kihathat a munkáltatóra, hiszen, ha arról posztol, hogy akár ő, akár a kollégái nem elégedettek a munkahelyükkel, úgy egy potenciális szerződő fél elállhat a munkáltatóval történő szerződéskötéstől, ezáltal a véleménynyilvánítás akár kárként is realizálódhat a munkáltató oldalán.

Ezen kérdéseket is vizsgálta az Alkotmánybíróság 56/1994 (XI.10.) AB határozata, amely körben a testület kifejtette álláspontját a munkavállaló munkaidőn túli magatartásával kapcsolatban. Álláspontjuk szerint a munkaidőn túl csak abban az esetben korlátozható a munkavállaló véleménynyilvánítási joga, amennyiben az várhatóan negatív hatással lehet a munkáltatóra a munkavállaló munkaköre, illetve munkáltatónál betöltött pozíciója okán. Természetesen van egy általános erkölcsi norma, amely bizonyos mértékig segítséget nyújthat a munkavállalónak abban, hogy el tudja dönteni, mi helyes, illetve mi nem, azonban ez nem minden esetben elég a jogsértő magatartás elkerüléséhez. Továbbá érdemes lehet abból a szempontból is megvizsgálni a munkavállaló által munkavégzése során alkalmazott közösségi platformok használatát, hogy amennyiben a munkáltató kötelezővé teszi valamelyik közösségi médiafelületen történő munkavégzést, vagy jelenléte, például a LinkedIn-ét, ahol a munkavállaló a munkájából kifolyólag szerez ismerősöket, építi a kapcsolati hálóját, akkor ez a kapcsolati tőke kit illet a munkaviszony megszüntetését követően? A munkavállalót, aki felépítette, vagy a munkáltatót, aki ennek felépítését lehetővé tette?

## **2. A közösségi média használatának gyakorlata munkáltatói és munkavállalói oldalról**

### *2.1. A munkáltató adat- és információszerzési lehetősége a kiválasztási eljárás során*

Valamennyi munkáltató a jelentkezők közül a legképzettebb, legrátermettebb munkavállalót igyekszik megszerezni. Ezért kérnek önéletrajzot, motivációs levelet, tekintik meg a jelentkező médiabeli profilját. Ezekből remélik megismerni a jelentkező alapvető személyiségjegyeit. A médiabeli profilokon elérhető adatok sok esetben olyan információt is tartalmaznak, amelyeket a munkáltató egy állásinterjúján jogszerűen nem kérdezhetne meg (például családi állapot, vallási hovatartozás, szexuális irányultság). Ezért is vált mára a HR szakemberek egyik legalapvetőbb módszerévé a jelentkező jobb megismerése, komplexebb profil megalkotása érdekében a jelentkezőről a közösségi médiában elérhető információk megismerése.



Ahogy Kun Attila fogalmazott: „[a] közösségi portálok publikus felületei ma már voltaképpen sztenderd munkaeszközei a HR-szakembereknek, [...] illetve a munkáltatói brand-építés (sőt a toborzás) fontos eszközei is.”<sup>7</sup>

Jogszámban azonban még nem rendezett az a kérdés, hogy a média-profilbeli megismeréssel összefüggésben melyek azok a módok, amelyek még jogszerűek, és nem sértik a jelentkező személyiségi jogait, személyes adattal, különleges adattal való rendelkezés jogát. Vannak kifejezetten olyan közösségi oldalak (mint például a LinkedIn), ahol a felület használatának esszenciáját képezi, hogy a felhasználók olyan adatokat osztanak meg magukról, amelyek kizárólagosan a munkájukkal, munkavégzésükkel, munkatapasztalatukkal kapcsolatosak. Ezen oldalak leendő munkáltató általi megtekintése aligha tekinthető jogellenes adatszerzésnek. Ugyanakkor természetesen a leendő munkáltatónak is figyelemmel kell lennie arra, hogy az ezeken az oldalakon található információk sem feltétlenül tükrözik teljesen a valóságot.

A munkáltatók ilyen háttérelőrzései legtöbbször láthatatlanok maradnak, hiszen nem közlik a jelentkezőkkel, hogy áttekintették az interneten róluk elérhető információkat, amelynek alapján hozták meg döntésüket. Különösen, mert az Mt. szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy személyes adat közzétevése követhető meg, amely vagy a munkaviszony létesítése, vagy annak teljesítése, illetve adott esetben megszűnése (megszüntetése) vagy igény érvényesítése szempontjából lényeges.<sup>8</sup> Ennek alapján azonban a munkáltatói internetes kutakodásnak a munkavállaló személyiségi jogai jelentős mértékben képezhetik gátját. Ugyanis a munkavállaló által önmagáról közzétett információk sok esetben olyan adatokat tartalmaznak, amelyek munkáltató tudomására jutása esetén sérülhetnek a jelentkező személyiségi jogai.

Természetesen adódik a kérdés, hogy amennyiben a leendő munkavállaló önszántából osztotta meg ezeket az információkat, és saját döntése alapján, önkéntesen tette hozzáférhetővé bárki, így akár a leendő munkáltató számára is, akkor ezzel a magatartásával a jelentkező ráutaló magatartással nem adott-e felhatalmazást a leendő munkáltatójának az információk szabad megismerésére.

Ugyanakkor érdemes elgondolkodni azon, hogy amennyiben a munkáltató a leendő munkavállaló tudomására hozza, hogy megtekintette ezeket az oldalakat, úgy ezt jogilag hogyan kell, illetve lehet megítélni, értékelni. Ugyanis a hatályos jogszabályok explicite nem tiltják, hogy a munkáltató aktív legyen a közösségi oldalakon, és az ott közzétett információkról kvázi hivatalos tudomással rendelkezzen, a szükségesnél mélyebben is tájékozódjon a munkavállalóról. Azonban, amennyiben a munkavállaló bizonyítani tudja, hogy a munkáltató nem csak megnézte ezeket az oldalakat, de emiatt hozott rá kedvezőtlen, akár diszkriminatív döntést, úgy a munkáltatónak akár esetlegesen egy peres eljárással is szembe kell néznie. Emiatt talán nem feltétlenül szerencsés a leendő munkáltatónak an-

<sup>7</sup> KUN Attila: Közösségi média és munkajog – avagy „online” munkaidőben és azon túl. *Munkaügyi Szemle*, 2013/3. 12.

<sup>8</sup> Mt. 10. §.

nak tényét, hogy a jelentkezőről a jelentkező által szolgáltatott dokumentumokon túl is kutakodott, nyilvánosságra hoznia, feltárnia.

Amennyiben ágazati jogszabály, vagy a munkáltató belső szabályzata szükségessé teszi mélyebb információk beszerzését is, úgy az a leendő munkavállaló előzetesen írásbeli hozzájárulása birtokában és a hozzájárulás mértékéig szerezhető be, ismerhető meg, és kezelhető.

A fentiekén túl a leendő munkáltatónak lehetősége van akár a korábbi munkáltató által kiállított értékeléseket is bekérnie, hogy megbizonyosodjon róla, hogy a jelentkező a korábbi jogviszonyaiban megfelelő szakmai és erkölcsi hozzáállással rendelkezett-e. Azonban itt szükséges megjegyezni, hogy a legtöbb esetben a munkáltatók pozitív kicsengésű értékelést adnak, amely nem sérti a munkavállaló érdekét, későbbi elhelyezkedési lehetőségét, ezzel is igyekezve elkerülni egy esetleges hosszas pereskedést. Ez azonban megkérdőjelezi a jogintézmény hasznosságát, illetve létjogosultságát.

Végezetül meg kell említeni azt is, hogy nem csak a munkáltató kiváltsága, hogy a munkaviszony létesítését megelőzően tájékozódjon a munkavállalóról, hanem a munkavállaló számára is nyitott lehetőség, hogy információkat szerezzen be a leendő munkáltatóról. Ezért is nagyon lényeges a munkáltatók számára, hogy róluk a munkavállalóik milyen információkat, véleményeket tesznek közzé, illetve milyen adattartalmakat osztanak meg, hiszen a leendő munkavállalók ennek alapján is döntenek a jogviszony létesítése mellett, vagy ellen. Elrettentő erővel bírhat, amennyiben egy leendő munkáltatóról a közösségi médiában számos negatív információ, komment, vélemény kering. Emiatt akár az is lehetséges, hogy a legalkalmasabb jelölt lép vissza.

## *2.2. A munkavállaló munkaviszonya fennállása alatti véleménynyilvánításának szabályai*

Az Mt. általános magatartási követelményei a munkaviszony fennállása alatt folyamatosan terhelik a feleket. Ennek megfelelően a jóhiszeműség, tisztesség, kölcsönös együttműködés elveinek megfelelően szükséges a feleknek mindvégig eljárni. Ezen kívül a munkavállalónak figyelemmel kell lennie a munkáltató jó hírnevére, jogos gazdasági érdekére, és tartózkodnia kell annak mindennemű veszélyeztetéséről. Mindezen alapelvek mind a munkaidő alatt, mind pedig azon kívül terhelik a feleket.

Szükséges megjegyezni, hogy függetlenül attól, hogy a munkavállaló munkakörében megjelenik-e esetenként a közösségi média oldalairól történő ismeretszerzés, mint rendszeres, napi feladat, ez a tevékenység nem keverendő össze a munkavállaló magáncélú közösségimédia-felhasználásával, ismeretszerzésével, kapcsolattartásával. A magáncélú használat a munkaidő során alapvetően tilalmazott, hiszen az nem kapcsolódik a munkavégzéshez, és ezáltal a munkaidő kihasználtság, az ellátott feladatok mennyisége csökken.

Számos olyan munkakör ismert, így például a fejezők, vagy a PR-osoké, ahol a mindennapi munkatevékenység szerves részét képezi a közösségi média platformokon való aktív részvétel.

Ugyanakkor ezen munkakörökben a közösségi média egyértelmű magánhasználata ugyanolyan elbírálás alá kell, hogy essen, mint azon munkakörök esetében, ahol a tevékenység ellátása nem kötődik az aktív közösségi média használathoz.

Annak eldöntésére, hogy a munkavállaló milyen mértékű kötelezettségszegést valósít meg a munkaidő alatti közösségi média használattal, több szempontot is szükséges megvizsgálni. Így vizsgálni kell, hogy a felületek használata mennyi időt tesz ki naponta, milyen időben használja ezt a munkavállaló, szüneteiben, ebédidőben, vagy pedig a munka, munkaidő rovására, mert ahogyan arra számos szerző rávilágít, felmerülhet akár a vétkes kötelezettségszegés kérdésköre is. Ugyancsak vizsgálni szükséges a munkáltató ilyen tárgyú szabályzatait, valamint azt is, hogy a munkavállalók megismerték-e, megismerhették-e az abban foglaltakat.

Amennyiben a munkáltató nem tiltja a munkavállalóknak a magáncélú internethasználatot, egészen más lesz a megítélése a munkavállaló magatartásának, mint amennyiben a munkáltatónál teljes tilalom van érvényben. Ez utóbbi esetben a munkáltató azonnali hatályú jogviszony megszüntetésének alapja lényegesen könnyebben igazolható.

Megfigyelhető, hogy a munkavállalók pandémia miatti home office munkavégzésre történő átállásával már nem csak a magánéletük jelentős része, hanem egyre több munkamegbeszélés, egyeztetés került át az online térbe, egyre gyakrabban tartják a munkavállalók egymással, esetleg feletteseikkel is a kapcsolatot ezeken a csatornákon. Vélhetően ennek is köszönhető azon esetek elszaporodása, amelyekben a munkavállalók például a közösségi médiában tesznek közzé véleményt, értéktételet, vagy bármely egyéb írományt a személyes kommunikáció helyett. Ezen megnyilvánulásoknak az esetek jelentős többségében nincs következménye. Azonban, amennyiben a munkavállaló véleménye a munkaviszonyával kapcsolatba hozható, illetve a megnyilvánulás formája vagy tartalma valamilyen okból szembe megy a munkáltató jogos gazdasági érdekével, esetleg a munkáltató belső szabályzatába, vagy valamely jogszabály előírásaiba ütközik, annak már munkajogi joghatásai is lehetnek. Fontos kiemelni, hogy bár a munkavállaló a szabadidejében nem rendelkezik munkavégzési kötelezettséggel, mégis szem előtt kell tartania a munkáltató jogos gazdasági érdekét, illetve jó hírvének megőrzését is. Így függetlenül attól, hogy a munkáltatónál hatályban van-e szabályzat erre az esetre nézve, vagy sem, nem tehet közzé a munkavállaló olyan megnyilatkozást, amelyben becsmérli a munkáltatót, vagy a többi munkavállalót, vagy amely negatív színben tünteti fel a munkáltatót. Ezek ugyanis alapot adhatnak a munkáltatónak a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére.

Meg kell jegyezni, hogy szinte valamennyi munkavállaló mozog az online térben, azonban a felhasználására vonatkozó ismeretekkel nem minden esetben rendelkeznek, részletes és közérthető szabályozás híján nincsenek ismereteik arra vonatkozóan sem, hogy cselekedetük sért-e, illetve milyen szabályokat sért, sérthet. Így például nincsenek tisztában azzal, hogy véleményük csak ahhoz jut-e el, akinek kifejezetten szánják, vagy szélesebb nyilvánosságához, esetleg valamennyi közösségi médi-

abeli ismerősükhöz. Fel sem mérik, hogy véleményük más személyeknek, munkáltatójuknak milyen mértékű érdek-, vagy gazdasági sérelmet okoz, vagy okozhat.

A Kúria egy jogeset során már kimondta, hogy az a munkavállalói magatartás, amelyben a Facebook profilján olyan felháborodásának hangot adó üzenetet tesz közzé, amely a munkáltató helytelen megítélését idézi elő, alkalmas volt arra, hogy a munkáltató jó hírnevét, a belé vetett bizalmat csökkentse, sértse, és így megalapozott volt a munkáltató felmondása.<sup>9</sup>

Természetesen az online tér világát nem csak a munkavállalónak, hanem a munkáltatónak is szükséges kellőképp ismernie, hiszen ők is jelen vannak a közösségi médiában, rendelkeznek magán, vagy céges felülettel, így ők is elkövethetnek ott jogsértéseket. Ezért az ő részükről is nagyobb gondosságot és figyelmet érdemelne, hogy a munkavállalóikkal szemben, esetlegesen egyes jelenségekkel kapcsolatban milyen véleményt fogalmaznak meg, illetve tesznek közzé ezeken a felületeken.

Ahogy azt a Kártyás Gábor, Répáczki Rita, illetve Takács Gábor szerzőhármas felvetette, „ami egy offline környezetben jogellenes magatartás, az az online térben is az.”<sup>10</sup> Ezen gondolat szem előtt tartásával számos jogsértés megelőzhető lenne.

Ugyanakkor mindenképp ki kell emelni, hogy a felek munkaidőn túl tanúsított magatartására vonatkozó elvárások a mai napig nem képezik egy egységes szabályrendszer részét, bár sok szempontból az Mt. szabályozásából levezethető a munkavállaló magatartására vonatkozó követelmény. Az együttműködési kötelezettség, mint gumiszabály valamennyi munkaidő alatti, és azon túli magatartásra nézve feltételezi, hogy a felek a másik jogos érdekét tiszteletben tartják, nem sértik, nem csorbítják. Emiatt számos munkáltató döntött úgy az elmúlt években, hogy saját hatáskörben, belső szabályzatok (pl. Facebook szabályzat) segítségével szabályozza a munkavállalók ilyen magatartását.

Ezek a szabályzatok azonban szükségtelenül nem korlátozhatják a munkavállaló életét, minden napjait, főképp nem rendelkezhetnek a munkavállaló magánéletéről. Tiszteletben kell tartaniuk a magánélet és véleménynyilvánítás jogának szabadságát. Ezek egyedüli korlátja a munkáltató jó hírvének, illetve jogos gazdasági érdekének sérelme lehet, amennyiben ez a sérelem nagyobb annál, mint amit a tilalmak jelentenek a munkavállaló számára. Erre vonatkozó szabályrendszer az Mt. 8. §-ában található, amelyet minden félnek szükségszerűen be kell tartani eljárása, véleményalkotása, és annak kinyilvánítása során.

Továbbá lényeges, hogy a munkavállalót ezekről az esetleges tilalmakról, korlátozásokról, illetve ennek ellenőrzésének lehetőségéről, valamint az ellenőrzés során alkalmazott eszközök alkalmazásáról írásban tájékoztatni szükséges.

Érdemes figyelmet fordítani arra, hogy amíg a közszolgálatban – a közfunkcióra tekintettel – maguk a jogszabályok tartalmazzak korlátozásokat a munkavállalók magatartásával, véleménynyilvá-

<sup>9</sup> Kúria Mfv. 10.469/2013/4.

<sup>10</sup> KÁRTYÁS Gábor – RÉPÁCZKI Rita – TAKÁCS Gábor: A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz. Kutatási zárótanulmány. Budapest, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, 2016. 66–87.

nításával kapcsolatban, addig a közfunkció hiánya miatt az Mt.-ben az ilyenfajta szabályozás nem lelhető fel. Kérdésként merül fel tehát, hogy a munkavállaló munkaidőn túli magatartásának korlátozása, szabályozása mennyiben és milyen módon felel meg az alapjogok korlátozására vonatkozó előírásoknak.

Kiemelendő, hogy a munkáltatót megilleti a munkavállaló tevékenységének ellenőrzési joga, így jogosult, esetenként köteles vizsgálni, és ellenőrizni, hogy az általa kiadott előírások maradéktalanul betartásra kerülnek-e, továbbá azt is jogosult vizsgálni, hogy az általa meghatározott tilalmaknak megfelelően járnak-e el. Ugyanakkor hangsúlyozandó, hogy ez a fajta munkáltatói ellenőrzés semmiképp sem eredményezheti a munkavállalók emberi méltóságának megsértését.

Pók László felhívta a figyelmet arra, hogy az Mt. 8. § (1) és (2) bekezdései a munkavállaló magatartásával kapcsolatban eltérően rendelkeznek a munkaviszony fennállása vonatkozásában, illetve a munkaidőn kívüli időszakra vonatkozóan.<sup>11</sup> A munkaviszony fennállása alatt csupán a munkáltató jogos gazdasági érdekére kell figyelemmel lennie a munkavállalónak, ezzel szemben, a munkaidőn túl már ezen felül a munkáltató jó hírnevét sem szabad sérteni. Ez a megkülönböztetés valóban kissé ellentmondásos, hiszen legtöbbször e két jogintézmény egymást feltételezi és kiegészíti, továbbá az Mt. 8. § (3) bekezdés (amely értelemszerűen kiegészíti az előző két bekezdést) már tartalmazza mind a jó hírnév sértését, mind pedig a jogos gazdasági érdek sérelmét, mint védendő értékeket a munkavállalói véleménynyilvánítás kapcsán.

### *2.3. A közösségi média használata a munkaviszony megszűnését követően*

Ahogy az a fentiekben kifejtésre került, a munkavállaló véleménynyilvánításával nem sértheti a munkáltatója jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét. Azonban felmerül a kérdés, hogy a munkaviszonya megszűnését követően fennmaradnak-e ezek a kötelezettségek a munkavállaló számára.

A munkajogban az általános elévülési idő három év,<sup>12</sup> amely természetesen vonatkozik a munkaviszony megszűnését követő időszakra is. Így amennyiben a felek véleménynyilvánításukkal kárt okoznak egymásnak, azt főszabály szerint ezen időtartam alatt érvényesíthetik. Ugyanakkor megjegyzendő, hogy az igények érvényesítésének feltétele azok bizonyíthatósága, amely az időmúlással elenyészhet.

A munkáltató munkaviszony utáni jogos gazdasági érdekét hivatott védeni a versenytilalmi megállapodás intézménye is. Eszerint, a munkavállaló – a munkáltatóval kötött megállapodása esetén – nem tanúsíthat olyan magatartást a munkaviszonya megszűnését követő maximum két évig, amely

<sup>11</sup> Pók László: Lájkolni szabad? Munkavállalói véleménynyilvánítás az új Munka Törvénykönyve tükrében. *Infokommunikáció és Jog*, 2012/4. 160–165.

<sup>12</sup> Mt. 286. § (1) bekezdés.

sérti a munkáltató jogos gazdasági érdekét.<sup>13</sup> Bár erről a rendelkezésről elsősorban az elhelyezkedési korlátozás jut az emberek eszébe, ugyanakkor a szabad véleménynyilvánítás joga is korlátozásra kerülhet egy ilyen megállapodás által. A nagyobb vállalatok kivételével azonban napjainkban sem vált elterjedté ez a jogintézmény, annak jelentős anyagi vonzata miatt.

A versenytildalmi megállapodás lényege, hogy a munkavállaló a munkáltatónál megszerzett információkat, tudásanyagot ne vihesse át akár a konkurenciához, ezzel sértve a korábbi munkáltatója gazdasági érdekét. Ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy amennyiben erre külön megállapodást szükséges a munkáltatónak és a munkavállalónak kötnie, akkor ezzel a jogalkotó szándéka esetlegesen nem az volt-e, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekét a munkaviszony megszűnését követően tett magatartások tekintetében csak ellentételezés esetén védelmezze, annak érdekében, hogy a gyengébb és sokszor kiszolgáltatott munkavállaló piaci pozícióját ne ronthassa a vélhetően jelentősebb vagyonnal és befolyással rendelkező korábbi munkáltató.

Emiatt álláspontom szerint például abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően tesz közzé olyan véleményt a munkáltatóról, amely sértheti a munkáltató jogos gazdasági érdekét, azt munkajogi oldalról megtámadni nehézkes, így, amennyiben fennállnak a feltételei, azt polgári jogi, vagy adott esetben büntetőjogi oldalról lehet szükséges megvizsgálni.

### 3. A munkáltató ellenőrzési joga

#### 3.1. A munkaidő alatt történő magáncélú internethasználat visszaszorítása

A munkáltató alapvető joga, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban a munkavállaló részére utasításokat adjon, meghatározza a munkaidőben elvégzendő feladatokat, valamint a munkaidő kihasználásának módját, a munkavégzés szabályait. Mindezeket az utasításokat legegyszerűbben úgy tudja kezelni, ha a munkavállaló által rendszeresen végzett feladatokat a munkaköri leírásába rögzíti, az egyéb szabályokra vonatkozóan pedig részletes, és mindenki számára érthető szabályzatokat, utasításokat, intézkedéseket ad ki.

Ahhoz viszont, hogy egy utasítás vagy szabályzat elérje célját, az abban megfogalmazottak betartásra kerüljenek, az érintetteknek az abban foglaltakat szükséges megismerni, és a munkáltatónak hátrányt, szankciókat kell kilátásba helyezni az azt megsértőkkel szemben. Ha a gyakorlatban a munkáltató által meghozott és kihirdetett szabály betarthatatlan, ezáltal nem a munkáltató által elérendő cél irányába hat, célszerű azt módosítani. Amennyiben a szabályozás a legtöbb munkavállaló számára elfogadható, és a munkáltató érdekeinek is megfelel, azonban bebizonyosodik egy adott munkavállaló

<sup>13</sup> Mt. 228. §.

szándékos mulasztása, vagy a szabályzat rendelkezéseinek kijátszása, akkor a munkáltatónak jogszerűen van lehetősége fellépni a vétkes munkavállaló ellen.

Ilyen lehet többek között a munkavállalók számára például közösségi média felhasználási szabályzat, social media guide, vagy akár a munkáltató által biztosított internet magáncélú felhasználására vonatkozó szabályzata is.

Fontos ugyanakkor arról is szót ejteni, hogy bár a munkáltató elemi érdeke a munkavállaló magatartásának monitorozása, illetve szűrőpróbaszerű ellenőrzése, megfigyelése, azonban ez csak a munkával, munkavégzéssel összefüggésben történhet, és nem irányulhat sem a szabályozás, sem pedig annak betartására szolgáló ellenőrzési mechanizmus a munkavállalók szabad véleménynyilvánítási jogának csorbítására, személyiségi jogainak sérelmére, zaklatására, sem emberi méltóságának korlátozására, és semmiképp sem irányulhat a magánélet ellenőrzésére. Az ellenőrzés megvalósítása csak abban az esetben történhet a munkáltató részéről jogszerűen, amennyiben az ellenőrzést megelőzően az ellenőrzés tényéről és az ellenőrzés során alkalmazott módszerekről, az ellenőrzés céljáról, módjáról, szabályairól a szükséges tájékoztatást megtette, illetve megjelölte az annak alapjául szolgáló munkáltatói érdeket, továbbá megtartásra került a szükségesség-arányosság elve.<sup>14</sup> Tehát a munkáltató ellenőrzési jogköre nagyon szűk mezsgyén mozog, számos rendelkezés védi a munkavállalók jogát, jogos érdekét, így könnyen előfordulhat, hogy a munkáltató az ellenőrzési joga gyakorlása során minden jószándéka ellenére mégis jogellenesen jár el.

Jól példázza ezt az az Emberi Jogok Európai Bíróságát is megjárta román jogeset, amelynek tárgya a munkáltató munkahelyi e-mail-fiókkal kapcsolatos ellenőrzési joga volt.<sup>15</sup> Az ügy középpontjában annak vizsgálata állt, hogy a munkáltató jogszerűen ellenőrizhette-e a munkavállaló által a munkáltatója utasítására létrehozott, munkahelyi e-mail-fiók tartalmát. A Bíróság kiemelte, hogy az ellenőrzés, amennyiben a munkáltató a munkavállaló által is tudottan, ismerten és elfogadottan tiltotta a munkahelyi e-mail-fiók magán célú használatát, jogszerű lehetett, azonban a jogszerűség további feltétele, hogy a munkavállaló – előzetesen – tudjon arról, hogy a munkáltató pontosan mely tevékenységét, és mikor fogja ellenőrizni. A Bíróság ezen ítélet kapcsán kidolgozta az úgynevezett Bărbulescu-tesztet, amelyet a nemzeti bíróságoknak a döntéshozatali mechanizmusuk, illetve a munkáltatói fegyelmi, valamint ellenőrzési jogkör gyakorlás jogszerűségének megítélése során alkalmazniuk kell.

Ez az eset is jól példázza, hogy a munkavállalók közösségi média-, illetve internethasználata, valamint a munkáltató jogos gazdasági érdeke között meghúzódó ellentét szabályozása jelen pillanatban még nem kiforrott, számos nyitott kérdés van, sok esetben nincsenek előre rögzített szabályok, amelyeket a munkavállaló követhet.

<sup>14</sup> Mt. 9. § (2) bekezdés; Mt. 11/A. §; Infótvt. 17. § (2) bekezdés.

<sup>15</sup> Bărbulescu v. Romania, no. 61496/08., 2016. január 12-i ítélet.

### 3.2. A munkáltató ellenőrzési eszköztára

A munkáltatói ellenőrzés sokféle formában valósulhat meg. Kezdve azzal, hogy a munkáltató a munkaidő kihasználására vonatkozó tételes munkaidő elszámolás készítését követeli meg a munkavállalótól, egészen odáig, amikor a munkáltató már különböző eszközökkel ténylegesen figyeli a munkavállalót.

Így lehetséges többek között a munkavállaló elektronikus megfigyelése. Ez a módszer azonban a munkavállaló magánszféráját sértheti, és az emberi méltóság, illetve a személyes adatok védelméhez való jogra nézve is számos – jelenleg ismeretlen, be nem látható – veszélyt is rejthet. Szinte elkerülhetetlen, hogy az ellenőrzés során a munkavállaló személyes adataihoz a munkáltató hozzáférjen, rálásson. Az így nyert adatok kezelése azonban csak akkor lehet jogszerű, ha a munkavállaló ehhez kifejezetten hozzájárul, vagy az Infotv., illetve GDPR, vagy egyéb jogszabály felhatalmazásán alapul. Az elektronikus megfigyelés bevezetése a munkáltatói érdekek védelme vonatkozásában csak akkor fogadható el, ha azok más módszerrel nem biztosíthatóak, nem oldhatóak meg.

További eszköz lehet például a munkavállaló – munkáltató által biztosított – számítógépén található adatok, információk megtekintése, a munkavállaló által használt céges gépjármű GPS adóvevővel történő felszerelése, legvégső esetben a munkavállalók tevékenységének kamerával történő megfigyelése.

Ezen módszerek, amennyiben a munkáltató talál olyan indokot, amely alátámasztja ezek szükségességét, akár jogszerűek is lehetnek, azonban a munkáltatónak mindenképp nagyon körültekintően kell eljárnia használatuk során.

A munkavállaló munkahelyi számítógépének megfigyelése sokszor a munkavállaló számára azonban rejtve marad, hiszen a munkáltató akár például egy háttérben futó alkalmazás segítségével képes a munkavállaló egész napi munkáját, tevékenységét rögzíteni, és így állandó megfigyelés alatt tartani a munkavállalót. Így azonnal fény derül a közösségi média oldalak, vagy bármely egyéb, a munkáltató által tilalmazott oldalak látogatására.

Ma már a legtöbb munkahelyen, ahol biztosítanak a munkavállaló számára munkahelyi eszközöket, bevezetésre került olyan szabályzat is, amelyben a munkáltató egyértelműen rögzíti, és tájékoztatja a munkavállalókat – a teljesség igénye nélkül – a munkáltató lehetséges ellenőrzéséről, annak munkajogi következményeiről.

Szükséges továbbá szót ejteni arról is, hogy bár látszólag csak a munkáltató érdekét szolgálja az, hogy folyamatosan megfigyelje a munkavállaló számítógépét, annak használatát, üzemidejét, esetleg őt magát, ez azonban sokszor a munkavállaló érdekét is szolgálja, szolgálhatja. Ugyanis ezzel a munkáltató azt is rögzíti, hogy a munkavállaló pontosan mennyi időt töltött számítógép előtt, illetve ezen belül is munkával.



### *3.3. Ellenőrzés a munkavállaló saját eszközein*

Különös esetkör, ha a munkavégzés nem a munkáltató eszközeivel, hanem a munkavállaló saját eszközeivel történik.

Ekkor ugyanis a munkáltató ellenőrzési lehetősége nagyon visszaszorul. A munkavállaló a saját eszközén szabadon használhat – főszabály szerint – bármilyen közösségi oldalt, azokból nem köteles a tevékenysége befejezését követően kilépni. Így, amennyiben a munkáltató ellenőrzi a munkavállaló saját eszközét, könnyedén előfordulhat, hogy hozzáfér a munkavállaló közösségi médiabeli profiljához, vagy az abbéli tevékenységéhez is, amelyre a munkavállaló nem adott semminemű felhatalmazást. Ezzel kapcsolatban azonban egyelőre nem lelhető fel olyan bírósági gyakorlat, amely eligazítást adna, vagy adhatna.

### *3.4. A munkaidőn túli közösségi média használatának munkajogi vetületei*

A munkáltató ellenőrzési jogosultsága kapcsán kiindulási pontként szükséges leszögezni, hogy a munkáltató – munkaidőben, vagy azon túl – a munkavállaló tevékenységét, magatartását csak a munkaviszonnyal összefüggésben vizsgálhatja. A magánéletének ellenőrzése, annak minden fajtája szigorúan tilos.<sup>16</sup>

A munkavállalónak különös figyelmet kell fordítani a munkáltató belső szabályzataira, főleg, amennyiben a munkáltató által biztosított eszközöket használja munkaidőn kívül is. Ugyanis a munkavállaló a munkaidején túl is csak a munkáltató belső szabályzatai szerint, azok betartásával használhatja a munkahelyi eszközeit, amelynek szabálytalan használata esetén munkajogi következményekkel kell számolnia.

Abban az esetben, amennyiben a munkavállaló a saját, munkaidőben munkavégzésre használt eszközt használja munkaidőn kívül, úgy az eszköz használatának munkáltatói ellenőrzése már a munkavállaló magánéletét figyelné meg, így annak ellenőrzése tilalmazott.

A munkavállaló munkaidején túli időszaka a magánélete részét képezi, amelyet a jogszabályok és a bírói gyakorlat<sup>17</sup> egyaránt kiemelten védenek.

<sup>16</sup> Mt. 11/A. §.

<sup>17</sup> Győri Ítéltábla Mf. 30.016/2020/5.; Debreceni Ítéltábla Mf. 50.025/2020/4.; Kúria Mfv. 10.124/2019/3.

### 3.5. Kiber- és információbiztonság

Sok esetben a munkavállalók nem csak egy közösségi médiabeli bejegyzésükkel sérthetik meg a munkáltató gazdasági érdekét, hanem úgy is, ha olyan oldalakat látogatnak, vagy egy közösségi médiában terjedő linkre, képre, vagy bejegyzésre kattintanak, amelyek vírust, vagy kémprogramot tartalmaznak, és azok megnyitásával a munkáltató gépe, rendszere is megfertőződik. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkáltatók a rendszereiket kiberbiztonsági szempontból is védjék, és biztonságossá tegyék, megőrizve mind a saját, mind az ügyfelek, partnereik adatait, információit, valamint, hogy ezzel kapcsolatban folyamatosan képezzék a munkavállalóikat.

Szükséges a munkáltatónál ennek keretében egy biztonsági szabályozást létrehozni, amely az értékek felvázolása mellett a munkavállalók jogkövető magatartását, és az esetleges szankciókat is meghatározzák. Így a munkavállalók jogkövető magatartása biztosítható, amely hozzájárul a munkáltató jó hírnevének megőrzéséhez, jogos gazdasági érdekeinek védelméhez.

## 4. Szankciók

Ahogy számos módon lehet a munkáltató jó hírnevét, illetve jogos gazdasági érdekét egy közösségi médiában elhelyezett poszttal, vagy beszélgetéssel megsérteni, ugyanígy számtalan módon lehet a jogsértésre reagálni.

Minél sokszínűbb a munkáltatónál alkalmazott, jogszerű szankciók köre, annál személyre szabottabban, a ténylegesen elkövetett jogsértő magatartással, illetve annak súlyával arányosan tud a munkáltató fellépni és jogkövető magatartásra ösztönözni.

Az Mt. 56. §-a kifejezetten rendelkezik a munkavállaló vétkes kötelezettségszegésének lehetséges jogkövetkezményei kapcsán. Ez megköveteli egy részletesen kidolgozott szabályrendszer megalkotását és a munkavállalókkal való megismertetését, hogy a munkavállaló bizonyos lehessen, hogy adott magatartása ütközik-e a munkáltató szabályzatában lefektetett rendelkezésekbe, tilalmakba, és az milyen következményekkel jár(hat) számára.

A munkáltató, amennyiben megállapítja a munkavállaló magatartásával okozott jogsértését, a jogsértés súlyával arányosan, a kollektív szerződésben, ennek hiányában a munkaszerződésben rögzítettek szerint, mérlegelési jogkörében eljárva, a fokozatosság elvét szem előtt tartva, szankció kiszabására jogosult.

A szankciók alkalmazása kapcsán érdemes megjegyezni, hogy a jogalkotó kifejezetten tiltja a kétszeres értékelést, így, amennyiben egy magatartás már egyszer szankcionálásra került a munkáltató által, úgy az később jogszerűen már nem alapozhat meg egy esetleges munkaviszony megszüntetést is.

Az Mt. a bírói gyakorlattal<sup>18</sup> egyetemben kifejezetten tiltja továbbá a joggal való visszaélés minden formáját, a felektől elvárja a tisztességes, jóhiszemű együttműködést, egymás tájékoztatását, kívánja a munkáltató méltányos mérlegelésén alapuló eljárását, amelyeket szükséges betartani valamennyi szankció alkalmazása során is.

A legsúlyosabb esetben ad lehetőséget a jogalkotó a felek számára a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére. Ennek azonban rendkívül szigorú szabályai vannak, és csupán két esetkört ismer el a jogalkotó.

Az egyik szerint akkor élhet valamelyik fél jogszerűen az azonnali hatályú felmondás jogával, ha a másik fél a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, és valamennyi feltétel egyidejűleg fennáll, míg a másik esetkör az olyan egyéb magatartásokat öleli fel, amelyek a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszik.<sup>19</sup>

Azonban különös figyelmet kell fordítani arra, hogy az azonnali hatályú jogviszony-megszüntetés (csakúgy, mint a munkáltató fegyelmi joga) rendkívül szigorú határidők között gyakorolható csupán jogszerűen. Az azonnali hatályú felmondás jogát az ennek alapjául szolgáló okról való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban az ok bekövetkeztétől számított egy éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.<sup>20</sup>

## 5. Konklúzió

Összefoglalva elmondható, hogy a mai felgyorsult, rohanó világban szinte minden folyamatosan változik, rendkívül nehéz lépést tartani a technika robbanásszerű fejlődésével. Naponta jelennek meg újabb és újabb technikai eszközök, alkalmazások, közösségi média platformok, amelyek mára már mindennapi életünk részét képezik. Nem egyszer felhasználóként sem a munkáltató, sem a munkavállaló nincs tisztában az alkalmazott rendszerek működési elveivel, a használatukban rejlő veszélyekkel. Ezért lenne szükséges és kívánatos mindkét fél számára ezen új vívmányok megismerése, az alkalmazásokhoz kapcsolódó ismeretek olyan mértékű elsajátítása, hogy ezáltal mind a környezetnek, mind pedig saját maguknak minimalizálják a negatív következményeket.

Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy társuljon egy olyan részletekbe menően kidolgozott, és lehetőség szerint jogszabályba foglalt szabályrendszer is, amely elősegíti a jelenlegi rendszerek szabályos és biztonságos használatát, miközben egyben előkészíti a jövő változásai számára is a megfelelő környezetet.

<sup>18</sup> MK 95. állásfoglalás IV. pont.

<sup>19</sup> Mt. 78. § (1) bekezdés.

<sup>20</sup> Mt. 78. § (2) bekezdés, 56. § (3) bekezdés.

A közösségi média jogszerű használatára napjainkban elsősorban az általános jogszabályi magatartási követelmények adnak eligazítást. Ezek azonban rendkívül tág megfogalmazással bírnak. Így gyakran megessik, hogy a munkáltató, illetve a munkavállaló nem ugyanazt érti a leírt szabályozás alatt. Ez sokszor adhat alapot félreértésre, illetve későbbi jogvitákra.

Emiatt megfontolandó lehet egy olyan szabályozás megalkotása, amely mintegy sorvezetőként szolgálhatna a jogban járatlan munkáltatók és munkavállalók számára, segítve az ő eligazodásukat és jogkövető magatartásukat. Amíg azonban egy ilyen szabályozás nem készül el, a felmerülő konfliktusokat a felek legtöbbször bírói úton tudják orvosolni, amely legtöbb esetben lehetetlenné teszi a későbbi együttműködést.

Az újfajta szabályozás megalkotásáig a munkáltatókra hárul az a feladat, hogy maguk alkossanak részletes szabályrendszereket, a munkavállalókra pedig az, hogy mélyebb ismeretek nélkül a közösségi média világában sokkal tudatosabban, és a véleményalkotás során körültekintőbben járjanak el, elkerülve az esetleges jogsértéseket, vagy a munkáltatójuknak a jóhírnév megsértésével okozott anyagi és erkölcsi kárt. Ehhez javasolt, hogy valamennyi munkáltató, munkavállaló és potenciális munkavállaló készség szinten sajátítsa el az internet, ezen belül is főképp a közösségi média használatának kockázataira vonatkozó ismereteket, a körültekintő hozzáállást.

Érdeemes lehet itt utalni az úgynevezett „*grandmother rule*”-ra, amely azt foglalja magába, hogy csak olyan ismereteket, információkat tegyünk közzé a közösségi médiában, amelyet akár a nagymamánkkal is szívesen megosztanánk. Így többnyire elkerülhetőek a kínos megnyilvánulások, és a nem kívánt jogkövetkezmények.

Végezetül érdemes lehet megfontolni, hogy technikai és közösségi médiával kapcsolatos ismereteinket időről időre aktualizáljuk, így elkerülve, hogy esetleg áldozattá, vagy elkövetővé váljunk megdölgő véleményünk miatt.