



## A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogviszonyokban az Emberi Jogok Európai Bírósága, a Kúria valamint az Alkotmánybíróság gyakorlatának tükrében

GUBA Veronika\* – HALMOS Szilvia\*\* – SZOLNOKINÉ CSERNAY Krisztina\*\*\*

### Absztrakt

A véleménynyilvánítás szabadsága mint nemzetközi jogi dokumentumokban – így különösen: az Emberi Jogok Európai Egyezményében – rögzített emberi jog valamint az Alaptörvényben védett alapvető jog sajátos tartalmat nyer, ha a véleménynyilvánításra munkaviszony keretei között kerül sor. Munkavállalói oldalról egyre jelentősebb igény mutatkozik a szólásszabadság hatékony gyakorlására, munkáltatói oldalról pedig a munkavállalói szólások kontrolljára a munkáltató jóhírnevének, imázsának, üzleti titkainak stb. megőrzése végett. A konfliktus még élesebbé válhat, ha az online térben kerül rá sor. Az e konfliktusokból eredő munkaügyi perekben nem elegendő csupán a munkajogi rendelkezésekre támaszkodni, hanem tekintettel kell lenni a jogvita alapjogi illetve emberi jogi vetületeire továbbá – a korlátozott precedensrendszerre figyelemmel – a Kúria releváns gyakorlatára. Tanulmányunkban az ilyen munkaügyi jogviták megítéléséhez szükséges, többértű jogi sztenderdrendszert mutatjuk be, részletesen elemezve az Emberi Jogok Európai Bíróságának, az Alkotmánybíróságnak valamint a Kúriának az esetjogát. Kitérünk az e tárgyban folytatott perek egyes specifikus eljárásjogi kérdéseire (így az anyagi pervezetés lehetséges tartalmára) is.

**Kulcsszavak:** véleménynyilvánítás szabadsága, Emberi Jogok Európai Bírósága, a jóhírnév védelme, titoktartási kötelezettség, anyagi pervezetés

\* Bíró, Fővárosi Törvényszék.

\*\* Bíró, Fővárosi Törvényszék

\*\*\* Bíró, Kúria.

## 1. Bevezetés

Az Alkotmánybíróság korai, sokat idézett határozatának megállapításai megvilágítják a véleménynyilvánítás szabadságának helyét és szerepét az alapvető jogok rendszerében:

„a véleménynyilvánítás szabadságának kitüntetett szerepe van az alkotmányos alapjogok között, tulajdonképpen »anyajoga« többféle szabadságjognak, az ún. »kommunikációs« alapjogoknak.”

Továbbá:

„[a] szabad véleménynyilvánításhoz való jog a fentiek szerint nem csupán alapvető alanyi jog, hanem e jog objektív, intézményes oldalának elismerése egyben a közvélemény, mint alapvető politikai intézmény garantálását is jelenti. A szabad véleménynyilvánítás jogának kitüntetett szerepe ugyan nem vezet arra, hogy ez a jog – az élethez vagy az emberi méltósághoz való joghoz hasonlóan – korlátozhatatlan lenne, de mindenképpen azzal jár, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jognak valójában igen kevés joggal szemben kell csak engednie, azaz a véleményszabadságot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni.”<sup>1</sup>

A véleménynyilvánítás szabadsága tehát egyfelől az egyén emberhez méltó létének alapvető feltétele, hiszen azt biztosítja, hogy az ember szabadon megmutathassa belső világát. Másfelől pedig a társadalom demokratikus működését érintően is esszenciális jelentőségű, hiszen ennek érvényesülése révén alakul ki és marad fenn a demokratikus közvélemény.

A véleménynyilvánítás szabadsága azonban sajátos módon érvényesülhet munkaviszonyokban.<sup>2</sup> A munkaviszony az ún. függő, önállótlan munkavégzés koncepciójára épül, melyben a munkavállaló a munkáltató érdekében, az ő javait gyarapítva végez munkát.<sup>3</sup> Jóllehet a munkajog számos vonatkozásban reflektál a felek közti érdekellentétekre, ugyanúgy elismeri, hogy a munkavállaló és a munkáltató a külső viszonyaikat tekintve (pl. a piaci konkurencia, az üzleti partnerek, az ügyfelek szemszögéből) „egy hajóban eveznek”, és e perspektívából alapvető érdekközösség áll fenn kettőjük között.

<sup>1</sup> 30/1992. (V.26.) AB határozat.

<sup>2</sup> Tanulmányunkban a verseny- és non profit szféra munkaviszonyainak, valamint a közszféra munkajogviszonyainak elemzésére is kitérünk. Amennyiben a dolgozatban „munkaviszonyt”, „munkavállalót” említünk, úgy – az egyszerű megfogalmazás kedvéért – főszabály szerint ez alatt a közszféra jogállási törvényeinek hatálya alatti foglalkoztatás keretét és alanyát is értjük. Egyes esetekben – amennyiben a közszférában történő foglalkoztatás speciális vonásairól lesz szó –, kifejezetten fogunk utalni a pontos foglalkoztatotti státuszra.

<sup>3</sup> A szakirodalmat áttekintő, összefoglaló jellegű megállapításokat tesz: Kiss György.: *Munkajog*. Budapest, Osiris, 2005. 16.; PETROVICS Zoltán: Miért kell védeni? – A munkajogviszony munkáltató általi megszüntetésével szembeni védelem egyes kérdéseiről. *Munkajog*, 2017/1. 4.; Hugh COLLINS et al.: *Labour law*. Cambridge, Cambridge University Press, 2012. 7., 131.; Günter HALBACH et al.: *Übersicht über das Recht der Arbeit: Stand: 1. Juli 1991*. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, 1991. 31.; BERKE Gyula: A munkáltatói hatalom és korlátai. In: BANKÓ Zoltán (szerk.): *A munkáltatói hatalom aspektusai*. Pécs, PTK ÁJK, 2016. 9–31.

Ennek következménye, hogy a munkaviszonyban, mint kölcsönös bizalomra épülő jogviszonyban, a munkavállalótól együttműködés, lojalitás várható el a munkáltató irányába.<sup>4</sup> A munkavállaló tehát alapvetően köteles arra, hogy a munkaviszony teljesítése során, sőt bizonyos mértékig akár magánemberként is a munkáltató „színeiben játsszon”. A munkaviszonyban természetes módon korlátozás alá kerülnek a munkavállaló bizonyos személyiségi jogai, hiszen a munkáltatói utasításoknak megfelelő időben, helyen, állapotban stb. kell munkavégzés céljából rendelkezésre állnia, és a munkáltató által meghatározott módon, eszközökkel, ruházatban stb. kell munkát végeznie. A korlátozásnak azonban – egyebek mellett – a munkavállaló személyiségi jogainak garantálása határt szab.

Adódik tehát a kérdés, hogy milyen módon avatkozhat be a munkáltató a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságába. Milyen szinten várhatja el a munkáltató a munkavállalói lojalitást a munkaviszony funkcióinak megfelelő működtetése érdekében, és mennyiben érdemel védelmet a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz való joga, amely a fentiek szerint alanyi alapjogi minőségén túl a társadalom demokratikus működésének is garanciája?

Napjainkban egyre égetőbbé válnak a munkavállaló szabad véleménynyilvánításának határaival kapcsolatos jogkérdések. Ez részben annak is köszönhető, hogy az internettel a vélemény ütköztetésének egy újabb arénája nyílt meg. Gondolhatunk a „Hertha BSC kirúgta Petry Zsoltot a Magyar Nemzetnek adott interjúja miatt”, a „Spíler TV elköszönt Hrutka Jánostól, aki védelmébe vette a szivárványcsaládok mellett felszólaló Gulácsi Pétert”, „Lukács Viktor szomorú szmájlival illetett egy Hrutka elbocsátásáról szóló cikket – ő sem kommentálhat már meccseket az M4 Sporton” szalagcímekre.<sup>5</sup> De ne feledkezzünk meg a téma kapcsán gomba módjára szaporodó munkáltatói szabályzatokról sem. Egyfelől a cégek világhálón való jelenléte, az önmagukról közölt imázs jelentősen meghatározza piaci, társadalmi sikerességüket, szerepüket, így egyre nagyobb PR-értékkel bír, ha a cég meghatározott közérdeklődésre számot tartó ügyek, értékrend mögé beáll, amely nem enged meg akármilyen kommunikációt, beszédmódot sem a hivatalos arculatformáló szereplők, sem a céget külső személyek felé megjelenítő alkalmazottak részéről. A munkáltatók erre figyelemmel azt várják, hogy a munkavállaló ne „beszéljen ki” e gondosan felépített profilból. Másfelől a munkavállalók véleményformálásának „hangereje” is jelentősen megnőtt az internet által, hiszen egy-egy közlésnek igen nagy publicitása lehet, akár örökké tartó digitális nyoma maradhat.

Az arra a kérdésre adandó jogi válasznak, hogy meddig terjed a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának határa, figyelembe kell vennie az érem mindkét oldalát: egyrészt a véleménynyilvánításhoz való jog lehetőség szerinti szabad kibontakoztatásához, másrészt a munkaviszony funkciójának fenntartásához fűződő érdeket. Kerülendők az olyan, redukcionista megközelítések,

<sup>4</sup> RÓZSAVÖLGYI Bálint: A bizalomvesztés megítélésének egyes kérdései a munkajogviszony megszüntetésével összefüggésben. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0. – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 304–314.; vö. még: 14/2017. (VI.30.) AB határozat [33] bekezdés; a magyar bírói gyakorlatból: BH2004. 388., EBH2003. 894., EBH2018. M.23.

<sup>5</sup> PÁSZTOR Emese: Befoghatja-e munkáltató a dolgozó száját? *4! Blogok*, 2021. április 16. <https://tinyurl.com/4tua525t> letöltés ideje: 2022. október 15.

melyek vagy a munkavállaló mint egyén autonómiáját, vagy a munkáltató utasítási jogát, lojalitási elvárásait hangsúlyozzák túl. Sokkal inkább egyfajta precíz, az eset egyedi körülményeire tekintettel lévő egyensúlykeresés lesz a helyes út.

A formálódó munkajogi gyakorlat számára ma már számos, a szoros értelemben vett munkajogi jogszabályokon kívül is eső, évtizedek óta alakuló sztenderd áll rendelkezésre a fentiek szerinti egyensúly helyes beállításához. Az Emberi Jogok Európai Egyezményének (a továbbiakban: Egyezmény) 10. cikkében foglalt véleménynyilvánítási szabadság értelmezéséhez az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) az 1960-as évek óta igen gazdag esetjogot alakított ki. A hazai források közül feltétlenül említendő az Alkotmánybíróság gyakorlata, amely a véleménynyilvánítási szabadság mibenlétével és korlátozhatóságával kapcsolatban az 1990-es évektől kezdődően számos jelentős határozatból áll össze, s ezek közül néhány – amint ezt tanulmányunkban részletesen is be fogjuk mutatni – kifejezetten a munkaviszonyban való véleménynyilvánítás kereteiről szól. Elengedhetetlen ismerni ezenkívül a Kúria (illetve a korábbi Legfelsőbb Bíróság) e területen hozott releváns gyakorlatát, amely – különösen a korlátozott precedensrendszer keretei között – szintén fontos mércéül szolgál az ítélkezési gyakorlat számára.

E tanulmány célja, hogy átfogó képet adjon a munkaügyi joggyakorlat számára forrásértékű, az EJEB, az Alkotmánybíróság, valamint a Kúria releváns gyakorlatában kialakított elvekről és szempontrendszerekről, amelyek segítenek helyesen beállítani a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának határvonalait. Tanulmányunk első részében az EJEB esetjogát és az ebből kikristályosuló vizsgálati sémákat, kritériumrendszereket mutatjuk be, majd az Alkotmánybíróság, valamint a Kúria vezető határozatait és az ezekből kirajzolódó értékelési szempontokat ismertetjük. Végül ezekből vonunk le hasznos következtetéseket a gyakorlat számára, kitérve a bíróságok anyagi pervezetéssel kapcsolatos feladataira.

## 2. Az EJEB releváns gyakorlata

### 2.1. Módszertani alapvetés

Az EJEB elsőként 1962-ben, a *De Becker* ügyben<sup>6</sup> hozott ítéletében foglalkozott a véleménynyilvánítás szabadságának kérdésével. Az azóta egyre csak bővülő esetjog a véleménynyilvánítás szabadságának terjedelmét és természetét illetően is folyamatosan és dinamikusan fejlődik.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> De Becker v. Belgium, no. 214/56., 1962. március 27-i ítélet.

<sup>7</sup> Toby MENDEL: A Guide to the Interpretation and Meaning of Article 10 of the European Convention on Human Rights. [online] <https://rm.coe.int/16806f5bb3>

A tanulmány EJEB gyakorlatát elemző részének elsődlegese célkitűzése, hogy útmutatót adjon az EJEB esetjoga véleménynyilvánítás szabadságának munkaviszonyt érintő szegmenséhez,<sup>8</sup> melyet az ilyen ügyekben eljáró munkaügyi bíróságok számára leginkább hasznosítható formában igyekszünk megtenni. A gyakorlatfókuszú megközelítés miatt tartózkodunk az elméleti háttér részletes bemutatásától és az ügyek mélyrehatóbb elemzésétől, célunk a mérlegeléskor figyelembe veendő szempontok számbavétele és rendszerezése.

Ehhez azt a módszert választottuk, hogy számba vettük a munkajogi tárgyú döntéseket, megnéztük, hogy milyen ügytípusokat lehet azonosítani, végül pedig azt vizsgáltuk, hogy ezen ügytípusokon belül milyen szempontok jutottak szerephez az EJEB mérlegelési tevékenysége során, bevezettek-e valamilyen „erősen ajánlott” kritériumrendszer. A dolgozat e vizsgáldásunk eredményét ismerteti. A kitűzött célhoz igazodva a tanulmány elsődlegesen azon vizsgálati szempontok bemutatására koncentrál, melyek kifejezetten a munkaviszonyhoz kapcsolódnak. A téma jobb megértése érdekében azonban nyomokban egyéb jogterületekről kölcsönvett eseteket is tartalmaz.

Annak érdekében, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának ne csak egy torzó részlenyomatát adjuk, elsőként a 10. cikket, annak felépítését és szabályozási elveit mutatjuk be, mindvégig hűen megmaradva a minimalista, gyakorlatfókuszú vezérlőelvünknel. Ezt az egyes elhatárolási kérdések követik, majd az így beazonosított ügytípusok mentén bemutatjuk az egyes vizsgálati szempontokat.

Az elemzés limitációit illetően előzetesen megjegyzést érdemel, hogy tudatosan tartózkodtunk a véleménynyilvánítások egy speciális szegmense, a visszaélés-bejelentések (*whistleblowing*) kérdésének és vizsgálati szempontjainak részletes bemutatásától. Az EJEB e tárgyban speciális szempontrendszert alakított ki. Továbbá e területen uniós irányelv is született: az Európai Parlament és a Tanács (EU) az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló 2019/1937 irányelv (2019. október 23.), melynek implementálási határideje 2021. december 21. napján járt le. Erre tekintettel célravezetőbbnek tartottuk, hogy a kiszivárogtatók védelmével kapcsolatos részletes elemzés majd egy másik tanulmányban, a pontos szabályozás és a nyomában megjelenő gyakorlat fényében történjen meg. A kiszivárogtatók tárgykörében ezért jelen tanulmányban elsődlegesen az elhatárolási kérdésekre koncentrálunk, és az alkalmazott kritériumrendszert csak vázlatosan mutatjuk be.

<sup>8</sup> Az EJEB 10. cikket érintő esetjogát lásd részletesen az EJEB által kiadott gyakorlati útmutatóban: Guide on Article 10 of the European Convention on Human Rights, Freedom of expression, [online], [https://tinyurl.com/4sjtjjj9\\_](https://tinyurl.com/4sjtjjj9_), letöltés időpontja: 2022. október 10. (a továbbiakban: Guide); továbbá az Európa Tanács által kiadott kézikönyvben: Dominika BYCHAWSKA-SINIARSKA: *A véleménynyilvánítás szabadságának kézikönyve az Emberi Jogok Európai Egyezménye alapján. Kézikönyv jogászok számára.* 2018. [online] [https://rm.coe.int/protecting-the-right-to-freedom-of-expression-under-the-european-conve/168092f25a\\_](https://rm.coe.int/protecting-the-right-to-freedom-of-expression-under-the-european-conve/168092f25a_), letöltés időpontja: 2022. október 3. (a továbbiakban: Kézikönyv).

## 2.2. Az EJEE 10. cikke

Az Egyezmény 10. cikke két bekezdésből áll: az első bekezdés a védelmezett szabadságokat sorolja fel; a második azon körülményeket határozza meg, melyek fennállása esetén e szabadságok – ide nem értve a véleményalkotás szabadságát – jogszerűen korlátozhatóak.

A 10. cikk 1. bekezdése<sup>9</sup> a véleménynyilvánítás szabadságának<sup>10</sup> három elemét határozza meg, melyek a következők:

1. a véleményalkotás szabadsága;
2. az információk és eszmék megismerésének szabadsága, és
3. az információk és eszmék közlésének szabadsága.

A dolgozat középpontjában álló közlés szabadsága a vélemény szabad kinyilvánítását, valamint az információk és eszmék szabad átadását és terjesztését foglalja magában. A közlés szabadsága korlátozható jog, melynek kereteit az Egyezmény 10. cikk 2. bekezdése határozza meg.<sup>11</sup> Ahogyan a véleménynyilvánítás is rendkívül sokszínű lehet, annak korlátozása is számos formában és összefüggésben jelentkezik. Az EJEB két tesztet, különböző vizsgálati metódusokat és szempontokat munkált ki a korlátozás jogszerűségének megítélésére annak függvényében, hogy a véleménynyilvánítás korlátozása az állam mely kötelezettségével összefüggésben, mely legitim cél érdekében merül fel.

## 2.3. A 10. cikk kapcsán alkalmazott tesztek

Az EJEB a hozzá beérkezett kérelmek kapcsán elsődlegesen a formai követelmények megtartottságát ellenőrzi, majd a kérelmek elfogadhatósági szempontú vizsgálatával folytatja az ügyek feldolgozását.<sup>12</sup> Ezt azon kérdések eldöntése követi, hogy a 10. cikk alkalmazható-e az elé vitt ügyre, továbbá, hogy a hivatkozott egyezményesértést az úgynevezett pozitív, vagy negatív teszt alapján szükséges-e megítélni, melyek közül az utóbbi a kötöttebb.

<sup>9</sup> EJEE 10. cikk 1. bekezdés: „Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. Ez a Cikk nem akadályozza, hogy az államok a rádió-, televízió- vagy mozgókép vállalatok működését engedélyezéshez kössék.”

<sup>10</sup> Ahogyan arra Dudás Dóra Virág is felhívta a figyelmet kézikönyvében, a „véleménynyilvánítás” szó az Egyezmény magyar nyelvű szövegében szűkebb értelmű az eredeti angol nyelvű szövegben használt „expression” (kifejezés) fogalomnál. DUDÁS Dóra Virág: *Emberi jogi kézikönyv az EJEB gyakorlata alapján*. Budapest, Wolters Kluwer, 2021. [online] [elektronikus dok.] IV. rész 4.1. pont.

<sup>11</sup> EJEE 10. cikk. 2. bekezdés: „E kötelezettségekkel és felelősséggel együtt járó szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknek, feltételeknek, korlátozásoknak vagy szankcióknak vethető alá, amelyek szükséges intézkedéseknek minősülnek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, mások jó hírneve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása, vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából.”

<sup>12</sup> Erről lásd részletesebben: *Gyakorlati útmutató az elfogadhatósági feltételekről*. Európa Tanács – Emberi Jogok Európai Bírósága, 2014. [online] [https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility\\_guide\\_HUN.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Admissibility_guide_HUN.pdf), a letöltés időpontja: 2022. október 21.

### 2.3.1. A 10. cikkre történő hivatkozás szükségessége – avagy „néma gyerekek anyja se...”

A fentiekben felvázolt vizsgálati módszerből elsőként az elfogadhatóság vizsgálati szakaszának esetejoga tartalmaz tanulságokat számunkra. A kérelmek elfogadhatósága kapcsán az EJEB ugyanis egyebek mellett azt vizsgálja, hogy a kérelmező kimerítette-e a hazai jogorvoslatokat. E kitétel azon a 13. cikkben megjelenő feltételezésen alapul, hogy a belső jogrend hatékony jogorvoslatot biztosít az egyezményes jogok megsértésére, mely az egyezményes szerkezet kiegészítő (szubszidiárius) jellegének egyik fontos eleme.<sup>13</sup> Ehhez a kérelmezőknek be kell tartaniuk az alkalmazandó nemzeti jog szabályait és eljárásait, ellenkező esetben nem teljesítik a 35. cikkben lefektetett követelményeket.<sup>14</sup> Példának okáért, ha a fél csak a perfelvétel lezárását követően előterjesztett, meg nem engedettnek minősülő kereset-változtatásában hivatkozik a véleménynyilvánítás szabadságára, az adott eljárás tekintetében a fél részéről a hazai jogorvoslat nem minősül kimerítettnek, hiszen önnön hibájából nem vált az eljárás részévé a véleménynyilvánítás szabadságának kérdése.

Nem szükséges azonban kifejezetten egyezményesértésre hivatkozni a nemzeti fórumok előtt, elegendő az „legalább érdemben” felvetni.<sup>15</sup> Következésképpen abban az esetben, ha a fél a hazai eljárásokban nem hivatkozott kifejezetten az Egyezmény rendelkezéseire, a nemzeti jog alapján kell, hogy felhozzon érveket ugyanilyen vagy hasonló célból annak érdekében, hogy lehetőséget nyújtson a hazai bíróságoknak arra, hogy elsődlegesen ők tudják orvosolni a jogsértést.<sup>16</sup> Ebből eredően a jogi képviselő nélkül eljáró feleknek legalább a tényállítások, míg a jogi képviselővel eljáró feleknek legalább a jogállítások (jogi érvelés) keretében érdemben beazonosítható módon hivatkozniuk kell a véleménynyilvánítás szabadságára.<sup>17</sup>

Érdemes megjegyezni, hogy az EJEB akkor is megengedi a 10. cikkre való hivatkozást, ha a kérelmező maga ugyan nem tette a hazai eljárás tárgyává, de a bíróságok hivatalból vizsgálták ezt a kérdéskört.<sup>18</sup>

<sup>13</sup> Selmouni v. Franciaország [GC], no. 25803/94., 1999. július 28., 74 bek.; Kudła v. Lengyelország [GC] no. 30210/96., 1998. április 2-i ítélet, 152. bek.

<sup>14</sup> EJEE 35. cikk 1. bekezdés.

<sup>15</sup> Castells v. Spanyolország, no. 11798/85., 1995. június 7-i ítélet, 32 bek.; Ahmet Sadik v. Görögország, no. 18877/91., 1995. november 15-i ítélet, 33. bek.; Fressoz és Roire v. Franciaország, no. 29183/95., 1997. május 26-i ítélet, 38 bek.; Azinas v. Ciprus [GC], no. 56679/00., 2004. április 28-i ítélet, 40-41 bek.

<sup>16</sup> Aydar és mások v. Törökország, no. ., 26149/95., 26154/95., 27100/95., 27101/95.2002. június 11-én hozott ítélet; Gäfgen v. Németország [GC], no. 22978/05., 2014. december 17-i ítélet, 142., 144. és 146. bek.; Karapanagiotou és mások v. Görögország, no. 1571/08., 2010. október 28-i ítélet, 29. bek.; végül pedig egy olyan eset, ahol a panaszra még burkoltan sem hivatkoztak a legfelsőbb bírósági fórumon: Association Les témoins de Jéhovah v. Franciaország, no. 8916/05, 2013. szeptember 26-i ítélet.

<sup>17</sup> A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 170. § (2) bekezdés b) és d) pont; BH2020. 273., valamint Pp. 247. § (2) bekezdés.

<sup>18</sup> Yılmaz és Kılıç v. Törökország, no. 68514/01., 2008. július 17-i ítélet, 42. bek.

### 2.3.2. Mi a vélemény és mi a védett vélemény?

Annak megállapításakor, hogy az adott ügy kapcsán alkalmazandó-e az Egyezmény 10. cikke, az az elsődlegesen vizsgálendő kérdés, hogy történt-e olyan véleménynyilvánítás, amely az Egyezmény alkalmazásában védelmet élvez.

A 10. cikk oltalma kiterjed bármely véleménynyilvánításra, annak tartalmára, a kinyilvánító személyre, csoportra vagy médiatípusra való tekintet nélkül. Ennek megfelelően önmagában attól, hogy egy közlés nem bír semmilyen közéleti kötődéssel, hanem az Egyezmény terminológiájában „kereskedelmi szólásnak” minősül, még megilleti a védelem.<sup>19</sup> Ez a megállapítás azért bír kiemelt jelentőséggel, mert a munkaviszonyon belüli véleménynyilvánítások nem mindig és nem szükségszerűen kapcsolódnak társadalmi vitákhoz, de mint azt később látni fogjuk, ettől függetlenül védelmet élveznek. Az EJEB a tartalomalapú korlátozást kizárólag a rasszizmust és a náci ideológiát népszerűsítő, holokauszttagadó, gyűlöletkeltő és faji megkülönböztetést erősítő<sup>20</sup> vélemények esetében tartja elfogadhatónak. Az EJEB ezekben az esetekben a kérelem befogadását az Egyezmény 17. cikkére hivatkozással tagadja meg, mely kimondja „az itt meghatározott jogok és szabadságok bármelyikének sérelmére” irányuló tevékenységek tilalmát. Mint ahogyan azonban bármilyen véleménynyilvánítás szabadságát érintő korlátozást, ezt is kifejezetten szűken kell értelmezni, és jellemzően csak a nyílt és kifejezett uszításokat tartalmazó megnyilvánulások esnek ki a védelem hatálya alól.<sup>21</sup>

A zárt körben, így például magánlevelezésben,<sup>22</sup> vagy zárt ülésen<sup>23</sup> eszközölt kijelentésekre is kiterjed a védelem, tekintet nélkül arra, hogy ezekben az esetekben a nyilvános jelleg kétségtelenül korlátozott. Ezen gondolatmenet mentén haladva véleményünk szerint a zárt Facebook-csoportban közzétett hozzászólások is élvezik a véleménynyilvánítás szabadságát.

A védett „megnyilvánulások” köre nem korlátozódik a vélemény egy meghatározott formájára, írott vagy kimondott szavakra; kiterjed a képekre,<sup>24</sup> illusztrációkra, kulturális alkotásokra, tettekre,<sup>25</sup> bizonyos körülmények közt az öltözködésre,<sup>26</sup> szimbólumok viselésére,<sup>27</sup> de magában foglalja a

<sup>19</sup> Ashby Donald és mások v. Franciaország, no. 36769/08., 2013. január 10-i ítélet, 39. bek.

<sup>20</sup> D. I. v. Németország, no. 26551/95., 1996. június 26-i ítélet

<sup>21</sup> Kühnen v. Német Szövetségi Köztársaság, no. 12194/86., 1989. október 12-i ítélet; Garaudy v. Franciaország, no. 65831/01., 2003. június 24-i ítélet; Sürek v. Törökország (No. 3), no. 24735/94., 1999. december 3-i ítélet, Vejdeland és mások v. Svédország, no. 1813/07., 2012. február 9-i ítélet; Norwood v. Egyesült Királyság, no. 23131/03., 2004. november 16-i ítélet; PETA Deutschland v. Németország, no. 43481/09., 2012. november 8-i ítélet.

<sup>22</sup> Sofranschi v. Moldova, no. 34690/05., 2022. november 3-i ítélet, 29. bek.; Marin Kostov v. Bulgária, no. 13801/07., 2013. június 10-i ítélet, 42. bek; Matalas v. Görögország, no. 1864/18., 2021. március 25-i ítélet, 46. bek.

<sup>23</sup> Raichinov v. Bulgária, no. 47579/99., 2006. április 20-i ítélet, 45. bek.

<sup>24</sup> Axel Springer AG v. Németország [GC], no. 39954/08., 2017. május 10-i ítélet; Verlagsgruppe News GmbH v. Ausztria (no. 2), no. 10520/02., 2006. december 14-i ítélet.

<sup>25</sup> Ibrahimov és Mammadov v. Azerbajdzsán, no. 63571/16., 74143/16., 2883/17., 2890/17., 39527/17., 39541/17., 2018. április 9-i ítélet, 166–167. bek.; Semir Güzel v. Törökország, no. 29483/09., 2016. szeptember 13-i ítélet; Murat Vural v. Törökország, no. 9540/07., 2014. október 21-i ítélet; Mătăsaru v. Moldova, no. 38281/08., 2010. november 2-i ítélet, 29. bek.; Karuyev v. Oroszország, no. 4161/13., 2016. november 16-i ítélet, 18–20. bek. Bumbeş v. Románia, no. 18079/15., 2018. február 28-i ítélet, 46. bek.

<sup>26</sup> Stevens v. Egyesült Királyság (Bizottsági döntés), no. 11674/85., 1986. március 3-i ítélet

<sup>27</sup> Vajnai v. Magyarország, no. 33629/06., 2008. július 8-i ítélet, 47. bek.



véleménynyilvánítástól való tartózkodás, azaz a hallgatás lehetőségét is.<sup>28</sup> Utóbbit azonban mindig esetről esetre szükséges vizsgálni. A munkaviszonyon belül különösen akkor kell gyanakodnunk a hallgatásra mint potenciális véleménynyilvánításra, mikor a munkáltató a lojalitási kötelezettség jegyében elvárja a munkavállalótól az általa választott ügyek melletti aktív kiállást, például a *pride*-felvonuláson való megjelenést.

A *Gillberg* ügyben<sup>29</sup> a 10. cikk negatív oldala ugyan egy büntetőeljárás kapcsán merült fel, az EJEB érvelése *mutatis mutandis* alkalmazható a munkajogi területre is. A kérelmező egy pszichiátriai tanszék tanszékvezetője és tanára volt. 1977 és 1992 között ő felelt egy gyermekkori betegségekkel foglalkozó kutatási tevékenységért. A kérelmező szerint az egyetem etikai bizottsága a projekt feltételül szabta, hogy a résztvevőkkel kapcsolatos személyes adatok csak neki és a tanszék számára legyenek hozzáférhetőek, és ezért teljes titoktartást ígért a betegeknek és szüleiknek. 2002-ben egy másik egyetem kutatója és egy gyermekorvos hozzáférést kért a kutatási anyaghoz. Miután az egyetem elutasította a kérelmüket, fellebbeztek a közigazgatási fellebbviteli bírósághoz. A bíróság ítéletében megadta a hozzáférést a kért kutatási anyagokhoz, olyan feltételek mellett, amely magában foglalja az anyag felhasználásával kapcsolatos korlátozásokat, és tiltja a másolatok elvitelét az egyetem helyiségeiből. A kérelmező azonban továbbra sem volt hajlandó átadni az anyagot, amit később a munkatársai meg is semmisítettek. A kérelmezőt felfüggesztett börtönbüntetéssel sújtották magatartásáért. Az EJEB rámutatott, hogy a konkrét esetben a kérelmezőt nem akadályozták az információk megismerésében és terjesztésében, vagy bármilyen más módon a véleménynyilvánítás szabadsága „pozitív” gyakorlásában. A kérelmező nem is ezzel, hanem azzal érvelt, hogy a 10. cikk értelmében „negatív” joga volt arra, hogy megtagadja a kutatási anyagok elérhetővé tételét, és ebből következően az elítélése sértette a 10. cikket. Ennek elvi lehetőségét az EJEB ugyan nem zárta ki, de a konkrét ügy egyedi körülményei alapján ezt nem találta megállapíthatónak. Az EJEB szerint az ügy kapcsán eldöntendő kérdés alapvetően az volt, hogy a kérelmezőnek, mint közalkalmazottnak volt-e független negatív joga a 10. cikk értelmében arra nézve, hogy ne tegye a kutatási anyagot elérhetővé, amely a munkáltatójává volt és amely ténylegesen eleget kívánt tenni a bíróság jogerős ítéleteinek. Az EJEB szerint a kérelmező ilyen joga ellentétes lenne az egyetem tulajdonjogával, és sértené a két kutató – közigazgatási bíróság által biztosított – információ megismeréséhez fűződő jogát a dokumentumokhoz való hozzáférés tekintetében, valamint a 6. cikk alapján megillető jogukat, vagyis hogy a bíróság jogerős ítéleteit végre kell hajtani.

A közléskor igénybe vett eszköz tekintetében sincs korlátozva a védelem, így kiterjed a személyes, írásos, sugárzott, vagy éppen az online<sup>30</sup> térben eszközölt megnyilvánulásokra is.

<sup>28</sup> Karácsony és mások v. Magyarország [GC], no. 42461/13., 2013. november 7-i ítélet.

<sup>29</sup> Gillberg v. Svédország [GC], no. 41723/06., 2012. április 3-i ítélet, 86. bek., az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN Sándor: *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának véleménynyilvánítás szabadságával kapcsolatos ítéletei – jogeset-összefoglaló gyűjtemény*. Médiatanács, Médiatudományi Intézet, 2018. [online] <https://tinyurl.com/58j7s2va>, G-N, 36–38.

<sup>30</sup> Melike v. Törökország, no. 35786/2019., 2021. június 21-i ítélet, 44. bek. (a továbbiakban: Melike ügy).

Ahogy a forma, a kifejezésmód terén is szélesen húzható meg a védelmi kör. A 10. cikk sajátosága, hogy olyan önkifejezési formákat is védelmez, melyek potenciálisan sérthetik, és esetenként sértik is mások érdekeit.<sup>31</sup> Ebben a tekintetben az EJEB elvi éllel rögzítette, hogy a 10. cikk védelme nemcsak az „információra” vagy „a szívesen fogadott, ártalmatlan vagy közömbös eszmékre, terjed ki, hanem azokra is, amelyek sértők, megrázóak vagy megbotránkoztatók [...] mert ezt diktálja a pluralizmus, a tolerancia és a nyitottság, amelyek nélkül nem létezhet demokratikus társadalom.”<sup>32</sup> Az EJEB ugyanakkor azt is kimondta, hogy a sértés a véleménynyilvánítási szabadság által biztosított védelem körén kívül eshet, ha indokolatlan és rosszhiszemű hírnévrontásnak minősül, vagy kizárólagos célja a sértés.<sup>33</sup> A mások jó hírneve és a véleménynyilvánítás szabadságának szembeütközésével a 6. pont alatt foglalkozunk majd részletesebben, ugyanakkor már itt is szükséges hangsúlyozni, hogy a közönséges kifejezések használata önmagában nem perdöntő körülmény valamely sértő közlés megítélésékor.<sup>34</sup>

A 10. cikk alkalmazása kapcsán figyelemre méltó megállapítása az EJEB-nek, hogy olyan joghátarránnal sújtott személy esetében is megalapozottnak találta a véleménynyilvánítás szabadságára való hivatkozást, aki saját állítása szerint sosem tette meg a neki tulajdonított kijelentést. Az EJEB úgy véli, hogy ezekben az esetekben a bíróságok által alkalmazott szankciók közvetett módon alkalmasak a vélemény elfojtására, figyelemmel arra, hogy azok negatív üzenete visszatartja az érintett attól, hogy a jövőben a támadott közlésekhez hasonló tartalmú kritikát fogalmazzon meg.<sup>35</sup>

### 2.3.3. Történt-e beavatkozás?

Amennyiben a felek valamelyike hivatkozik a véleménynyilvánítási szabadságának sérelmére és arra jutunk, hogy a 10. cikk alkalmazható is az adott konkrét ügyben, a következő lépés annak eldöntése, hogy történt-e beavatkozás az állam részéről az egyén véleménynyilvánítási szabadságába. Itt szükséges emlékeztetni arra, hogy az Egyezmény a szerződő államokat kötelezi: feladatuk, hogy biztosítsák az Egyezményben meghatározott jogokat és szabadságokat a joghatóságuk alatt élő minden egyén számára. Következésképpen egyezményisértést is csak valamely részes államhoz köthető beavatkozás, vagy mulasztás esetén lehet megállapítani.

<sup>31</sup> HAJDÚ József – LUKÁCS Adrienn: *Whistleblowing és a közösségi média szerepe a korrupció elleni fellépésben*. Budapest, Nemzeti Köszolgálati Egyetem, 2018. 78.

<sup>32</sup> Handyside v. Egyesült Királyság, no. 5493/72, 1976. december 7-i ítélet, 49. bekezdés, a továbbiakban Handyside ügy, Thorgeir Thorgeirson v. Izland, no. 13778/88., 1990. március 14-i ítélet, Jersild v. Dánia, no. 15890/89., 1994. szeptember 23-i ítélet, Goodwin v. Egyesült Királyság, no. 27/03/1996. 1996. március 27-i ítélet, De Haes és Gijssels v. Belgium, no. 19983/92., 1997. február 24-i ítélet

<sup>33</sup> Skalka v. Lengyelország, no. 43425/98., 2001. június 12-i ítélet, 34. bek.

<sup>34</sup> Uj v. Magyarország, no. 23954/10., 2011. július 19-i ítélet, 20. bek.

<sup>35</sup> Stojanović v. Horvátország, no. 23160/09., 2013. szeptember 19-i ítélet, 39. bek.

A 10. cikk kapcsán az állam feladata kettős természetű. Egyrészt nem avatkozhat be a jogok gyakorlásába a 10. cikk 2. bekezdésben foglaltaknak meg nem felelő módon, vagyis jogszabályi felhatalmazás, legitím cél és szükségesség-arányosság nélkül (negatív kötelezettség).<sup>36</sup> Emellett köteles az egyének egymás közötti viszonyaiban is fellépni a jogszerűtlen korlátozásokkal szemben és minden szükséges lépést megtenni annak érdekében, hogy az emberi jogok védelmét az egyén szintjén biztosítsák, az egyes versengő érdekek között megteremtsék a tisztességes egyensúlyt (pozitív kötelezettség).<sup>37</sup> Annak függvényében, hogy az adott esetben az állam negatív – azaz tartózkodási –, vagy a pozitív – azaz beavatkozási – kötelezettségét sértette meg, az EJEB két különböző tesztrendszert (negatív illetve pozitív teszt) dolgozott ki.

Azt az EJEB maga is elismeri, hogy olykor a két kötelezettség és emiatt a tesztek alkalmazása között a határvonal nem teljesen egyértelmű – különösen, hogy bizonyos esetekben a nem megfelelő bírói mérlegelést, illetőleg annak elmaradását is állami beavatkozásként értékeli –, az alkalmazandó alapelvek és vizsgálati szempontok azonban hasonlóak. Mindkét összefüggésben különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy tisztességes egyensúly legyen az egyén és a társadalom versengő érdekei között, és ennek során mindig tiszteletben kell tartani az állam mérlegelési szabadságát.<sup>38</sup>

A 10. cikk 2. bekezdése beavatkozásként formai követelményeket, feltételeket, korlátozásokat és szankciókat említ. E beavatkozások vagy megelőzik, vagyis eleve korlátok közé szorítják a véleménynyilvánítást (ilyen például az előzetes cenzúra szabályzatok formájában), vagy pedig utólagos fellépést jelentenek reparációs, büntető vagy elrettentő céllal.<sup>39</sup> A beavatkozás így sok más egyéb mellett lehet vagyoni és nem vagyoni kár enyhítésére kötelező végzés,<sup>40</sup> kiadványok elkobzása vagy a vélemény, illetve információ terjesztésének és továbbadásának egyéb módon történő korlátozása,<sup>41</sup> fegyelmi eljárás,<sup>42</sup> elbocsátás, de adott esetben egy kinevezés megtagadása<sup>43</sup> is.

A szankciós jellegű munkáltatói eljárások, illetőleg intézkedések kapcsán mindig kellő körültekintéssel kell eljárni, és az irányadó jogszabályok, valamint az adott konkrét ügy egyedi körülményei alapján kell megítélni, hogy ténylegesen történt-e beavatkozás a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságába. Abban az esetben ugyanis, ha a munkáltatói intézkedés kizárólag valamely munkavállalói kötelezettségzegésre reagál, mely nem mutat kapcsolódást valamely munkavállalói véleménynyilvánítással, akkor egy egyszerű munkajogi jogvitával állunk szemben, tekintet nélkül arra, hogy a

<sup>36</sup> DUDÁS i. m. IV. rész 4.3. pont.

<sup>37</sup> Von Hannover v. Németország (no. 2) [GC], no. 40660/08. és 60641/08., 2012. február 7-i ítélet, 98–99. bek., Fuentes Bobo v. Spanyolország, no. 39293/98., 2000. február 29-i ítélet, 29. és 38. bek. (a továbbiakban: Fuentes Bobo ügy).

<sup>38</sup> Özgür Gündem v. Törökország, no. 23144/93., 2000. március 13-i ítélet, 43. bek. (a továbbiakban: Özgür Gündem ügy), Ashby Donald és mások v. Franciaország, no. 36769/08., 2013. január 10-i ítélet, 39. bek., Fuentes Bobo ügy 29. és 38. bek.

<sup>39</sup> DUDÁS i. m. IV. rész 4.3.1. pont.

<sup>40</sup> Müller és mások v. Svájc, no. 10737/84., 1988. május 24-i ítélet.

<sup>41</sup> Handyside ügy.

<sup>42</sup> Wojtas-Kaleta v. Lengyelország, no. 20436/02., 2009. július 16-i ítélet (a továbbiakban Wojtas-Kaleta ügy); Frankowicz v. Lengyelország, no. 53025/99., 2008. december 16-i ítélet.

<sup>43</sup> Wille v. Liechtenstein, no. 28936/95., 1999. október 28-i ítélet.

munkavállaló egyébként hivatkozott a véleménynyilvánítás szabadságára. A beavatkozás megállapításához tehát egyrészt szükséges egy véleménynyilvánítás, másrészt egy sérelmes intézkedés, végül pedig az, hogy legyen oksági kapcsolat e kettő között.

Így például, ha az egészségügyi dolgozó a korábban hatályban volt jogszabályi előírás ellenére nem oltatta be magát és ezért elbocsátották, az oksági kapcsolat hiánya miatt a munkaügyi perben még akkor is hiába hivatkozik a véleménynyilvánítási szabadságára, ha például oltásellenes véleményét kifejezetten hangoztatta a közösségi médiában, hiszen a megszüntetés indoka nem ez a magatartása volt, hanem kizárólag az oltási kötelezettség elmulasztása.<sup>44</sup>

További konkrét példaként említhető a *Harabin* ügy, melyben a fegyelmi eljárás és a kiszabott büntetés kifejezetten a kötelezettségszegés szankcionálására irányult, s emiatt nem volt megállapítható a beavatkozás. Az ügy kérelmezője előbb igazságügyminiszter, majd a Legfelső Bíróság elnöke volt. Kérelmében azt sérelmezte, hogy az Alkotmánybíróság súlyos fegyelmi vétség miatt vétkesnek találta őt, amiért többször is megakadályozta, hogy a pénzügyminisztérium ellenőrei elvégezhesék a Legfelső Bíróság könyvvizsgálatát. Az Alkotmánybíróság fegyelmi szankcióként a kérelmező éves fizetésének 70%-os csökkentését rendelte el. A kérelmező többek között azt panaszolta, hogy a jogi álláspontja miatt szankcionálták. Az EJEB elvi érveléssel rögzítette, hogy annak eldöntése érdekében, hogy az adott esetben történt-e beavatkozás, az eset egyedi körülményeit és a vonatkozó jogszabályhelyeket kell megvizsgálni. A konkrét eset kapcsán rámutatott arra, hogy a sérelmezett fegyelmi eljárás célja kizárólag annak megállapítása volt, hogy a Legfelső Bíróság igazgatása körében a kérelmező eleget tett-e vagy sem törvényi kötelezettségének, illetve viselkedése minősíthető-e fegyelmi vétségnek. Mindez a kérelmező elnöki tisztségéből fakadó feladataival állt kapcsolatban, ezért foglalkoztatási jogviszonya keretei közé tartozó kérdéseknek (munkajogi jogvitának) minősültek. A fegyelmi vétség, amellyel a kérelmezőt vádolták és vétkesnek találták, semmilyen nyilvános vita keretében, illetve a médiában tett nyilatkozatot vagy véleménynyilvánítást nem foglalt magában. Emiatt ebből a szempontból az ügyet álláspontja szerint meg kellett különböztetni azoktól az esetektől, amelyekben azt lehetett megállapítani, hogy a kifogásolt intézkedések alapvetően a véleménynyilvánítás szabadságához kapcsolódtak.<sup>45</sup>

Ezzel szemben egy másik ügyben az EJEB megállapította a véleménynyilvánítással való kapcsolatot, és az igazságügyi szakértői kinevezés elmaradását a véleménynyilvánítás szabadságába történő beavatkozásnak minősítette, mikor a szlovén kormány arra hivatkozott, hogy nem önmagában a véleménynyilvánítás miatt nem nevezték ki a kérelmezőt szakértőnek, hanem azért, mert a minisztériumnak és a többi jelöltnek írt e-mailjei, illetőleg a blogbejegyzései alapján úgy ítélték meg, hogy nem rendelkezett a törvényben rögzített szükséges személyes tulajdonságokkal. Az oksági kapcsolatot

<sup>44</sup> A koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételéről szóló 449/2021. (VII. 29.) Korm. rendelet 1. § (9) bekezdése, mely 2022. június 1. napjáig volt hatályban.

<sup>45</sup> *Harabin v. Szlovákia*, no. 58688/11., 2012. november 12-i ítélet, az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. G-N, 62–64.

ez esetben a határozat indokolása teremtette meg, mely kizárólag a kérelmező blogbejegyzéseinek és e-mailjeinek, azaz véleménynyilvánításainak, annak számukra aggályos tartalmán és kifejezőmódján alapult.<sup>46</sup>

### 2.3.4. A pozitív teszt

Amennyiben nincs az államnak közvetlenül betudható beavatkozás, a pozitív teszt lesz az alkalmazandó. Jellemzően ez a helyzet áll fenn a munkaviszonyokban, ide nem értve természetesen azt az esetkört, mikor a munkáltató egy állami intézmény vagy állami tulajdonú vállalat.<sup>47</sup>

Amikor egy versenyszférába tartozó munkáltató avatkozik be a munkavállalójának véleménynyilvánítási szabadságába, az állam részéről megvalósított egyezményesértésről első látásra nem is beszélhetnénk. Azonban az állam fent részletezett, a 10. cikkben foglaltak biztosításával kapcsolatos pozitív kötelezettségeiből ilyen esetben is következik, hogy lehetőség szerint privát alanyok között zajló interakcióban is biztosítsa a véleménynyilvánítás szabadságának érvényesülését. E körben az EJEK különösen számonkéri az érintett alanyok jogvitájában eljáró bíróságtól – mint az államhatárolom gyakorlójától –, hogy az EJEK-ben foglalt, alábbi szövegek („pozitív teszt”) szerint biztosítsa a véleménynyilvánítási jogát gyakorló személy jogvédelmét.<sup>48</sup>

A pozitív teszt kapcsán az EJEK azt vizsgálja, hogy az adott szerződő állam – így különösen a bíróság – „releváns és elégséges” indokát adta-e a korlátozásnak. A teszt lényege, hogy az államok bizonyos fokú szabadságot, „mérlegelési mozgásteret” élveznek abban, hogy hol és hogyan húzzák meg a versengő érdekek közötti egyensúly határvonalait. Ez esetben tehát nincs külön az Egyezményben lefektetett többlépcsős teszt, a közös európai szövegeket, beleértve az EJEK által kimunkált, később ismerttetendő vizsgálati szempontokat azonban mint minimum elvárásokat követni kell a nemzeti bíróságoknak mérlegelési tevékenységük során. Az EJEK-nek már arra is megvan az adekvát válasza, hogy mi történik akkor, ha ez mégis elmaradna. Egyebek mellett a *Matúz* ügyben is rámutatott arra, hogy a megtámadott intézkedés jogszerűségének vizsgálatakor a tisztességes eljárás és eljárási garanciák megléte szintén olyan szempontok, amelyeket figyelembe kell venni annak eldöntése során, hogy a véleménynyilvánítás korlátozása arányosnak tekinthető-e az Egyezmény relációjában. Az EJEK által az Egyezmény 10. cikkével kapcsolatosan lefektetett általános érvényű alapelvek bírói mérlegelésének elmaradása voltaképpen a hatékony jogorvoslati lehetőség hiányát jelenti, mely szintén okot

<sup>46</sup> Cimperšek v. Szlovénia, no. 58512/16., 2020. június 30., 58. bek.

<sup>47</sup> Vö. a 8. cikkhez kapcsolódóan *Libert v. Franciaország*, no. 588/13., 2018. február 22-i ítélet.

<sup>48</sup> *Özgür Gundem* ügy. A munkaviszony kontextusában: *Herbai v. Magyarország*, no. 11608/15., 2019. november 5-i ítélet (a továbbiakban: *Herbai* ügy); *Fuentes Bobo* ügy, *Rubins v. Lettország*, no. 79040/12., 2015. január 13-i ítélet (a továbbiakban: *Rubins* ügy), *Palomo Sánchez és mások v. Spanyolország [GC]*, no. 28955/06., 28957/06., 28959/06. és 28964/06., 2011. szeptember 12-i ítélet, 72. bek. (a továbbiakban: *Palomos Sánchez és mások* ügy), *Heinisch v. Németország*, no. 28274/08., 2011. július 21-i ítélet (a továbbiakban: *Heinisch* ügy); *Matúz v. Magyarország*, no. 73571/10., 2014. október 21-i ítélet (a továbbiakban: *Matúz* ügy).

adhat arra, hogy az EJEB arra a következtetésre jusson, hogy a megtámadott intézkedés a 10. cikk megsértésével járt.

### 2.3.5. A negatív teszt

A negatív teszt alkalmazásának feltétele, hogy legyen egy állami vagy államnak betudható beavatkozás (közsféra, állami vállalatok, szabályozás stb.).

Míg a pozitív teszt esetén egyből rá lehet térni az EJEB szempontok szerinti mérlegelésre, addig az állam negatív kötelezettségének vizsgálata esetén követni kell a 10. cikk 2. bekezdésében lefektetett háromlépcsős tesztet.<sup>49</sup>

A 10. cikk 2. bekezdése szerint a szerződő államok bármelyikének hazai hatóságai akkor korlátozhatják a véleménynyilvánítás szabadságát, ha az alábbi három feltétel mindegyike teljesül:

1. a beavatkozást, mely a fentiek alapján jelenthet „formai követelményt”, „feltételt”, „megszorítást” vagy „büntetést”, jogszabály írja elő;
2. a beavatkozásnak legitim célja van (nemzetbiztonság, területi integritás, közbiztonság, köznyugalom és bűnmegelőzés, közegészség és közkerülés, mások jó híre és jogai, bizalmas információk nyilvánosságra kerülésének kizárása, a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának megőrzése, mely felsorolás taxatív);
3. a beavatkozás a demokratikus társadalom létérdeke.

A korlátozási feltételeket szigorúan kell értelmezni, mely nem mutathat túl a szavak elsődleges, köznapi jelentéstartalmán.<sup>50</sup>

Az első lépcsőben azt szükséges vizsgálni, hogy a beavatkozásnak van-e jogszabályi alapja, és hogy e jogszabály nyilvánosan hozzáférhető, közérthető, következetes és kiszámítható-e. A munkavállalói véleménynyilvánítások kapcsán ezzel jellemzően nincs probléma, hiszen a magyar jogalkotó egyértelműen elhelyezte a főbb viszonyítási pontokat a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 8. §-ában, illetőleg ide értendő az Mt. 9. § (2) bekezdése is, mely a személyiségi jogok korlátozásának általános szabályait határozza meg. A munkáltatói és a szakszervezeti véleménynyilvánítások kapcsán pedig a jóhírnév- és becsületsértés<sup>51</sup> általános szabályai húzzák meg a szabad véleménynyilvánítás jogszerű kereteit.

A második lépcsőben azt kell feltárni, hogy a beavatkozásnak mi volt a célja, a korlátozást egy vagy több a 10. cikk 2. bekezdésében nevesített, taxatív felsorolt érdek vagy érték védelme motiválta-e.

<sup>49</sup> Az EJEE hasonló háromlépcsős tesztet alkalmaz a 8., 9. és 11. cikk vonatkozásában is.

<sup>50</sup> The Sunday Times v. Egyesült Királyság, (No. 1) no.6538/74., 1980. november 6-i ítélet, 194. bek.

<sup>51</sup> A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:45. § (1)–(2) bek.

A teszt harmadik lépcsője egy, a pozitív teszthez hasonló mérlegelési tevékenység, melynek célja annak megállapítása, hogy a korlátozás mennyiben minősült „szükséges intézkedéseknek egy demokratikus társadalomban”, mely voltaképpen nem más, mint egy szükségességi-arányossági teszt. Az EJEB tiszteletben tartja a szerződő államok mérlegelési jogát annak értékelésében, hogy az adott tényállás mellett a sérelmezett beavatkozás szükséges volt-e. Az államok e mérlegelési mozgástere annak függvényében, hogy a közéletet, vagy a magánéletet érinti, lehet szűkebb vagy tágabb. Azt azonban kivétel nélkül minden esetben vizsgálja, hogy a véleménynyilvánítás szabadságába történt beavatkozás releváns és elégséges indokkal rendelkezett-e. Azokban az esetekben, amelyekben a mérlegelést a nemzeti hatóságok az EJEB joggyakorlatában meghatározott kritériumokkal összhangban végezték el, csak nyomós indokok alapján bírálja felül a szerződő állam hatóságainak megállapításait.<sup>52</sup>

#### *2.4. Hűségi és a titoktartási kötelezettség a munkaviszonyban*

Még mielőtt belemennénk az egyes elhatárolási kérdések részleteibe, szükséges ráirányítani a figyelmet egy ügýtípusokon átívelő általános vezérlőelvre, mely valamennyi munkaviszonyt érintő esetben tetten érhető az EJEB érvrendszerében.

Az EJEB a véleménynyilvánítás korlátozása kapcsán minden esetben figyelemmel van a munkaviszony sajátosságaira, így a munkaviszonyból fakadó hűségi és a titoktartási kötelezettségre.<sup>53</sup> Az EJEB értelmezésében a munkaügyi kapcsolatok abban az esetben lehetnek sikeresek, ha a kölcsönös bizalmon alapulnak. Még amennyiben ez a „hűségi kötelezettség” nem is ölthet abszolút jellegű vagy olyan mértéket, amelyben a munkavállalói érdekek teljes mértékben alárendelődhetnének a munkaadói érdekeknek, a véleménynyilvánítás bizonyos olyan formái, amelyek egyébként jogszerűek, mégsem engedhetők meg a munka világában és a munkaviszony kontextusában.<sup>54</sup> Emiatt nem élvezzi a véleménynyilvánítás oltalmát, ha a munkavállaló közéleti véleménye munkáltatója értékalapú meggyőződésével, elveivel nyíltan szembehelyezkedik,<sup>55</sup> vagy ha a kifejezett és kizárólagos célja akár a munkáltató jó hírvének, reputációjának, akár versenyképességének csorbítása.<sup>56</sup> Mindez pedig azt eredményezi, hogy a szükségesség-arányosság mérlegelésén belül a hangsúlyok a munkáltatói érdekek irányába mozdulnak el, ily módon leszűkítve a munkavállalói véleménynyilvánítás jogszerű kereteit.

Szükséges felhívni a figyelmet ugyanakkor arra, hogy az értékrendhez való lojalitást az EJEB olyan ügyekben tekintette mérvadónak, amikor a munkavállaló egyházi fenntartású intézményben dolgo-

<sup>52</sup> Palomos Sánchez és mások ügy 57. bek.

<sup>53</sup> Kudeshkina v. Oroszország, no. 29492/05., 2009. február 26-i ítélet, 85. bek.; Rubins ügy 78. bek.

<sup>54</sup> Palomo Sánchez és mások ügy, 76. bekezdés; Herbai ügy 35–38. bek.

<sup>55</sup> Rommelfanger v. Német Szövetségi Köztársaság, no. 12242/86., a Bizottság 1989. szeptember 6-i döntése (a továbbiakban: Rommelfanger ügy), Fernandez Martínez v. Spanyolország, [GC], no. 56030/07., 2014. június 12-i ítélet (a továbbiakban: Fernandez Martínez ügy).

<sup>56</sup> Palomo Sánchez és mások ügy, 69–77. bek.

zott.<sup>57</sup> Álláspontunk szerint ezért a fenti elveket nem lehet mechanikusan alkalmazni valamennyi munkáltató által kifejezésre juttatott értékválasztás tekintetében. Eddig nem ismert olyan döntés, melyben az EJEB a munkáltató *woke kapitalizmuson*<sup>58</sup> alapuló értékválasztását tette volna mérlegre a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságával szemben. Egyetértünk ugyanakkor azon elméleti megközelítéssel, mely szerint annak eldöntése során, hogy a jó hírnév védelme és a lojalitási kötelezettség mennyire lehet nyomós érv a vélemény korlátozása mellett, attól is függ, hogy milyen jellegű munkáltatóról beszélünk. Ahogyan arra Pásztor Emese is rámutatott, nem mindegy, hogy egy olyan munkáltatóról van-e szó, amely mosóporokat forgalmaz és emellett elkötelezett a sokszínűség és a tolerancia értékei mellett, vagy egy egyesületről, amelynek feladata a szabadságjogok védelméért való kiállás. Ha a mosópor-forgalmazó multinacionális vállalat munkavállalója kirekesztő tartalmú kijelentést tesz, az a vállalat hitelességét kevésbé rendíti meg, mint az, ha az előbb említett egyesület egy munkatársa posztolna a szervezet értékeivel szembe menő tartalmat. Abban az esetben azonban, ha a mosópor-forgalmazó cég a környezetvédelem mellett elkötelezett, akkor a cég hitelessége szempontjából már releváns lehet, ha egy munkavállalója a zöldpolitikával szemben fogalmaz meg kritikus álláspontot.<sup>59</sup>

A munkáltató értékrendjére alapított korlátozással kapcsolatosan emellett fokozottan fel kell hívni a figyelmet azon tendenciára is, hogy a közösségi médiának köszönhetően sokkal többen, sokkal szélesebb körben fogalmazzák meg a véleményüket a társadalmi nyilvánosság számára. Könnyen belátható, hogy amennyiben a munkáltatók a korábban idézett elvekre hivatkozással korlátlanul állíthatnák saját értékrendjük sérelmét valahányszor a munkavállaló kifejezésre juttatja az adott témakört érintő véleményét, az szembe menne a demokratikus társadalom alaptételeivel.<sup>60</sup>

A fentiek miatt e korlátozási indoknál feltétlenül szükséges vizsgálni, hogy az értékrend iránti lojalitás elvárása okszerűen összefügg-e a munkáltató tevékenységével vagy a munkaviszonnyal. Ahogyan arra Török Bernát is felhívta a figyelmet, míg az egyházi munkáltatónál erős érvek szólnak az ilyen típusú korlátozás jogszerűsége mellett, addig a piaci szereplők esetében jóval körültekintőbb vizsgálatot igényel annak alkalmazhatósága.<sup>61</sup>

Ha nem is kimondottan ebben a formában, de hasonló gondolatmenet érhető tetten az EJEB érvelésében a *Melike* ügy kapcsán, mely az első munkavállalói online politikai véleménynyilvánítást érintő döntés volt. Az alapul szolgáló tényállás szerint az oktatási minisztériumban takarítónőként foglalkoztatott kérelmezővel szemben fegyelmi eljárást indítottak, majd el is bocsátották, amiért a

<sup>57</sup> TÖRÖK Bernát: *A munkavállaló szólásszabadságának alkotmányjogi keretei. A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkaviszonyban – tanulmánykötet.* Budapest, HVG-ORAC, 2021. 35.

<sup>58</sup> A szó az angol *woke* szóból ered, melynek szó szerinti magyar jelentése felébredt. Átvitt értelemben arra utal, hogy valaki jól tájékozott, naprakész a világ történéseiről. 2017 óta egy újabb jelentéssel is használják, amely szerint aki *woke*, az érzékeny az olyan társadalmi kérdésekre, mint például a rasszizmus vagy a szabadságjogok korlátozása. A *woke* kultúra vagy *woke* ideológia tehát egy figyelemfelhívás a társadalmi igazságtalanságra, elsősorban a faji megkülönböztetésre. A szó az angol *stay woke (=maradj ébren)* kifejezésből ered, utalva arra, hogy ébren lenni annyi, mint tudatában lenni annak, milyen megalapozatlan és jogtalan hátrányok érintik a társadalom kisebbségben lévő rétegeit. Ld. <https://lexiq.hu/woke>

<sup>59</sup> PÁSZTOR i. m.

<sup>60</sup> Vö. Handyside ügy.

<sup>61</sup> TÖRÖK i. m. 35.



Facebookon különböző bejegyzéseket „lájokolt”. A szóban forgó tartalmak többek között a hatósági elnyomás bírálatáról, az ellene irányuló tiltakozás és tüntetésre való felhívásról, az ügyvédi kamara elnökének meggyilkolása miatti felháborodásról, tanulók a hatóságok által ellenőrzött intézményekben történő bántalmazásáról, valamint egy jól ismert vallási szereplő szexista kijelentéseinek éles bírálatáról szóltak. Az ügy kapcsán az EJEB elsőként ismét emlékeztett arra, hogy a politikai tárgyú és közérdeklődésre számot tartó kérdésekben csak nagyon szűk körben van lehetőség a véleménynyilvánítás korlátozására. Majd kiemelte, hogy a kérelmező bejegyzéseinek némelyike csak körülbelül egy tucat „tetszést” és nagyon kevés hozzászólást kapott. Ezenfelül, tekintettel a kérelmező munkakörére és a munkaszervezeten belül betöltött szerepére, csak korlátozott ismertséggel rendelkezett a munkahelyén, így a Facebookon folytatott tevékenysége sem lehetett jelentős hatással a tanulókra, szülőkre, tanárookra vagy más alkalmazottakra. Kihangsúlyozta továbbá, hogy a kérelmező nem köztisztviselő, hanem a munkajog hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazott, így a közszolgálat tagjaitól megkövetelt különleges bizalmi és lojalitási kötelék sem fűzte feletteseihez. Mindebből pedig az olvasható ki, hogy a sérelmezett véleménynyilvánítások, illetőleg azok hatása olyan távolról és olyan kis mértékben érintették a munkáltatót, melyhez képest az azonnali hatályú felmondás meglehetősen túlzó reakciója volt a munkáltatónak.

A munkaviszonyhoz köthető hűség kötelezettség kapcsán levonható egy olyan következtetés is, mely szerint a munkaviszony megszüntetését követően, minthogy a volt munkavállalót a továbbiakban már nem köti a lojalitás, korábbi munkáltatóját érintő erőteljesebb értékítéletet is megfogalmazhat következmények nélkül.<sup>62</sup>

### *2.5. Elhatárolási kérdések*

Ahogy a véleménynyilvánítás is rendkívül sokszínű lehet, annak korlátozása is számos formában és összefüggésben jelentkezhet. Az EJEB különböző vizsgálati szempontokat munkált ki az egyes érdekösszeütközések feloldására annak függvényében, hogy a véleménynyilvánítás korlátozása milyen összefüggésben merül fel. Ahogy arra a korábbiakban már utaltunk, abban az esetben, ha a két versengő jog történetesen munkáltatói és munkavállalói szembenállást takar, vagyis az érdekösszeütközés munkaviszonyon belül történik, önálló szempontként jelenik meg a munkavállaló lojalitási kötelezettsége, mely szükségszerűen hangsúlyeltolódást eredményez a véleménynyilvánítás szabadságának terhére.

A munkaviszonyt érintő eseteken belül annak függvényében, hogy a korlátozás mögött milyen, a 10. cikk 2. bekezdésében meghatározott legitim cél húzódik meg (mások jóhírveve, gazdasági ér-

<sup>62</sup> A munkaviszony megszüntetését követően tett kijelentésekre már nem alkalmazandó az Mt. 8. § (3) bekezdése, és az e kijelentésekre alapított igény sem munkajogi, hanem polgári jogi igény, melyet legfeljebb adhéziós igényként lehet érvényesíteni a munkaügyi perben.

deke, bizalmas információ nyilvánosságra kerülésének kizárása), illetőleg milyen jogok ütköznek, eltérő ügytípusokat különböztethetünk meg. A véleménynyilvánítás szabadsága jellemzően a 6. cikk 2. bekezdésében biztosított ártatlanság vélelmével<sup>63</sup> és a 8. cikk által védett magánélethez való joggal<sup>64</sup> kerül szembe, de előfordul a 10. cikkben védett gyülekezéshez való joggal és a 9. cikk védelmét élvező vallásszabadsággal való összetalálkozása is. Mindennek a gyakorlat szempontjából azért van jelentősége, mert az egyes ügytípusok kapcsán az EJEB különböző szempontokat mérlegel, melyek közül egyesek önálló teszté, kritériumrendszerre nőttek ki magukat, mint például a kiszivárogtatók kapcsán a *Guja kritériumok*,<sup>65</sup> vagy a munkáltató gazdasági érdeke kapcsán a *Herbai* ügyben<sup>66</sup> kimunkált szempontok.

Dolgozatunkban törekedtünk arra, hogy valamennyi a munkaviszonyon belül eddig előfordult szempontot bemutassuk, mely természetesen nem jelenti azt, hogy mindegyik szempontot, minden esetben alkalmazni kellene. Ahogyan azt EJEB világossá tette, minden esetben külön vizsgálni szükséges, hogy az esetjogban kimunkált szempontok mennyiben alkalmazhatóak az adott ügyre. Ahogyan nem szabad megfeledkezni arról sem, hogy az egyes szempontok ügyenként eltérő súllyal eshetnek latba,<sup>67</sup> de nem szabad megriadni az új szempontok bevezetésétől sem.

### 2.5.1. A 10. cikk 2. bekezdése szerinti jóhírnév-sértés és a 8. cikk szerinti magánélethez való jog

A véleménynyilvánítás szabadsága kapcsán a leggyakrabban hivatkozott korlátozási cél „mások jó hírneve”, mely ügyek tekintetében az EJEB két érvelési metódust használ. A 10. cikk 2. bekezdése szerinti, klasszikusnak mondható érvelést alkalmazza azokban az esetekben, mikor nem merül fel a 8. cikkel való ütközés. A másik esetkör, mikor két Egyezményben biztosított jog, leggyakrabban a 10. cikk és a 8. cikk közötti méltányos egyensúlyt kell megteremteni.

A jó hírnév védelméhez való jog a 8. cikk által védett magánélet tiszteletben tartásához való jog részét képezi. Ahhoz viszont, hogy 8. cikk számításba jöjjön a mérlegelés során, a jó hírnév sérelmének el kell érnie egy bizonyos súlyossági szintet,<sup>68</sup> ellenkező esetben kizárólag a 10. cikk 2. bekezdése szerinti korlátozási szempontokat kell figyelembe venni.

<sup>63</sup> Egyezmény 6. cikk 2. bek.: Minden bűncselekménnyel gyanúsított személyt mindaddig ártatlannak kell vélelmezni, amíg bűnöségét a törvénynek megfelelően meg nem állapították.

<sup>64</sup> Egyezmény 8. cikk 1. bek.: Mindenkinek joga van arra, hogy magán- és családi életét, lakását és levelezését tiszteletben tartsák.

<sup>65</sup> *Guja v. Moldova* [GC], no. 14277/04., 2008. február 12-i ítélet (a továbbiakban: *Guja* ügy).

<sup>66</sup> *Herbai* ügy.

<sup>67</sup> *Satakunnan Markkinapörssi Oy és Satamedia Oy v. Finnország* [GC], no. 931/13., 2017. június 27-i ítélet (a továbbiakban: *Satakunnak* ügy), 166. bek.

<sup>68</sup> *Axel Springer AG v. Németország* [GC], no. 39954/08., 2012. február 7-i ítélet, 83. bek.

A *Karakó* ügyben<sup>69</sup> fejtette ki az EJEB, hogy a 8. cikkben biztosított magánélet védelme magában foglalja a személyes integritás és a személyiség szabad fejlődésének fogalmát is. Ám míg a személyes integritáshoz fűződő jogok nem az egyén külső megítélésével kapcsolatosak, a jó hírnévvel kapcsolatos ügyekben az ilyen megítélés döntő fontosságú: az ember – esetleg jogosan – elveszítheti a társadalom megbecsülését.<sup>70</sup> A konkrét esetben az EJEB úgy ítélte meg, hogy a kérelmező nem bizonyította, hogy a közzététel olyan súlyos beavatkozást jelentett magánéletébe, ami aláásta volna személyes integritását. Ezért arra a megállapításra jutott, hogy a kérelmezőnek nem volt 8. cikk szerinti igénye, egyedül a jó hírneve forgott kockán. Egyúttal arra is rámutatott, hogy a 10. cikk 2. bekezdése elismeri, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága a jó hírnév védelme érdekében is korlátozható. Emiatt bár a kérelmező a 8. cikk megsértését állította, meg kellett azt is vizsgálni, hogy a magyar hatóságok megfelelően alkalmazták-e a 10. cikkben foglalt elveket.

Az EJEB főként olyan esetekben tartotta a 8. cikk szerinti önálló jognak a jó hírnevet, amikor a tényállítások olyan súlyosan sértőek voltak, hogy közzétételük elkerülhetetlenül közvetlen hatást gyakorolt a kérelmező magánéletére.<sup>71</sup> Megvizsgálva az EJEB gyakorlatát, rögzíthető, hogy például a szakmai hírnevet sértő megállapítások jellemzően elérik azt a súlyossági szintet, mely már megalapozza a 8. cikkre való hivatkozást.<sup>72</sup> Ugyanakkor nem hívható fel a 8. cikk olyan esetben, mikor a rá nézve sérelmes információ terjedése az érintett saját cselekményének következménye. Utóbbira klasszikus példa, ha valaki bűncselekményt követ el, melyről később a sajtó is beszámol.<sup>73</sup>

### 2.5.2. A jóhírnév-sértés és a kiszivárogtatók védelme

A demokratikus társadalomban betöltött szerepük fontossága okán, minthogy erősítik az átláthatóságot és az elszámoltathatóságot, különleges védelem illeti meg a visszaélés-bejelentőket, az EJEB szóhasználatával élve az ún. kiszivárogtatókat.

A visszaélés-bejelentés fogalmának meghatározása terén mind a mai napig nincs teljes egység. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Organization*, ILO) értelmezésében a munkavállalótól vagy korábbi munkavállalótól érkező, a munkáltatónál észlelt jogszerűtlen, szabálytalan,

<sup>69</sup> *Karakó v. Magyarország*, no. 39311/05., 2009. április 28-i ítélet. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint a választások második fordulójára előtti országgyűlési képviselőként a választókörzetében a megyei közgyűlés akkori elnöke egy szórólapon azt terjesztette, hogy a képviselő rendszeresen a megye érdekei ellen szavazott, például nem támogatta az M3-as autópálya építését. A kérelmező rágalmozás miatt feljelentette a közgyűlés elnökét, de mind a közvélemény, mind a magánvádas eljárásban arra a megállapításra jutottak a nemzeti hatóságok, hogy a kritika értékítélet volt, amit a politikusoknak tágabb körben kell tolerálniuk. A magyar fordítást vö. KÓCZIÁN i. m. G-N, 117–119.

<sup>70</sup> Ld. részletesebben Guide i. m. 39.

<sup>71</sup> Uo.

<sup>72</sup> *Kanellopoulou v. Görögország*, no. 28504/05., 2007. október 11-i ítélet; *Tănăsoaica v. Románia*, no. 3490/03., 2012. június 19-i ítélet; *Belpietro v. Olaszország*, no. 43612/10., 2013. szeptember 24-i ítélet; *Shahanov és Palfreeman v. Bulgária*, no. 35365/12., 69125/12., 2016. július 21-i ítélet, 63-64. bek.; *Bergens Tidende és mások v. Norvégia*, no. 26132/95., 1999. június 29-i ítélet.

<sup>73</sup> *Sidabras és Džiautas v. Litvánia*, no. 55480/00. és 59330/00., 2003. július 1-i ítélet, 49. bek.

veszélyes vagy etikátlan magatartásra vonatkozó bejelentés; míg az Európa Tanács meghatározása szerint az érdekelt személy által a „vészharang megkongatása” a közérdeksértő szabálytalanságok visszaszorítása érdekében.<sup>74</sup> A 2019/1937 irányelv<sup>75</sup> értelmezésében a „bejelentő személy” olyan természetes személy, aki munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységével összefüggésben szerzett, az irányelvben taxatív meg határozott tárgykörök valamelyikét érintő jogsértésre vonatkozó információt bejelent vagy nyilvánosságra hoz, míg a bejelentés – legyen az belső, külső bejelentés, vagy nyilvánosságra hozatal – a jogsértésre vonatkozó információ szóbeli vagy írásbeli közlése.<sup>76</sup> Lényegében a bennfentes információ feltárását jelenti, melynek során egy szervezet tagja, alkalmazottja, volt alkalmazottja a szervezet működésével kapcsolatban általa észlelt, közérdeksértő vagy jogellenes tevékenységről szolgált bizalmas információkat magának a munkáltatónak, a hatóságnak vagy közvetlenül a nyilvánosságnak.<sup>77</sup>

A kiszivárogtatókat megillető magasabb védelmi szinthez szigorúbb feltételrendszer is társul; a klasszikusnak mondható, a munkáltató jó hírnevét sértő, de bizalmas információnak nem tekinthető egyszerű véleménynyilvánítás nem tartozik ebbe a körbe. Két kérdés mentén lehetséges annak eldöntése, hogy a véleménynyilvánítás korlátozásának munkaviszonyon belüli alapesetével, vagy a kiszivárogtatóknak magasabb védelmi szintet biztosító ügýtípussal állunk szemben.<sup>78</sup> Elsőként azt szükséges vizsgálni, hogy a közlés tartalmaz-e közérdekű információt. Általános iránymutatás e tárgykörben még nem született, meghatározása mindig esetről esetre történik. Így például közérdekű információnak minősült az idősek otthonában fennálló áldatlan állapot.<sup>79</sup> A második megválaszolendő kérdés, hogy a közölt információ mennyiben minősül bizalmasnak, azaz csak egy személy, vagy egy szűk személyi kör számára hozzáférhetőnek. Amennyiben mindkét kérdésre igenlő választ kapunk, nagy valószínűséggel egy kiszivárogtatással van dolgunk.

A kiszivárogtató fokozottan kockáztatja, hogy konfliktusba kerül a kiszivárogtatott információk által negatívan érintett személyekkel, munkahelyi vezetőivel, környezetével stb., árulónak tekintik, szankciókat alkalmazhatnak vele szemben. Tekinthejtük ezt az esetkört a véleménynyilvánítás „minősített” formájának, hiszen ezekben az esetekben nem csupán szabadságot kell biztosítani a közlő személynek a megszólalásra, hanem respektálni kell azt is, hogy úgy érezheti, valamilyen közösségi

<sup>74</sup> A. J. BROWN – David LEWIS – Richard MOBERLY – Wim VANDERCKHOVE (eds.): *International Handbook on Whistleblowing*. Northampton, Cheltenham, 2014. 4.

<sup>75</sup> Az irányelv kapcsán fontos hangsúlyozni, hogy nem általában a visszaélés-bejelentésekre alkalmazandó. A tárgyi hatályát meghatározó cikkében taxatív felsorolja, hogy az uniós jog mely területeinek megsértése esetére vonatkozik az irányelv. A védelem kiterjed az uniós jog következő területeire: közbeszerzés, pénzügyi szolgáltatások, termékbiztonság, termékfelelősség, közlekedésbiztonság, sugárvédelem és nukleáris biztonság, élelmiszer- és takarmánybiztonság, állategészségügy és állatjólét, közegészségügy, fogyasztóvédelem, magánélet és a személyes adatok védelme, valamint a hálózati és információs rendszerek biztonsága.

<sup>76</sup> Az irányelv 5. cikkében *Fogalom meghatározások* cím alatt részletekbe menően tárgyalja az irányelv által használt fogalmakat, mint például, hogy mit kell jogsértés vagy jogsértésre vonatkozó információnak tekinteni, ahogyan pontosan definiálja a külső és belső bejelentés fogalmát és a nyilvánosságra hozatalt is.

<sup>77</sup> KUN Attila: A whistleblowerek védelme különös tekintettel a munkajogi aspektusokra. *Pécsi Munkajogi Közlemények*, 2011/2. 113.

<sup>78</sup> Tekintettel arra, hogy a dolgozat témája eleve a munkaviszonyokra összpontosít, külön nem foglalkozunk azon kitételrel, hogy a visszaélés-bejelentés fogalmilag csak foglalkoztatási jogviszonyok kapcsán merülhet fel.

<sup>79</sup> Heinisch ügy.

érdek előmozdítása okán el kell juttatnia az adott fórumhoz a szükséges információkat. A kiszivárogató magasabb szintű jogi védelme tehát nemcsak az alanyi jogainak, hanem a közérdek érvényesülésének is biztosítéka.

Nem minősítette visszaélés-bejelentésnek az EJEB *Wojczuk* úr esetét, aki egy állami fenntartású múzeumban dolgozó művészettörténészként névtelenül feljelentést tett a múzeum igazgatójának állítólagos pénzügyi és foglalkoztatási hiányosságai miatt. Amellett ugyanis, hogy a névtelen feljelentésben közöltek túlon túl általánosak és a kérelmező személyes értékítéletével terheltek voltak, azt sem lehetett megállapítani, hogy a kérelmezőnek kizárólagos hozzáférése, vagy rálátása lett volna a levélben közölt információkra. Így ellentétben a *whistleblowing*-esetekkel, a kérelmező nem volt abban a helyzetben, hogy egyedüli személyként vagy egy szűk csoport tagjaként tisztában lett volna azzal, hogy mi történik a munkahelyén, és így a legjobb helyzetben lett volna ahhoz, hogy a közérdek érdekében cselekedjen a munkáltató vagy a szélesebb nyilvánosság figyelmeztetésével.<sup>80</sup>

### 2.5.3 A jóhírnév-sértés és mások jogai (a munkáltató gazdasági-, vagy szervezeti érdeke)

Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a munkáltató gazdasági érdeke és jó hírneve közé nem tehető egyenlőségjel. Noha kétségtelen, hogy a munkáltató jó hírnevének sérelme jellemzően mindig érinti a munkáltató gazdasági érdekét, előfordulhat olyan eset, mikor a munkavállalói véleménynyilvánítás a munkáltató gazdasági érdekét sérti, de jó hírnevét nem. Ennek egyik klasszikus példája a magyar vonatkozású *Herbai* ügy. Utóbbi kapcsán külön kritériumrendszert<sup>81</sup> állított fel az EJEB, így a két ügytípus megkülönböztetése már csak emiatt is indokolt.

Az alábbiakban részletesen bemutatjuk az EJEB által kidolgozott kritériumrendszereket a kapcsolódó esetjoggal együtt:

1. amikor a munkaviszonyban a véleménynyilvánítási szabadság (10. cikk) korlátozására azért kerül sor, mert más jó hírnevéhez való, az EJEE 8. cikkében rögzített jogának érvényesülésével ütközik (6.2. pont);
2. amikor a munkaviszonyban a véleménynyilvánítási szabadság (10. cikk) korlátozására más jó hírneve mint legitim korlátozási érdek (10. cikk 2. bekezdés) mentén kerül sor (6.3. pont);
3. amikor a munkaviszonyban a véleménynyilvánítási szabadság korlátozására más jogainak védelme mint legitim korlátozási érdek (10. cikk 2. bekezdés) mentén kerül sor (7. pont);
4. amikor egyházi kötődésű munkáltatónál kerül sor a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozására, ekként egyfelől a 10. cikk, másfelől a 8. és 9. cikk közötti tisztességes egyensúlyt kell megkeresni (önálló részben a 9. pont alatt).

<sup>80</sup> *Wojczuk v. Lengyelország*, no. 52969/13., 2021. december 9-i ítélet, 83–88. bek.

<sup>81</sup> *Herbai* ügy 45–49. bek.

## 2.6. Mások jó hírneve, jogos (gazdasági) érdeke

### 2.6.1. A munkáltató mint jogi személy jóhírneve

A most már következetesnek mondható esetjog szerint egy gazdasági társaságnak vitathatatlanul joga van arra, hogy megvédje magát a jó hírnevét sértő állításokkal szemben. Ebben az összefüggésben az EJEB elfogadta, hogy az üzleti gyakorlatokkal kapcsolatos nyílt vitához fűződő közérdek mellett fennáll egy, a gazdasági társaságok kereskedelmi sikerének és életképességének védelméhez fűződő, a részvényesek, a munkavállalók és a szélesebb gazdaság javát is szolgáló versengő érdek. Ezért az államok mérlegelési jogkörrel rendelkeznek azon eszközöket illetően, amelyeket hazai jogukban annak érdekében biztosítanak, hogy a gazdasági társaságok számára lehetővé tegyék az olyan állítások igaz voltának megtámadását – és az okozott kár mérséklését –, amelyek jó hírnevét kockáztatják.<sup>82</sup> Ezzel egyidejűleg azonban azt is hangsúlyozta, hogy különbség van egy gazdasági társaság kereskedelmi jó hírnévhez fűződő érdeke, valamint az egyén – társadalmi státuszt érintő – jó hírneve között. Míg ez utóbbi hatással lehet a méltóságra, az EJEB értelmezésében a kereskedelmi jó hírnévhez fűződő érdek nélkülözi ezt az erkölcsi dimenziót.<sup>83</sup>

Az EJEB a nagyvállalatok kapcsán egy további mérlegelési szempontként arra is rámutatott, hogy elkerülhetetlenül és tudatosan teszik ki magukat és tevékenységüket a társadalom alaposabb ellenőrzésének, emiatt az elfogadható kritika határai is tágabbak az ilyen társaságokkal szemben.<sup>84</sup>

Azt a dolgot szempontjából kiemelt jelentőségű kérdést azonban mind a mai napig nyitva hagyta a strasbourgi bíróság, hogy egy jogi személy rendelkezhet-e a 8. cikk hatálya alá tartozó jó hírnévvel.<sup>85</sup> A kérdés eldöntetlensége okán vázlatosan bemutatjuk az EJEB által alkalmazott azon elveket és szempontokat is, mikor a jóhírnév-sértés kapcsán két egyezményes jog között kell a méltányos egyensúlyt megteremteni.

### 2.6.2. A 8. cikk és a 10. közötti méltányos egyensúly

A 8. cikk és a 10. cikk ütközésével összefüggésben az EJEB a következő elveket munkálta ki.

- (1) Többször egyértelműsítette, hogy az Egyezményben biztosított különböző jogok, így a jó hírnév védelmét magában foglaló 8. cikk és a 10. cikkben védett véleménynyilvánítás szabadsága is

<sup>82</sup> Steel and Morris v. Egyesült Királyság, no. 68416/01., 2005. február 15-i ítélet, 94. bek. (a továbbiakban: Steel and Morris ügy), Kuliš és Rózycki v. Lengyelország, no. 27209/03., 2009. október 6-i ítélet, 35. bek.

<sup>83</sup> Uj v. Magyarország, no. 23954/10., 2011. július 19-i ítélet, 22. bek. (a továbbiakban: Uj ügy); OOO Regnum v. Oroszország, no. 22609/08., 2020. szeptember 8-i ítélet.

<sup>84</sup> Steel and Morris ügy 94. bek.

<sup>85</sup> Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence. [online] 55. 204. bek. <https://tinyurl.com/22bj6u6j>, letöltés napja: 2024.04.09.

azonos tiszteletet érdemelnek. Ebből eredően, amennyiben e két jog érvényesülése között kell mérlegelni, a mérlegelés eredménye nem függhet attól, hogy melyik jog sérelmére hivatkozással terjesztették elő a kérelmet, az elbírálásra azonos elvek vonatkoznak.<sup>86</sup> Következésképpen az egyensúly megteremtése során mindkét jogot érintő szempontokat vizsgálni szükséges. Erre tekintettel, ha egy véleménynyilvánító közlés sérti más jó hírnevét, a magánélet védelméhez való jog megsértésére alapozott kérelmeket ugyanazon elvek mellett kell elbírálni, mint amelyeket a 10. cikk kapcsán a véleménynyilvánítás szabadságának megsértésére alapozva dolgozott ki az EJEB. Ez pedig természetesen az alapeset szerinti kritériumok módosulásával jár.

- (2) Emellett hangsúlyozza, hogy a szerződő államok mérlegelési mozgásterébe<sup>87</sup> tartozik annak eldöntése, milyen eszközöket alkalmaznak a 8. cikkben biztosított jogok védelme érdekében tekintet nélkül arra, hogy az adott állam pozitív vagy negatív kötelezettségét érinti. Különböző módjai lehetnek ugyanis a magánélet védelmének, mely nagyban függ attól is, hogy annak éppen mely aspektusa az érintett. Hasonlóan az államok mérlegelési körébe tartozó kérdés, hogy a 10. cikk vonatkozásában a sérelmezett beavatkozás szükséges volt-e. Itt is szükséges hangsúlyozni azonban azt, hogy e mozgáster a közéleti véleménynyilvánítás szabadságával összefüggően szűkebb, a magánélet védelme körében tágabb.
- (3) Ez a mérlegelési mozgáster azonban nem minden kontroll nélküli. Az EJEB ellenőrzési funkciójából<sup>88</sup> adódó feladata, hogy – a bírósági és alkotmánybírósági döntésekre is kiterjedően – az ügy egészét tekintve vizsgálja felül abból az aspektusból, hogy a bíróságok döntései összhangban állnak-e az Egyezmény vonatkozó rendelkezéseivel.
- (4) Az EJEB elsődlegesen azt vizsgálja, hogy a nemzeti hatóságok mérlegelése a két jog közötti egyensúly megteremtésekor összhangban áll-e az általa az esetjogában korábban lefektetett szempontokkal. Amennyiben úgy látja, hogy nem történt meg a megfelelő mérlegelés (mert például nem minden szempontot mérlegeltek a nemzeti hatóságok), vagy megállapítja az egyezmény sértést,<sup>89</sup> vagy maga végzi el a mérlegelést.<sup>90</sup> Azokban az esetekben, amelyekben a 8. és 10. cikk közötti mérlegelést a nemzeti hatóságok az EJEB joggyakorlatában meghatározott kritériumokkal összhangban végezték el, csak nyomós indokok alapján bírálja felül a szerződő állam

<sup>86</sup> Delfi AS v. Észtország [GC], no. 64569/09., 2015. június 16-i ítélet, 110. bek. (a továbbiakban: Delfi AS ügy); Satakunnan ügy, 163. bek.

<sup>87</sup> Ez az ún.: *margin of appreciation*. Czigele János a következőképpen ír erről: Az EJEB tiszteletben tartja a szerződő államok kulturális, történelmi vallási és egyéb sajátosságait, a nemzeti egyházzabályozásokat és hagyományokat, széles körű mérlegelési mozgásteret biztosítva az államoknak e téren a nem-abszolút emberi jogok esetében. Az elv gyökerei a szubszidiaritásban és szerződő államok hagyományaiban találhatók. Ez a doktrína egyrészt az európai konszenzus hiányát hivatott orvosolni, kiváltképpen magánjogi kérdésekben. Másrészt mivel az állami jog kialakítása és értelmezése sokkal inkább a részes állam szakterülete, alkalmasabb pozícióban van a helyes, a felek magánérdekeit figyelembe vevő döntések meghozatalakor, mint a nemzetközi jog. Minthogy a változó társadalmi helyzetekkel a jog nem tud mindig lépést tartani, így ez az elv a kellő rugalmasság letéteményese is. CZIGELE János Tamás: *Az Európai Unió Bíróságának munkahelyi vallásszabadsággal kapcsolatos gyakorlata*. Doktori értekezés. Budapest, PPKE JÁK, 2021. 131–136., <https://tinyurl.com/yn3pp6x5>, a letöltés időpontja: 2022. október 15.

<sup>88</sup> Az Egyezmény preambuluma és 19. cikke.

<sup>89</sup> Ibragim Ibragimov és mások v. Oroszország, no. 1413/08., 28621/11., 2018. augusztus 28-i ítélet, 106–111. bek.

<sup>90</sup> Perinçek v. Svájc [GC], no. 27510/08., 2015. október 15-i ítélet, 274–279. bek.; Tête v. Franciaország, no. 59636/16., 2020. március 20-i ítélet, 57–70. bek.; Mesić v. Horvátország, no. 19362/18., 2022. május 5-i ítélet, 93. bek.

hatóságainak mérlegelését.<sup>91</sup> Ezen a ponton szükséges kiemelni, hogy az EJEB magyar vonatkozású, az állam marasztalásával végződő ügyeiben általában azt vetette az eljáró bíróságok szemére, hogy jogértelmezésük, sztenderdjük túlzók (dermesztő hatásúak a véleménynyilvánítás szabadságára), illetve eljárásuk során nem értékelték jelentőséggel bírót, releváns, a bíróság esetjogában kidolgozott szempontokhoz tartozó tényeket, körülményeket.

A mérlegeléskor követendő elvek mellett az EJEB kidolgozott különböző szempontokat is.

A 8. cikk miatt értékelendő szempontok:

- a közérdekű eszmecseréhez való hozzájárulás,
- az érintett személy ismertsége,
- a közlés tárgya,
- az érintett korábbi magatartása,
- a közlés tartalma, formája és következményei (hatása).

A 10. cikk miatt értékelendő szempontok:

- az információ megszerzésének módja,
- az információ hitelessége,
- az alkalmazott jogkövetkezmény súlya.

### 2.6.3. A jóhírnév-sértés a 10. cikk 2. bekezdése alapján

A jóhírnév-sértésre, mint legitim célra való hivatkozás esetén elsődlegesen azt a kérdést szükséges vizsgálni, hogy létezik-e egy objektív alapon nyugvó kapcsolat a támadott kijelentés és a jóhírnévsértésre hivatkozó fél között. Ennek a fél szubjektív érzetét meghaladó olyan kapcsolatnak kell lennie, mely a külső szemlélő (olvasó) számára is egyértelművé teszi, hogy az adott kijelentés az adott személyre reflektál, vagy őt célozza a kritikájával.<sup>92</sup>

Másodlagosan azt szükséges megnézni, hogy a jóhírnévsértés elér-e egy bizonyos fokú súlyosságot, „sértő” jelleget.<sup>93</sup>

Ezt követően lehet rátérni az egyes szempontok vizsgálatára. A szempontok egyrészt a közlés tágabb értelemben vett tartalmához kapcsolódnak. Ide sorolható a közlés jellegének, a közlő személy szándékának és annak vizsgálata, hogy az adott közlés tényállítást tartalmaz, vagy értékítéletet fejez ki. A szempontok egy másik csoportja a közlés kontextusához kötődik, ezek a közlés eszköze, megjelenési formája, a közlő és a közléssel érintett személy szerepe, magatartása, a közlés kifejezőmódja.

<sup>91</sup> Delfi AS ügy 139. bek., MGN Limited v. Egyesült Királyság, no. 39401/04., 2011. január 18-i ítélet 150. bek.

<sup>92</sup> Reznik v. Oroszország, no. 4977/05., 2013. április 4-i ítélet, 53. bek.

<sup>93</sup> Karakó ügy.



Külön szükséges vizsgálni, hogy az adott ügyben felmerül-e valamely hivatásból eredő speciális felelősség vagy kötelesség (mint például újságírók, közszféra), a közlés célközönségét és hatását, valamint az alkalmazott jogkövetkezmény természetét és súlyosságát. Az alábbiakban ezen szempontokkal foglalkozunk részletesebben.

### 2.6.3.1. A közlés tartalma

#### A) A közlés jellege

A közlés közérdekű jellege meghatározó befolyással van a védelem szintjére, így az arányosításon belüli hangsúlyok is eltérően alakulnak. Ennek megfelelően az Egyezmény 10. cikk 2. bekezdése kevés teret enged a politikai megszólalások, illetőleg a közérdekű témában született közlések szankcionálására, különösen igaz ez a választási kampányok idejére. Ugyanakkor szélesebb az államok korlátozási mozgástere a kereskedelmi közlések tekintetében, így a vizsgálat mércéje kevésbé szigorú és a nemzeti bíróságokat szélesebb körű mérlegelési szabadság illeti meg.

A *Palomo Sánchez és mások* ügy egyik iskolapéldája annak, hogy a közérdekű jelleg kérdését mindig összefüggéseiben kell vizsgálni. A konkrét ügyben szakszervezeti dolgozókat bocsátottak el egy hírlevélben megjelent karikatúra és két trágár szóhasználatú cikk miatt. Az EJEB azt ugyan elfogadta, hogy a kérelmezők nem közvetlenül a szakszervezeti tevékenységüket érintően nyilvánítottak véleményt, ettől függetlenül nem értett egyet a spanyol kormány oldaláról érkező azon védekezéssel, hogy a véleménynyilvánítás magánjellegű lett volna. Megállapította, hogy a támadott cikkek egy vállalaton belüli munkaügyi vitához kapcsolódtak, emellett egy olyan hírlevélben jelentek meg, melynek elsődleges célja és feladata, hogy olyan ügyekkel foglalkozzanak, amelyek alapvetően a szakszervezeti tagok érdekeinek védelmével és előmozdításával, valamint általában a munkaügyi kérdésekkel kapcsolatosak. Mindezek miatt a közlések tárgya nem kizárólag magántermészetű volt, hanem minimalisan a vállalat munkavállalóinak közérdeklődésére számot tartó kérdéseknek minősültek.<sup>94</sup>

Téves jogi álláspontjuknál fogva nem vették figyelembe a török bíróságok a véleménynyilvánítás tárgyát jelentő téma közérdekű jellegét a *Melike* ügyben arra való hivatkozással, hogy a lájkolt tartalmak alkalmasak voltak a munkahelyi béke és nyugalom megzavarására, emiatt védelmet sem élveznek. Ahogyan azt később majd látni fogjuk, a munkahelyi béke és nyugalom lehet a korlátozást igazoló legitim cél, de nem alapozza meg a vélemény védelem alóli teljes kizárását.

<sup>94</sup> Palomo Sánchez és mások ügy 72. bek. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 36–38.

*B) A közlés tényállítás, vagy értékítélet*

A *Lingens* ítéletben lefektetett elv szerint, noha a tényállításokat és véleménynyilvánításokat egyaránt megilleti a védelem, különbséget kell tenni a tényállítások és az értékítéletek között abban a tekintetben, hogy míg a tények fennállása bizonyítható, addig az értékítéletek valóságtartalma nem.<sup>95</sup> Erre az elvi alapvetésre épül az úgynevezett bizonyíthatósági teszt.<sup>96</sup> Ezen általános alapvetés mentén mondta ki az EJEB azt is, hogy a vélemények valóságtartalmának bizonyítását előíró követelmény teljesítése általában lehetetlen, mely miatt az ilyen követelmény előírása sérti a 10. cikkben biztosított jog alapvető részét képező véleményalkotás szabadságát.<sup>97</sup> A tényállítás és az értékítélet közötti különbségtételhez figyelembe kell venni az ügy körülményeit és a közlések általános hangvételét, szem előtt tartva, hogy a közérdekű kérdésekre vonatkozó állítások ezen az alapon inkább értékítéletnek, mint tényállításnak minősülhetnek.<sup>98</sup>

Az EJEB gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a hamis tényállításokat nem illeti meg a védelem. Ugyanakkor önmagában a vélemény sem élvez automatikus védelmet, hiszen még amennyiben értékítéletnek is minősül egy állítás, akkor a beavatkozás arányossága, ezáltal pedig a korlátozás jogszerűsége még mindig függhet attól is, hogy a kifogásolt állítás tekintetében kellő tényalap áll-e fenn, mivel még az értékítélet is adott esetben túlzó és emiatt jogellenes lehet, ha semmilyen tényalap nem támasztja alá.<sup>99</sup> Ezzel egyidejűleg azt is hangsúlyozta, hogy az értékítélet és az azt alátámasztó ténybeli alap közötti kapcsolat szükségessége adott körülmények között esetről esetre változhat.<sup>100</sup> Így

<sup>95</sup> *Lingens v. Ausztria*, no. 9815/82., 1986. június 8-i ítélet, 46. bek. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint 1975-ben a kérelmező bécsi újságíró a *Profil* folyóirat főszerkesztőjeként két cikkében is kemény bírálatokat fogalmazott meg az akkori osztrák kancellár, Bruno Kreisky munkájával és jellemével szemben. Kreisky, aki az Osztrák Szocialista Párt elnöke is volt, koalíciós tárgyalásokat folytatott a Szabadságpárttal és annak vezetőjével, akiről közismert volt, hogy náci nézeteket vall, és állítólag tagja volt az SS-nek is. Az újságíró a „Megbékélés a náccikkal, de hogyan?” című cikkében a kancellár cselekedeteit erkölcsetlennek és méltatlannak („Valójában nem lehet Kreisky cselekedeteit racionális alapon kritizálni, csakis irracionális alapon: erkölcsetlen és méltatlan.”), egy másik cikkében pedig megalkuvónak, opportunistának is nevezte („Ha bárki más tette volna ezt, akkor valószínűleg a leghitványabb opportunizmusként jellemezték volna tetteit.”). Kreisky végül eltekintett a koalícióra lépéstől, a cikket író *Lingens*-t viszont feljelentette rágalmazásért. Az osztrák hatóságok elrendelték az újság példányainak elkobzását, a bíróságok pedig az újságírórt rágalmazás miatt pénzbüntetésre ítélték. Ezzel szemben az EJEB arra az álláspontra helyezkedett, hogy a sérelmezett kijelentések értékítéletet fejeztek ki. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. G-N, 199–201.

<sup>96</sup> Az igazolhatósági tesztet az Alkotmánybíróság is alkalmazza, melyre példa a 13/2014. IV. 18.) AB határozat [40]–[41] bekezdése, illetőleg a bírói gyakorlat is átvette.

<sup>97</sup> *Csánics v. Magyarország*, no. 12188/06., 2009. január 20-i ítélet, 39. bek.

<sup>98</sup> *Brasilier v. Franciaország*, no. 71343/01., 2006. április 11-i ítélet, 37. bek.

<sup>99</sup> *Karsai v. Magyarország*, no. 5380/07., 2009. december 1-i ítélet, 32. bek., *Feldek v. Szlovákia*, no. 29032/95., 2001. július 12-i ítélet (a továbbiakban: *Feldek* ügy), 76. bek., *Kuliš és Rózycki v. Lengyelország*, no. 27209/03., 2009. október 6-i ítélet. A magyar bírói gyakorlatban sem ismeretlen ez a megközelítés. A BDT2022. 4497. számú döntésben mondta ki a Szegedi Ítéletőzve, hogy „A szabad véleménynyilvánításhoz való jog nem terjed ki a valótlan tények tudatos állítására, illetve a minden valós tényalap nélküli véleményt is kifejező, sértő értékítélettel terhelt tényállításnak minősülő közlésre. Ezek esetén a jóhírnévhez fűződő személyiségi jog megsértése megállapítható közügyet érintő közlés esetén is.”

<sup>100</sup> *Feldek* ügy, 86. bek. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint a kérelmező 1992-ben egy cikket írt Szlovákia akkori kulturális és oktatási miniszterének állítólagos „fasiszta múltjáról”, és úgy ítélte meg, hogy múltja méltatlanná tette őt a miniszteri tisztség betöltésére, ezért a lemondását kérte. Az újságíró szerint az a tény, hogy részt vett az SS által szervezett terrorista kiképzésben, lehetővé teszi, hogy „fasiszta múltjáról” lehessen beszélni, és úgy vélte, hogy egy ilyen személynek semmi keresnivalója egy demokratikus állam kormányában. A miniszter a cikk megjelenése előtt egy önéletrajzi könyvében már elismerte, hogy fiatal korában tagja volt a nemzetiszocialista Hlinka-párt ifjúsági szervezetének, az ún. Hlinkagárdának, valamint 1945-ben terrorista kiképzést is kapott a német csapatoktól. A miniszter személyiségi jogainak megsértése miatt rágalmazásért beperelte az újságírórt. A szlovák bíróság szerint a kérelmezőnek meg kellett volna jelölnie azokat a tényeket, amelyekre következtetéseit alapozta. A bíróság szerint egy személyt csak akkor lehet „fasiszta múltúnak” tekinteni, ha aktívan terjesztette és gyakorolta a fasiszmust. Egy szervezethez

például a tényállítások és értékítéletek közötti különbségtételnek kisebb a jelentősége azokban az esetekben, ahol a kijelentéseket egy helyi szintű, élénk politikai vitában tették, és ahol a választott tisztviselők és újságírók széles szabadságot élveznek a tekintetben, hogy kritizálják a helyi hatóságok tevékenységét akkor is, ha a közléseknek nincs egyértelmű ténybeli alapja.<sup>101</sup> Ugyanakkor arra is rámutatott, hogy egy politikai tevékenység erkölcsi értékelésére alkalmazandó mércék eltérnek azoktól, amelyek egy bűncselekmény büntetőjogi megállapításához szükségesek.<sup>102</sup> Ezzel utalva arra, hogy az egyes véleménynyilvánítások kapcsán nem lehet elvárni, hogy az érintettek úgy járjanak el, mint az ügyészek, vagy hogy a véleménynyilvánítók sorsát attól tegyék függővé, hogy a vádhatóságok végül megindítják-e az eljárást, illetőleg sikerül-e elítélni azt a személyt, aki ellen vádat emeltek.<sup>103</sup>

Azt, hogy mindezen elvek miként működnek a gyakorlatban, a magyar vonatkozású *Csánics* ügyben közvetlen közléről is megtapasztalhattuk. A kérelmező egy szakszervezet elnöke volt, aki egy biztonsági cég alkalmazásában állt, mígnem jogellenesen felmondtak neki. Később a szakszervezet egy másik cégnél is aktivizálta magát, amely társaságot később meg akarta venni a kérelmező korábbi munkáltatója. A szakszervezet demonstrációt szervezett a Parlament épületéhez, majd a kérelmező interjút adott, melynek során a következő nyilatkozatot tette:

„[...] másik ok (amiért demonstrációt tartunk), hogy 2500 dolgozó ne veszítse el a megélhetését, ne olyan cég legyen (... a társaság) utódja, amely lábbal tiporja az alkotmányos és munkajogokat. [...] Az embertelen vezetési stílus miatt nem volt maradásunk egy olyan helyen, ahol lebűnözötték őket.<sup>104</sup> Mi majd ötven esetben bírósághoz fordultunk ezért.”

A cég vezetője a kérelmező interjúban tett kijelentései miatt a jó hírnév megsértésére hivatkozással pert indított. Az elsőfokú bíróság az állításokat tényállításnak és nem értékítéletnek minősítette, a kérelmező mégsem kapott lehetőséget állításainak igazolására, mivel a bíróság úgy vélte, hogy a

---

való pusztán tartozás és egy terrorista kiképzésen való részvétel, amit nem követte semmilyen gyakorlati cselekmények, nem alapozza meg a „fasiszta múlt” jelzőt. Mivel a kérelmező nem bizonyította, hogy a miniszternek „fasiszta múltja” volt ebben az értelemben, nyilatkozatával indokolatlanul megsértette a miniszter személyiségi jogait. Ezzel szemben az EJEB úgy foglalt állást, hogy a kérelmező értékítélete olyan információ alapján, amely a közvélemény számára már ismert volt (önéletrajzi könyv). Az EJEB nem fogadta el a „fasiszta múlt” kifejezés megszorító értelmezését sem. A kifejezés egy tág fogalom, amely alkalmas arra, hogy az olvasóban eltérő értelmezést váltson ki annak tartalmát és jelentését illetően. Ezek egyike lehet, hogy egy személy tagja volt egy fasiszta szervezetnek, még akkor is, ha nem vett részt a fasiszta eszmék terjesztésében szolgáló konkrét tevékenységekben. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. A-F, 254–256.

<sup>101</sup> Lombardo és mások v. Málta, no. 7333/06., 2007. április 24-i ítélet, 60. bek.

<sup>102</sup> Scharsach és News Verlagsgesellschaft v. Ausztria, no. 39394/98., 2003. november 13-i ítélet, 43. bek. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint a kérelmező újságíró a „Kellernazi” kifejezést használta egy jobboldali politikusra. Az osztrák bíróságok szerint a kifejezés azon személyek körét jelölte, akik a nemzetiszocialista ideológiát nem nyilvánosan, hanem titokban, rejtett tevékenységgel támogatják. Bár a politikusnő kritizálta a náci pártot betöltő 1945. és 1947. évi törvényeket, a bíróság szerint nem volt semmilyen bizonyíték arra, hogy titokban náci tevékenységet folytatott volna, amely igazolná a „Kellernazi” minősítést. Az EJEB ezzel szemben úgy ítélte meg, hogy a „pincenáci” kijelentés nem tényállítás, hanem megengedhető értékítélet. A sértett egy politikus volt, aki nyíltan bírálta a náci tevékenységeket tiltó törvényeket. Mindezek elegendő ténybeli alapot nyújtottak a vitatott kijelentés megtételére, hogy a politikusnő szélsőjobboldali nézetekhez való viszonya tisztázatlan. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 163–165.

<sup>103</sup> Kasabova v. Bulgária, no. 22385/03., 2011. április 19-i ítélet, 62. bek.

<sup>104</sup> A kérelmező állítása szerint a korábbi munkáltatója vezetője olyan kijelentést tett a kérelmezőre nézve, mely szerint a kérelmező „a szárnyai alá vette a cégnél dolgozó bűnözőket.”

bizonyítás sem tenné jogossá a túlzott és sértő kijelentéseit. A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a kérelmező kijelentései valós ténybeli állításokon alapuló értékítéletek voltak, amelyek azonban jogellenes módon, „indokolatlanul bántó, sértő, és durva módon” hangzottak el.

Az EJEH ehhez képest arra az álláspontra helyezkedett, hogy az ügy két egymással összefüggő állítást érintett. Azt az állítást, amely szerint a cég megsértette a munkavállalók jogait, és embertelen vezetési módszereket alkalmazott, értékítéletnek minősítette. A másik állítás – a cég vezetője bűnözőnek nevezte a kérelmezőt és munkatársait – tekintetében nem látott okot arra, hogy a hazai bíróságok megállapításától eltérő következtetésre jusson, azaz a nyilatkozat lényegében ténybeli volt. Az ilyen megnyilatkozások, legalább részben, bizonyíthatóak. Ugyanakkor meglepőnek találta, hogy a magyar bíróságok „indokolatlanul bántónak, sértőnek és durvának” tartották azt a módot, ahogyan a kérelmező kifejezte nyilatkozatait, és egyáltalán nem adtak neki lehetőséget, hogy bizonyíthassa állításai igazságát, valós ténybeli alapját. Hozzátette, az alkalmazottak nagy száma miatt a szóban forgó vita közérdekű kérdésekben folytatott vitának minősült, ahol a korlátozásoknak kevés tere van. Mindezek miatt az EJEH úgy ítélte meg, hogy a magyar bíróságoknak lehetőséget kellett volna adniuk a kérelmezőnek, hogy kijelentéseit alátámassza. Álláspontja szerint ugyanis ellentétes lenne a 10. cikk szellemével, ha lehetővé tennék az alátámasztott nyilatkozatok korlátozását pusztán azon alapon, hogy azoknak milyen módon adtak hangot. Azt elismerte, hogy a kérelmező állításaiban megfogalmazott vád súlyos volt, azonban azt elegendő ténybeli alap támasztotta alá. Továbbá, a kérelmező a kifogásolt nyilatkozatokat közérdekű kérdésekkel kapcsolatos vitában, egy kollektív munkaügyi vita során tette. Ezek a viták, mivel a munkavállalók alapvető érdekeit érintik, 10. cikk alapján magas szintű védelmet igényelnek. A kérelmező, aki szakszervezeti vezető volt, a munkaügyi vitákban megszokott módon fogalmazta meg nyilatkozatait. Ezért nem értett egyet azzal a megállapítással, hogy a kérelmező túllépte a tolerálható kritika határát, mivel ez elfogadhatatlan korlátozást jelentene nemcsak a kérelmező véleménynyilvánítás szabadságához fűződő joga, hanem a szakszervezetek hatékony működése tekintetében is. A hazai bíróságok így nem találták meg a megfelelő egyensúlyt a kérelmező véleménynyilvánítási szabadsága védelmének szükségessége és a felperes jogainak és jó hírneve védelmének szükségessége között. Végezetül rámutatott arra is, hogy bár a hazai bíróságok viszonylag enyhe szankciót szabtak ki, az enyhe szankció sem teszi összeegyeztethetővé a korlátozást az Egyezményel, ha az önmagában nem „szükséges egy demokratikus társadalomban.”

### *2.6.3.2. A közlés kontextusa*

#### *A) A közlés formája és eszköze*

Olykor az is jelentőséggel bír, hogy a közlés milyen eszköz útján valósult meg. A *Fuentes Bobo* ügyben az EJEH jelentőséget tulajdonított annak, hogy a szóbeli kijelentések egy élő rádióadásban

hangzottak el, ahol a kérelmezőnek nem volt lehetősége azok átgondolására, úrafogalmazására, finomítására vagy eltávolítására azt megelőzően, hogy azok nyilvánosságra kerültek volna.<sup>105</sup>

A legújabb közlési felület, az internet kapcsán az EJEB elismerte, hogy a felhasználók által generált aktív internetes tevékenységek páratlan platformot nyújtanak a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlására. Ezen előnyök mellett azonban bizonyos veszélyek is jelentkezhetnek. A rágalmozó és más, egyértelműen jogellenes beszéd – beleértve a gyűlöletbeszédet és az erőszakra uszító beszédet – úgy terjeszthető, mint még soha az egész világon: másodpercek alatt, és néha tartósan is elérhető marad online. Így bár az EJEB elismerte, hogy az internetből fontos előnyök származhatnak a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlásában, azt is fontosnak tartotta szem előtt tartani, hogy a rágalmozó vagy más jogellenes beszédért való felelősséget elvben meg kell tartani, és hatékony jogorvoslatot kell biztosítani a személyiségi jogok megsértéséért.<sup>106</sup>

Az EJEB értelmezésében az internet egy olyan információs és kommunikációs eszköz, amely jelentősen különbözik a nyomtatott sajtótól különösen abban, hogy nagyobb terjedelemben képes az információk tárolására és továbbítására. A világszerte milliárdnyi felhasználót kiszolgáló elektronikus hálót nem lehetett és potenciálisan soha nem is lesz lehetséges ugyanolyan szabályozás és ellenőrzés alá vonni. A sérelem kockázata, amit az internetes tartalom és kommunikáció okozhat az emberi jogok és szabadságok gyakorlásában és élvezetében, különösen a magánélet tiszteletben tartásában, bizonyosan magasabb, mint amit a nyomtatott sajtó okozhat. Ezért a nyomtatott sajtóból és az internetről származó tartalmak sokszorosításának szabályozására vonatkozó politikák is eltérhetnek egymástól. Utóbbi esetében tagadhatatlanul a technológiai sajátosságaihoz kell igazítani annak érdekében, hogy biztosítsák az érintett jogok és szabadságok védelmét és előmozdítását.<sup>107</sup> Az interneten folyó kommunikáció és annak tartalma nagyobb, így főszabály szerint nagyobb veszélyt jelent az egyének jogaira és szabadságára, különösen a magánéletük tiszteletben tartására, mint amit a nyomtatott sajtó jelent.<sup>108</sup> Az EJEB ugyanakkor rámutatott olyan tényezőkre is, melyek enyhíthetik az interneten közzétett üzenetek károsító hatását. Így például, ha csak meghatározott szűk kör számára hozzáférhető egy üzenet, az kisebb károkat okoz, mintha minden internetfelhasználó számára elérhetővé válik a sérelmes tartalmú közlés.<sup>109</sup>

Internetes közlés és internetes közlés között is lehet tehát különbség. A *Melike* ügyben az EJEB például jelentőséget tulajdonított annak, hogy a vitatott tartalmakat nem a munkavállaló hozta létre és tette közzé a közösségi médiában. A munkavállaló tevékenysége csupán a tartalom lájkolására korlátozódott, mely nem tekinthető azonos súlyúnak a tartalom interneten történő megosztásával,

<sup>105</sup> Fuentes Bobo ügy 46. bek.

<sup>106</sup> Delfi AS ügy, 110. bek.

<sup>107</sup> Editorial Board of Pravoye Delo and Shtekel v. Ukrajna, no. 33014/05., 2011. május 5-i ítélet, 63. bek.

<sup>108</sup> M.L. és W.W. v. Németország, no. 60798/10. és 65599/10., 2018. június 28-i ítélet, 91. bek.

<sup>109</sup> Koza v. Törökország, no. 16695/19., 2022. március 1-i ítélet, 51. bek.

mivel az előbbi cselekvés csupán a közzétett tartalom iránti szimpátiát fejezi ki, nem pedig a tartalom terjesztésére irányuló aktív szándékot.<sup>110</sup>

Speciális ügycsoportot képeznek a saját Facebook oldalon megjelent, de másoktól származó hozzászólásokért való felelősségi esetek. A *Sanchez* ügyben az EJEB megállapította, hogy a közösségi média működtetője és a fiók tulajdonosa között megoszlik a felelősség arra is figyelemmel, hogy a Facebook felhasználási feltételei tiltják a gyűlöletbeszédet. A Facebook fiók létesítése speciális kötelezettségeket teremt, különösen, ha a Facebook fiók tulajdonosa nem korlátozza oldalának elérhetőségét, hanem mindenki számára nyilvánossá teszi. A konkrét ügy kapcsán jelentős körülmény volt, hogy a sérelmezett hozzászólások védelmet nem élvező, jogtalan közlésnek minősültek (muszlimokkal szembeni gyűlöletet keltettek), melyeket a fiók tulajdonosa elmulasztott eltávolítani.<sup>111</sup>

### *B) A közlő szerepe és státusza (munkaköre, munkaszervezeten belüli státusza)*

Az már csaknem köztudomású tény, hogy az újságírókat, mint a társadalom „örkutyaíit” magasabb szintű védelem illeti meg. Kérdés, mi történik akkor, ha ez a fajta örkutya szerep összetetalálkozik a munkaviszonyon belüli lojalitással.

A választ a *Wojtas-Kaleta* ügy<sup>112</sup> adta meg. E szerint, tekintettel az újságírók társadalomban játszott szerepére, és azon felelősségére, hogy hozzájáruljanak és ösztönözzék a nyilvános vitát, a diszkréció és a tartózkodás kötelezettsége nem alkalmazhatók egyformán az újságírókra, miután funkciójuk természete az információk és eszmék közlése. Az EJEB elfogadta a kérelmező azon érvelését, hogy újságíróként joga és kötelessége a közérdekű ügyekről nyilatkozni, és leszögezte, hogy a diszkréció és a lojalitás kötelezettségét a műsorszolgáltató közszolgálati karakterével szemben kell mérlegelni. E szempontnak később a *Matúz* ügyben<sup>113</sup> is hangsúlyt adott. Ebből pedig arra lehet következtetni, hogy amennyiben a közlő személy újságíró, a véleménynyilvánítás szabadságának keretei még a munkaviszonyon belül is kiszélesednek.

Az újságírókhoz hasonló örkutya szerepet töltenek be a szakszervezeti tisztségviselők a munkahe-lyi szubkultúrákban, ezért nem meglepő, hogy a védelmi szint az ő esetükben is magasabb. Már ezen a ponton szükséges azonban felhívni a figyelmet arra, hogy az EJEB annak függvényében bírálja el

<sup>110</sup> Melike ügy.

<sup>111</sup> *Sanchez v. Franciaország* [GC], no. 45581/15., 2023. május 15-i ítélet. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint büntetőjogi szankcióval sújtottak egy francia politikust a Facebook oldalán megjelent jogsértő hozzászólások miatt, mivel elmulasztotta törölni az oldalán megjelenő gyalázkodó kommenteket. A politikus 1829 Facebook-ismerősének tette lehetővé a hozzászólást a saját oldalán. A sérelmezett kommentek ugyan választási kampány idején születtek, azok tartalma azonban még e körülményre tekintettel sem élveztek védelmet, hiszen kifejezetten a muszlimokkal szembeni gyűlöletkeltésre irányultak.

<sup>112</sup> *Wojtas-Kaleta v. Lengyelország*, no. 20436/02., 2009. július 16-i ítélet. Az ügy annak problémáját vetette fel, hogy hogyan húzhatók meg a közszolgálati televízióban, azaz a közszférában dolgozó újságírók lojalitásának határai, és milyen korlátok vehetők ki rájuk a nyilvános vitában. Az eset egy közérdekű és aggodalmat keltő kérdést foglalt magában: a közszolgálati média műsorszerveztési politikáját. Az EJEB leszögezte, ha egy állam úgy dönt, hogy közszolgálati műsorszolgáltatói rendszert hoz létre, a hazai jognak és a gyakorlatnak garantálnia kell, hogy a rendszer biztosítja a plurális audiovizuális szolgáltatást. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 355–358.

<sup>113</sup> *Matúz* ügy 32–33. bek.

az ügyet a 10. vagy a 11. cikk alapján, hogy az alapul szolgáló tényállásban melyik egyezményben biztosított jog dominál. Az elhatárolást segítő eseteket a 10. pont alatt tárgyaljuk majd részletesebben. Most csak azokat az ügyeket mutatjuk be, mikor a szakszervezeti tisztségviselő véleménynyilvánítása kapcsán az EJEB a 10. cikk alapján vizsgálódott.

A magyar vonatkozású *Szima* ügy kérelmezője, aki egyben a rendőrség egy magas rangú tisztje is volt, egy rendőri szakszervezet elnökeként egy valamivel hosszabb, mint kétéves időtartamban több írást tett közzé a szakszervezet honlapján. Az írások a rendőrségi dolgozók ki nem fizetett pótlékaival, a rendőrségen belüli állítólagos nepotizmussal és túlzott politikai befolyással foglalkoztak, valamint a rendőri vezetők képzettségével kapcsolatban fogalmaztak meg kétségeket. A kérelmezőt bujtogatás miatt pénzbírságra és lefokozásra ítélték.

Az EJEB annak egyidejű hangsúlyozása mellett, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága mindenre vonatkozik, beleértve a fegyveres erők tagjait is, rámutatott arra is, hogy a fegyveres erők megfelelő működése nehezen képzelhető el olyan jogi szabályok nélkül, amelyek megakadályozzák, hogy a szolgálat tagjai – akár különböző írásokkal – aláássák a megkövetelt fegyelmet. Ugyanakkor azt is hozzátette, hogy a szakszervezet tagjainak képesnek kell lenniük arra, hogy kifejezhessék munkáltatójuk felé azokat az igényeket, amelyekkel javíthatják a munkavállalóik helyzetét. Egy szakszervezet, amelynek nincs lehetősége nézeteinek szabad kifejezésére ebben az összefüggésben, valójában tevékenységének egy alapvető eszközétől van megfosztva. Következésképpen a szerződő államoknak biztosítaniuk kell, hogy aránytalan büntetésekkel ne tántorítsák el a szakszervezeti képviselőket attól, hogy kifejezzék és megvédjék a tagok érdekeit. Az adott ügy konkrét tényállásával összefüggésben az EJEB megállapította, hogy a kérelmező szerkesztői ellenőrzése alatt álló honlapon közzétett kijelentések közül néhány ugyan munkajogi kérdéseket vetett fel – például kiemelkedő jutalmazások –, azonban többször fogalmazott meg kritikus nézeteket a rendőrségi vezetők tevékenységével kapcsolatban: azzal vádolta őket, hogy nem tisztelik az állampolgárokat, és általában véve politikai érdekeket szolgálnak. Utóbbi állítások már túllépték egy szakszervezeti vezető megbízatását, mert egyáltalán nem kapcsolódtak a szakszervezeti tagok munkával kapcsolatos érdekeinek védelméhez. Ezért ezeket a megállapításokat a véleménynyilvánítás szabadságának általános szempontjai alapján kell megítélni, nem pedig egy adott szakszervezeti kijelentés magasabb védelmet élvező szempontjából.

Az alkalmazott szankció arányosságának elemzésekor figyelembe vette, hogy a rendőri erő tagjának véleménynyilvánítási szabadságát korlátozni lehet annak érdekében, hogy megakadályozzák a rendőrségen, egy hierarchikusan felépített testületen belüli zavargást, ahol a fegyelem elengedhetetlenül szükséges funkcióinak ellátásához. A rendőrségi vezetők tevékenységét minősítő állítások – amelyek a rendőrségi vezetőket politikai elfogultsággal, túlkapasokkal, szakmaiatlansággal vádolta – még ha túlnyomórészt értékítéletet is fejeztek ki, valóban alkalmasak voltak engedetlenség szítására, hiszen megkérdőjelezték a rendőri intézkedések legitimitációját. Emellett a kérelmező e sértő értékítéleteit nem támasztotta alá tényekkel. Az EJEB ezért úgy ítélte meg, hogy a kérelmezőnek magas

rangú tisztként és szakszervezeti vezetőként a véleménynyilvánítási szabadságát a státuszával járó kötelezettségekkel és felelősséggel összhangban kellett volna gyakorolnia, még azzal a közérdekkel szemben is, amely lehetővé teszi a kritikák megfogalmazását a rendőrségen belüli átláthatóság, szakmaiság és törvényesség érdekében. Mindezek alapján a vádaskodó vélemények szankcionálása, amelyek aláássák a rendőrség iránti bizalmat és vezetői hitelességét, „nyomós társadalmi érdeknek” minősülnek. Figyelemmel a kiszabott enyhe szankcióra – lefokozás és pénzbüntetés – az állami beavatkozás ilyen körülmények között nem volt aránytalannak tekinthető.<sup>114</sup>

Szintén szakszervezeti kérdéseket érintett a korábban részletesen bemutatott *Csánics* ügy, melyben az EJEB figyelemmel volt arra, hogy a kérelmező a kifogásolt nyilatkozatokat közérdekű kérdésekkel kapcsolatos vitában, egy kollektív munkaügyi vita során tette. Az EJEB elismerte, hogy a kérelmező erőteljes kifejezéseket használt, ugyanakkor azt is rögzítette, hogy az „ilyen viták hangvétele a tét miatt gyakran heves,” továbbá azt, hogy ezek a viták, mivel a munkavállalók alapvető érdekeit érintik, a 10. cikk alapján magas szintű védelmet igényelnek. Mindezek miatt az EJEB nem értett egyet a magyar bíróságok azon megállapításával, hogy a kérelmező túllépte e szélesebb körben tolerálható kritika határát, mivel ez elfogadhatatlan korlátozást jelentene nemcsak a kérelmező véleménynyilvánítási szabadságához fűződő joga, hanem a szakszervezetek hatékony működése tekintetében is. A hazai bíróságok így nem találták meg a megfelelő egyensúlyt a kérelmező véleménynyilvánítási szabadsága védelmének szükségessége és a felperes jogainak és jó hírneve védelmének szükségessége között.

Ebben a körben lehet értékelni egyfajta munkaviszony-specifikus szempontként azt is, hogy a véleménynyilvánító munkavállalónak mi volt a munkaköre és a munkaszervezetben belül betöltött státusza, beosztása. A már többször hivatkozott *Melike* ügyben az EJEB figyelemmel volt arra, hogy a kérelmező takarítónő munkaköréből adódóan a munkavállaló ismertsége és befolyása a munkahelyen korlátozott volt, így a Facebookon folytatott tevékenysége sem lehetett jelentős hatással a gyerekekre, tanárookra vagy más alkalmazottakra.<sup>115</sup>

### *C) A közléssel érintett személy társadalmi szerepe és státusza*

A strasbourgi esetjog szerint az, hogy ki mennyire ismert, vagy befolyásos, hatással van a magánéletét megillető védelem mértékére. Ennek megítélésében szerepe van az érintett személy feladatának, szerepvállalásának, illetőleg a közlés tárgyát jelentő tevékenység jellegének.<sup>116</sup> Ezek a szempontok analógiaként alkalmazhatóak adott esetben egy jogi személy ismertségére és befolyására is. A szükségesség-arányosság körében értékelte az EJEB a sérelmezett rágalmozó megjegyzések célpontjával

<sup>114</sup> Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 237–240.

<sup>115</sup> *Melike* ügy 51. bek.

<sup>116</sup> Von Hannover v. Németország (no. 2) [GC] no. 40660/08. és 60641/08., 2012. február 7-i ítélet, 110. bek. [a továbbiakban: von Hannover (no. 2) ügy]



szolgáltató vállalatok méretét és jellegét is.<sup>117</sup> Rámutatott továbbá arra is, hogy amikor egy magáncég úgy dönt, hogy olyan ügyletekben vesz részt, amelyekben jelentős közpénzek is érintettek, akkor önként teszi ki magát a közvélemény fokozott ellenőrzésének.<sup>118</sup> Egy további szempont lehet annak vizsgálata, hogy egy egyesület, vagy társadalmi szervezet mennyiben vesz részt a társadalmi vitában. Az EJEB úgy vélte, hogy nemcsak a politikusoknak, hanem a magánszemélyeknek vagy szervezeteknek is nagyobb fokú toleranciát kell tanúsítaniuk, „ha belépnek a nyilvános vita arénájába.”<sup>119</sup>

Az EJEB a jogi személyek tekintetében is figyelembe veszi a korábbi magatartást annak megítélésakor, hogy mennyiben köteles a közlés érintettje túrni az őt ért kritikát. A *Kuliś és Rózycki* ügyben a kérelmezők egy szatirikus karikatúrát tettek közzé, melyben egy élelmiszer-vállalat által gyártott chipset „szarnak” titulálták. A konkrét ügyben az EJEB úgy ítélte meg, hogy a kérelmezők által használt megfogalmazás túlzott volt ugyan, azonban azt is meg lehetett állapítani, hogy a vállalat reklámkampányában használt szlogenekre reagáltak. A vállalat a reklámkampányában nem tanúsított sem érzékenységet, sem megértést a célba vett fogyasztók életkora és sebezhetősége, azaz a gyermekek iránt; a kérelmezők véleménynyilvánításának stílusát a vállalat szlogenjeinek stílusa és jellege motiválta.<sup>120</sup>

A *Palomo Sánchez* ügyben az EJEB figyelemmel volt arra, hogy a sérelmezett karikatúrák és cikkek nem közvetlenül a munkáltató, hanem a munkáltatóval együttműködő munkavállalók és a személyzeti vezető ellen irányultak. A Bíróság e tekintetben leszögezte, hogy a magánszemélyek esetében az elfogadható kritika határai szűkebbek, mint a politikusok vagy a feladatukat ellátó köztisztviselők tekintetében.<sup>121</sup>

### C) A közlés kifejezőmódja

A véleménynyilvánítás kifejezőmódja ugyan nem zárja ki az adott megnyilvánulást a védelem köréből, azonban kihatással van a védelem szintjére, emiatt a beavatkozás szükségessége és arányossága tekintetében feltétlenül mérlegelést kíván. Ahogyan arra már korábban is történt utalás a közönséges kifejezések önmagukban nem bírnak perdöntő jelentőséggel valamely sértő kifejezés megítélésakor,

<sup>117</sup> Steel and Morris ügy 94. bek.

<sup>118</sup> Timpul Info-Magazin és Anghel v. Moldova, no. 42864/05., 2007. november 27-i ítélet, 34. bek.

<sup>119</sup> Jerusalem v. Ausztria, no. 26958/95., 2001. február 27-i ítélet, 38. bek.; Paturel v. Franciaország, no. 54968/00., 2005. december 22-i ítélet, 46. bek.

<sup>120</sup> Kuliś és Rózycki v. Lengyelország, no. 27209/03., 2009. október 6-i ítélet, 39. bek. Az ügy alapjául szolgáló tényállás szerint egy lengyel magazin gyermeknek szánt mellékletében egy karikatúrával reagált egy élelmiszer-gyártó vállalat chipsét népszerűsítő reklámkampányára. A magazin első oldalán egy fiú egy csomag chipset tartott a kezében, és így szólt Reksio kutyához (egy rajzfigurához): „Ne aggódj! Belőlem is gyilkost csinálna, ha ezt a 'szart' enném!” A karikatúra előzménye az volt, hogy a szülőket felháborította, hogy egy chips csomagolásában cédulákon olyan szlogen szerepelt, mely Reksio kutyát gyilkosnak nevezte. Az EJEB úgy ítélte meg, hogy a karikatúrához fűzött, a „megrázó reklámkampányra” utaló méretes felirat, a chipshez csomagolt, megosztó szlogen használata és a második oldalon kezdődő cikk is nyilvánvalóvá tette, hogy a karikatúrához a cég reklámkampánya adta az ihletet. Mindezekre figyelemmel az EJEB úgy találta, hogy a kérelmezők célja nem a termék besározása volt az olvasók szemében, hanem a figyelem felhívása a reklámozási gyakorlata, melyet a felperes folytatott eladásai növelése érdekében, és amely nagy mértékben sértette a gyermekközönség érzékenységét. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. G-N, 172–174.

<sup>121</sup> Palomo Sánchez és mások ügy 71. bek.

mivel az pusztán stilisztikai célokat is szolgálhat.<sup>122</sup> Ezekben az esetekben a védelem mértékét a szövegkörnyezet és a bíráló célja együttesen határozza meg. Elfogadható például a durvább stílus abban az esetben, ha hasonló stílusú közlésre érkezett válaszreakcióként,<sup>123</sup> vagy a tartalom nyomatékosítását szolgálja.<sup>124</sup> Emellett az internetes hozzászólások kapcsán az EJEB érzékeli és tudomásul veszi, hogy az interneten folyó kommunikáció gyakran alacsony színvonalú. A hozzászólásokban megjelenő meggondolatlan kirohanásokat (verbális gyalázkodás) ebben a térben – ha az nem gyűlöletbeszéd vagy erőszakra uszítás – kisebb hatásúnak értékeli, még akkor is, ha vulgáris vagy sértő tartalmúak.<sup>125</sup>

A sértő tartalomra példa a *Palomo Sánchez és mások* ügy. Az alapul szolgáló tényállás szerint a négy kérelmező többször is munkaügyi pert indított munkáltatójuk ellen, majd 2001-ben szakszervezetet alapítottak. A szakszervezet havonta megjelenő egyik hírlevele egy munkaügyi perben hozott ítéletről számolt be, amit a kérelmezők a munkaadójukkal szemben nyertek meg. A hírlevél címlapján egy karikatúra volt, amin a cég két dolgozója szexuális szolgáltatást nyújtott a személyzeti osztály igazgatójának. Emellett két cikk trágár szóhasználatával kritizálta, hogy a címlapon szereplő két személy az eljárás során a munkáltató mellett tanúskodott. A hírlevelet a szakszervezet hirdetőtáblájára is kitétték. A kérelmezőket súlyos fegyelmi vétség – a hírlevélben kritizált dolgozók és a személyzeti igazgató jó hírnevének megsértése – miatt elbocsátották. Az EJEB egyetértett a spanyol bíróságokkal abban, hogy a karikatúra és a két cikk kifejezésmódjában súlyosan sértő volt és alkalmas volt az érintett munkatársak jó hírnevének csorbítására.

Ettől eltérően alakult az erőteljesebb munkavállalói kijelentések megítélése a *Fuentes Bobo* ügyben. A kérelmező a spanyol állami televízió alkalmazásában állt. Miután megszüntették a műsorát, más feladatot nem kapott, mégis elvárták tőle, hogy a teljes munkaidejét a munkahelyén töltsse. Egy évvel később a kérelmező néhány munkatársával együtt cikket írt egy újságba, amelyben bíralták a televízió igazgatóságának intézkedéseit. Nem sokkal ezután a kérelmező ellen az alkalmazottak között terjesztett dokumentuma miatt fegyelmi eljárást indítottak, amelynek eredményeként felfüggesztették, és ez idő alatt fizetésre sem volt jogosult. A kérelmező két rádióműsorban is nyilatkozott a büntetéséről és az állami televízió irányításáról, melynek során durván sértő megjegyzéseket tett a televízió vezetőire, többek között „piócáknak” nevezve őket. Emiatt újabb fegyelmi eljárást indítottak ellene, amelynek eredményeként elbocsátották. Az EJEB az arányosság kapcsán rámutatott arra, hogy a sértő és durva kifejezéseket először a rádióműsor házigazdái használták a kérelmező és az újságírók között folyó gyors és spontán beszélgetés során, amely kifejezéseket szinte „kiprovokálták” a kérelmezőből. Meglepő módon figyelemmel volt arra is, hogy a munkáltató és a sértő megjegyzé-

<sup>122</sup> Uj ügy, 20. bek.

<sup>123</sup> Oberschlick v. Ausztria (No. 2), no. 20834/92., 1997. július 1-i ítélet.

<sup>124</sup> Thorgeir Thorgeirson v. Izland, no. 3778/88., 1992. június 25-i ítélet.

<sup>125</sup> A kommentek kapcsán ld. részletesebben ISTENES Attila: Az Emberi Jogok Európai Bírósága és az internet jogalkalmazói szemmel – az EJEB online térben elkövetett személyiségi jogsértéseket érintő gyakorlatából. *Polgári Jog*, 2022/1–2.

sekkel érintett személyek nem indítottak eljárást rágalmazás vagy becsületsértés miatt a kérelmezővel vagy a rádióval szemben.

### 2.6.3.3. Jóhiszeműség, a közlő szándéka

Az EJEB gyakorlatában a cselekményt motiváló személyes sérelem vagy ellentétek, illetve a várható személyes előny – ideértve a pénzbeli nyereséget – nem tesz indokolttá magas szintű védelmet.<sup>126</sup> Emellett vizsgálni szükséges, hogy az adott közlés kritika vagy sértés, utóbbi ugyanis jogosan szankcionálható. Így nem terjed ki a védelem azokra a véleményekre, amelyeket kifejezetten üzletromboló szándékkal közölnek és egyetlen céljuk a jogsérelem okozása. A korábban már bemutatott *Palomo Sánchez és mások* ügyben az EJEB úgy ítélte meg, hogy a kérelmezők szándéka sokkal inkább irányult a munkáltató mellett tanúskodó kollégák elleni támadásra, mint a szakszervezeti tevékenység népszerűsítésére.<sup>127</sup>

### 2.6.3.4. Elvárható gondosság és speciális többletfelelősségek

Az Egyezmény a véleménynyilvánítás gyakorlásához kötelezettségeket és felelősséget is társít, mely bizonyos hivatások tekintetében vagy nagyobb fokú körütekintést (újságírók), vagy szűkebb véleménynyilvánítási keretet jelent (közsféra). A 10. cikk 2. bekezdésének bevezetője azonban nem értelmezhető olyan önálló tényezőként, mely automatikusan korlátozza azon hivatások gyakorlóinak véleménynyilvánítási szabadságát, akik sajátos „kötelességekkel és felelősséggel” bírnak. Az Egyezmény e szövegének értelmezése kapcsán az EJEB-nek így a kezdetekben azzal a kérdéssel kellett foglalkoznia, hogy vajon jogszerű lehet-e egyes személyek 10. cikk szerinti jogainak nagyobb mértékű korlátozása a társadalomban elfoglalt különleges helyzetük miatt.<sup>128</sup>

Az egyik legkorábbi ügyében a kérelmező holland katonák egy katonáknak szóló folyóirat szerkesztői voltak. A lapban egy cikket tettek közzé, amelyben több parancsnokot is jogellenes magatartással vádoltak meg (megfélemlítés alkalmazása, hogy elfojtsák az elégedetlenséget, igazságtalan büntetések). A szervezetük parancsnoka úgy ítélte meg, hogy a cikk – a kiadvány többi írásához hasonlóan – aláássa a katonai fegyelmet, ezért a kérelmezőket megbüntették. Azt az EJEB elismerte, hogy egy átlagember vonatkozásában a betiltás sértette volna a véleménynyilvánítás szabadságát. Ugyanakkor az EJEB szerint a „rend” fogalma nemcsak a közrendet jelenti, annak egy meghatározott társadalmi

<sup>126</sup> Matúz ügy, 45. bek.; Guja ügy 77. bek.

<sup>127</sup> Palomo Sánchez és mások ügy 71. és 76. bek.

<sup>128</sup> Kézikönyv i. m. 21.

csoport keretein belül is érvényesülnie kell. Ez azért van így, mert egy csoporton – mint például a fegyveres erők – belüli zavar a társadalom egészének rendjére is hatással lehet. Ebből következően a beavatkozás célja a zavargás megelőzése volt a holland fegyveres erőkben. Bár a véleménynyilvánítás szabadsága a katonákra is ugyanúgy vonatkozik, mint más személyekre, az EJEB megállapította, hogy a hadsereg megfelelő működése nehezen képzelhető el olyan szabályok nélkül, amelyek megakadályozzák, hogy a szolgálat tagjai – például írásokkal – aláássák a megkövetelt katonai fegyelmet. Az EJEB hozzátette, hogy egy olyan időszakban, amikor a szervezetnél a hangulat már kissé feszült volt, az írás kiadása és terjesztése gyújtó természetű volt. Ilyen körülmények között a hazai bíróságokkal feltételezte, hogy a kérelmezők megpróbálták aláásni a katonai fegyelmet, és ezért szükséges volt a szankciók kiszabása.<sup>129</sup> Hasonló megállapításokat tett az EJEB a *Szima* ügyben, mikor úgy ítélte meg, hogy a kérelmezőnek magas rangú tisztként és szakszervezeti vezetőként a véleménynyilvánítási szabadságát a státuszával járó kötelezettségekkel és felelősséggel összhangban kellett volna gyakorolnia, még azzal a közérdekkel szemben is, amely lehetővé teszi a kritikák megfogalmazását a rendőrségen belüli átláthatóság, szakmaiság és törvényesség érdekében.<sup>130</sup>

Egyes kötelezettségek, bár korlátok között, az újságírói és a közsférán kívüli hivatások esetében is legitimek lehetnek. A *Frankowicz* ügyben a kérelmező orvos egy konkrét és beazonosítható esetre hivatkozó kutatást tett közzé, mellyel egyszersmind lejáratta a szóban forgó beteget kezelő orvosokat. A hatályos etikai szabályok szerint az orvosoknak azonban tilos volt más orvosokat kritizálniuk. Az EJEB az ügy kapcsán elfogadta, hogy egyes hivatások tekintetében bizonyos fokú diszkrecióra szükség van. A tilalom abszolút jellege azonban – politikai semlegességétől és motivációjától függetlenül – illegitimmé tette azt. A nemzeti jognak a lengyel bíróságok által történő olyan szigorú értelmezése, amely az orvosi szakmában minden kritikus véleménynyilvánítást megtilt, nem áll összhangban a véleménynyilvánítás szabadságához való joggal. Ez a megközelítés a kollégával szembeni kritikus véleménynyilvánítás kérdésében, még az orvosi hivatással összefüggésben is, azzal a kockázattal jár, hogy az orvosok elriasztják a gyakorló orvosokat attól, hogy objektív képet adjanak betegeiknek egészségi állapotukról és a kapott kezeléstről, ami viszont veszélyeztetheti az orvosi hivatás végső célját, vagyis a betegek egészségének és életének védelmét.<sup>131</sup>

Nem járt el kellő felelősséggel és körültekintéssel a *Gawlik* ügyben az a helyettes főorvos, aki a kórház elektronikus orvosi aktáiban végzett kutatást követően arra a következtetésre jutott, hogy közvetlen felettese jogellenesen folytatott aktív eutanáziát néhány betegen, mely miatt büntetőfeljelentést is tett. Az ügy komoly médiavisszhangot keltett. Miután két külső orvosszakértő a rendelkezésre álló orvosi iratok alapján megállapították, hogy nem történt aktív eutanázia, a felettesel szembeni büntetőeljárást megszüntették, a kérelmezőt pedig azonnali hatállyal elbocsátották állásából. A kérelmező

<sup>129</sup> Engel és társai v. Hollandia.

<sup>130</sup> Szima v. Magyarország, no. 29723/11., 2012. október 9-i ítélet, 32. bek. (a továbbiakban: Szima ügy). Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 237–240.

<sup>131</sup> Frankowicz v. Lengyelország, no. 53025/99., 2008. december 16-i ítélet.

által indított peres eljárásban a bíróságok megállapították, hogy a kérelmező csak az elektronikus adatok alapján vonta le következtetéseit, szemben a két büntetőeljárásban eljáró szakértővel. A szakértői vélemények alapján meg lehetett állapítani, hogy amennyiben a kérelmező is megtekintette volna a teljes orvosi dokumentációt, számára is világos lett volna, hogy a kezelés megfelelően lezajlott. Az EJEK nem vonta ugyan kétségbe a bejelentő jóhiszeműségét, ugyanakkor megállapította, hogy nem járt el kellő körültekintéssel, mely miatt nem illette meg a speciális védelem.<sup>132</sup>

#### 2.6.3.5. A közlés célközönsége és hatása

A *Palomo Sánchez és mások* ügyben az EJEK a többi munkatárssal szembeni, kifejezetten sértő célzatú tartalmak bomlasztó hatását elfogadta mint a korlátozás legitim célját.

A közlés hatása körében az EJEK jelentőséget tulajdonított annak, hogy milyen körben történt a közzététel. Így például eltérő megítélés alá esik, ha egy kisebb példányszámú helyi lapban, vagy egy országos napilapban valósult meg a sérelmezett közlés.<sup>133</sup> További megállapítása, hogy az audiovizuális művek közvetlenebb és erőteljesebb hatást fejtenek ki, mint a nyomtatott sajtó.<sup>134</sup> Mind közül azonban a legnagyobb hatásfokkal az internet bír. Főszabály szerint tehát az interneten való közzététel nagyobb sérelmet feltételez.<sup>135</sup>

#### 2.6.3.6. Az alkalmazott jogkövetkezmény súlya, „dermesztő hatása”

A munkáltató nem egyszer nemcsak azért alkalmaz fegyelmi típusú munkajogi szankciót (pl. munkaviszony-megszüntetés) az általa nem tolerált véleményét kinyilvánító munkavállalóval szemben, hogy az adott munkavállalóval szemben fellépjen, hanem arra is számít, hogy ez elrettentheti a munkatársakat is a hasonló véleménynyilvánításoktól. Ilyen esetben a véleménynyilvánításba való beavatkozás nemcsak a véleményt nyilvánító személyt érinti, hanem közvetett módon környezetét is, akikre a beavatkozás elbizonytalanító, elbátortalanító hatással lehet. Ezt nevezzük „dermesztő hatás”-nak. Az EJEK szerint – alább szemelvényezett gyakorlata szerint – a beavatkozás esetleges dermesztő hatását szintén értékelni kell az arányossági kritériumok között. Különös jelentősége lehet ennek a munkaviszonyokban, ahol a munkahelyi kollektíva általában még a munkaügyi intézkedésekkel kapcsolatos adatvédelmi rendelkezések megtartása esetén is valami módon gyakran értesül egy-egy munkajogi

<sup>132</sup> Gawlik v. Lichtenstein, no. 23922/19., 2021. február 16-i ítélet.

<sup>133</sup> Karhuvaara és Iltalehti v. Finnország, no. 53678/00., 2010. április 6-i ítélet, 47. bek.

<sup>134</sup> Jersild v. Dánia, no. 15890/89., 1994. szeptember 23-i ítélet, 31. bek.

<sup>135</sup> E vonatkozásban ld. még a közlés formája és eszköze tárgyában a 2.6.3.2. pontban írtakat, valamint az EJEK Melike ügyben tett megállapításait 2.4. pontban kifejtettek szerint.

szankcióról, s mivel a munkatársak maguk is sérülékeny pozícióban vannak a munkáltatóhoz képest, a dermesztő hatás könnyen érvényesülhet.

A *Rubins* ügyben éppen ez a dermesztő hatás volt az egyik lehangsúlyosabb érve az EJEK-nek. A kérelmező egy orvostudományi egyetem tanszékvezető professzora volt. A kar szenátusa egy napon úgy döntött, hogy összevonja a kar két tanszékét, melynek következtében a kérelmező tanszékvezető pozícióját megszüntették. A kérelmező emiatt több e-mailt is küldött a rektornak és a szenátus több tagjának, melyekben bírálta az egyetem vezetését, és számos más egyetemi problémára is felhívta a figyelmet (állami forrásokkal való rossz gazdálkodás, a vezetés elszámoltathatóságának hiánya). A rektornak küldött e-mailjében azt ajánlotta, hogy visszavonja minden jogorvoslati kérelmét, ha a rektor megvétőzza a szenátus döntését, ellenkező esetben viszont a nyilvánossághoz fordul. Azt követően, hogy a rektor ezt megtagadta, a nemzeti hírügynökség beszámolt a kérelmező nézeteiről. Az egyetem etikai bizottsága úgy ítélte meg, hogy a kérelmező az e-maillal súlyos kötelezettségszegést követett el, amely ellentétben állt a „jó erkölccsel”, ezért elbocsátották. A lett bíróságok elsődlegesen azt hangsúlyozták, hogy a kérelmező rektornak írt levele bizonyította azon szándékát, hogy önző módon kívánt eljárni abból a célból, hogy megtartsa a tanszékvezetői pozícióját. A lett bíróságok számára a döntő kérdés az volt, hogy a kifogásolt e-mail tartalma megsértette-e a munkajog és az egyetem belső szabályzatának azon előírásait, amelyek a munkavállalók számára előírták, hogy feladataikat a „jó erkölcsöknek” megfelelően végezzék, melyet konkrét esetben megállapíthatónak találtak.

Az EJEK szerint az e-mail tartalmát nem lehet elszigetelten értékelni, és különös figyelmet kell fordítani arra is, hogy a kérelmező milyen információkat hozott nyilvánosságra, majd rámutatott, hogy az információk igazságát és hitelességét nem vitatták a hazai bíróságok előtt. Emellett kiemelte azt is, hogy a kérelmező által felvetett kérdések közérdekűek voltak. További releváns körülményként értékelte, hogy a kérelmező a kérdést először az egyetemi hierarchián belül próbálta meg orvosolni. Azt is értékelte, hogy a kérelmező sem a kifogásolt e-mailben, sem az azt követő közzétételben nem hozott nyilvánosságra olyan személyes adatot, amely károsíthatja a kollégái vagy a munkáltatója becsületét és méltóságát. Az EJEK rámutatott arra, hogy az elbocsátás az elérhető legkeményebb szankció volt, amely – függetlenül attól, hogy a kérelmezőt hamarosan felvette egy másik egyetem – komoly dermesztő hatással volt az egyetem más alkalmazottaira, és elriaszthatta őket a kritika kinyilvánításától.<sup>136</sup>

Azonban nem csak a súlyos szankciók eredményezhetik a 10. cikk megsértését. A korábban részletesen bemutatott *Csánics* ügyben az EJEK mások mellett rámutatott arra is, hogy bár a magyar bíróságok viszonylag enyhe szankciót szabtak ki, az enyhe szankció sem teszi összeegyeztethetővé a korlátozást az Egyezményvel, ha az önmagában nem „szükséges egy demokratikus társadalomban.” Olykor akár még egy megrovás is lehet aránytalan szankció, mint ahogyan az a *Wojtas-Kaleta* ügyben történt. Az alapul szolgáló tényállás szerint egy országos napilap arról számolt be, hogy a lengyel közszolgálati televíziós műsorszolgáltató két klasszikus zenei programot vett le a műsoráról. A cikk

<sup>136</sup> Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. O-Z, 129–131.

idézte egy újságíró véleményét is, aki a lengyel közszolgálati televíziós újságírók szakszervezetének elnökeként kritizálta a vezetőség döntését, és úgy vélte, hogy az negatív hatással lesz a zenei műsorok színvonalára a kereskedelmi műsorszolgáltatókkal való kiélezett versenyben. A munkáltató fegyelmi intézkedésként írásbeli megrovásban részesítette arra hivatkozva, hogy viselkedésével megsértette a munkáltató jó hírnevét. A munkáltatói megrovás azon alapult, hogy igen tágran értelmezte az alkalmazottaknak a munkáltatójuk jó hírnevének védelmére vonatkozó kötelességét. A munkáltató olvasatában pusztán az a tény, hogy a kérelmező részt vett a műsorpolitikáját érintő nyilvános vitában, és kritizálta azt, elegendő volt annak megállapításához, hogy a munkáltatója kárára járt el.

Előfordult olyan eset is, mikor önmagában az aránytalanul súlyos szankció fordította át az eset megítélését egyezményesértéssé.<sup>137</sup>

Ugyanakkor az alkalmazott szankciók kapcsán nem elég csupán a munkáltatói intézkedésekre gondolni. Adott esetben a bíróságok által megítélt, túlzott mértékű kártérítés, vagy sérelemdíj, de még akár a magas eljárási költségek is minősülhetnek olyan a véleménynyilvánítás szabadságát korlátozó jogkövetkezménynek, melyek nehezítik a megfizetésükre kötelezett személy anyagi boldogulását.<sup>138</sup> A *Tolstoy Miloslavsky* ügy kérelmezőjét a cikk terjesztőjével együtt arra kötelezték a nemzeti bíróságok, hogy fizessenek az áldozatnak másfél millió fontos polgári kártérítést. Az EJEB rámutatott arra, hogy az ilyen mértékű, aránytalan marasztalás önmagában is megvalósítja a 10. cikk sérelmét.<sup>139</sup> A *Kurski* ügyben<sup>140</sup> az EJEB szintén arra a meggyőződésre jutott, hogy a nyilvános bocsánatkérés közzétételének sugárzási vagy nyomdai költségei aránytalanul magasak voltak, ezért megállapította a 10. cikk sérelmét. A konkrét ügyben bocsánatkérés közzétételének költségei a kérelmező 18 havi jövedelmének feleltek meg.

## 2.7. „Mások jogainak védelme” – a munkáltató gazdasági, szervezeti, vagy egyéb érdeke

Az EJEB önálló szempontokat határozott meg azon ügyekre nézve, melyek nem minősülnek visszaélés-bejelentésnek, de az információközlés ettől függetlenül valamely okból mégis sérti vagy veszélyezteti a munkáltató érdekét. Ezen ügýtípusnak önálló kritériumrendszere van, melyet az EJEB a *Herbai* ügyben munkált ki.

Az ügy kérelmezője egy magyarországi banknál dolgozott humánerőforrás gazdálkodási szakértőként. Munkaviszonyát a munkáltató rendes felmondással azért szüntette meg, mert másodmagával

<sup>137</sup> Marchenko v. Ukrajna, no. 4063/04., 2006. október 5-i ítélet.

<sup>138</sup> Open Door és Dublin Well Woman v. Írország, no. 14234/88., 14235/88., 1992. október 29-i ítélet

<sup>139</sup> Tolsztoj Miloslavsky v. Egyesült Királyság, no 18139/91., 1995. július 13-i ítélet. Az EJEB leszögezte „[...] nem jelenti azt, hogy az esküdtszék tetszése szerinti kártérítést ítélhet meg, mivel az Egyezmény értelmében a rágalmozásért járó kárpótlásnak a jó hírnév sérelmével arányosnak kell lennie.” Rámutatott továbbá arra is, hogy „az ítélezés rendszeréből [...] a kérelmező ügyének idején hiányoztak a megfelelő és hatékony biztosítékok, melyek az aránytalan összegű kártérítésnek elejét vehették volna.”

<sup>140</sup> Kurski v. Lengyelország, no. 26115/10., 2016. július 5-i ítélet.

egy internetes portált üzemeltetett, amelynek felületén a kérelmező a humánerőforrás területéről közzölt írásokat, valamint szakmai előadások és rendezvények szervezésén keresztül kínált egy tudásmegosztó szakmai vitafórumot. E témák szorosan összefüggtek a munkavállaló munkaköri feladataival, tevékenységét pedig előzetesen nem jelentette be a munkáltatójának. Azt az EJEB is elismerte, hogy a szolgáltatásnyújtás és a gazdasági cél hatékony megvalósításának szükséges előfeltétele bizonyos fokú munkáltatói kontroll a munkavállalók felett. Különösen igaz ez abban az esetben, ha a munkavállalói kommunikáció témája a munkaköréhez kapcsolódott (a kérelmező releváns szakmai tudása előfeltétele volt annak, hogy a vitatott tartalom egyáltalán megszülessen, a kijelentések szorosan kapcsolódtak a munkavállaló munkaköréhez). Az EJEB emellett azt is elfogadta, hogy a magyar munkajog mérlegelési jogot biztosít a munkáltatónak arra vonatkozóan, hogy mit tekint a munkaviszonyt romboló magatartásnak. Ugyanakkor konkrét ügyben sem a munkáltató, sem a Kúria nem tett kísérletet annak igazolására, hogy a kérelmező magatartása milyen konkrét módon hátráltatta a munkáltató jogos gazdasági érdekét. Mindezekre figyelemmel a kérelmező állásának elvesztését súlyos joghátránynak tekintette.

Az ügy kapcsán kimunkált Herbai kritériumok, melyeket az ilyen típusú ügyekben mérlegelni szükséges, a következők:

- a közlés jellege,
- a szerző szándéka, belső indíttatása,
- a közlésekkel okozott kár,
- a joghátrány súlya.

Érdemes itt is megemlíteni a *Palomo Sánchez és mások* ügyet, melyben arra vonatkozóan is tett megállapítást az EJEB, hogy a munkahelyi környezetben a személyek tisztességének durván sértő vagy támadó kifejezések használatával való támadása – tekintettel annak bomlasztó hatására – igazolhatja akár szigorú szankciók alkalmazását is. Az EJEB ezen érvelésében tehát már tetten érhető a munkáltató szervezeti érdekeinek védelme is. A *Melike* ügyben a török bíróságok a munkahelyi béke és nyugalom megzavarására hivatkoztak, mikor jogszerűnek találták a kérelmező elbocsátását. Noha az EJEB e hivatkozás legitim cél jellegét nem vonta kétségbe, a konkrét ügy kapcsán nem találta megállapíthatónak ezt a körülményt.

## 2.8. „Bizalmas értesülés közlésének megakadályozása” – a kiszivárogtatók védelme

A munkáltatói és a munkavállalói érdekösszeütközés esetkörén belül is speciálisnak számít, ha a sérelmezett közlés egy visszaélés bejelentése. Ilyen esetben új kritériumként jelenik meg a kiszivárogtatókat megillető magasabb védelmi szint, mely jelentős mértékben újrendezi a munkavállaló lo-



jalítására épülő szempontrendszer hangsúlyait. A korlátozás mögötti legitim cél ezekben az esetekben jellemzően a „bizalmas értesülés közlésének megakadályozása”, vagy „mások jogainak védelme”.

Amennyiben a véleménynyilvánító a korábbiakban már ismertetett feltételek mentén kiszivárogtatónak minősül, a *Guja kritériumok*ként ismertté vált és a magyar vonatkozású *Matúz* ügyben is használt, legutóbb pedig a *LuxLeaks* ügyben<sup>141</sup> finomhangolt szempontokat kell követnünk, melyek a következők:

- a nyilvánosságra hozott információ, adat mennyiben közérdekű;
- a nyilvánosságra hozott információ, adat hiteles-e, megfelel-e a valóságnak;
- a nyilvánosságra hozatalal okozott sérelmek köre és nagysága, melyet mindig a nyilvánosságra hozatalhoz fűződő közérdek súlya fényében kell értékelni;
- a nyilvánosságra hozatal indítéka, célja, kontextusa;
- a nyilvánosságra hozatal, mint „ultima ratio” (elérhető volt-e más hatékony eszköz) és
- az alkalmazott szankció súlya és következményei, dermesztő hatása (negatív üzenete).

A későbbi ügyekben figyelembe vett szempont volt, hogy a kiszivárogtató munkakörét tekintve újságíró-e, mely tovább emeli a véleménynyilvánítás védelmi szintjét.

Az EJEB nem állított fel hierarchiát vagy sorrendet a kritériumok között, arra azonban emlékeztetett, hogy valamennyi szempontot összességében kell értékelni és csak ennek megtörténtét követően lehet állást foglalni arról, hogy a véleménynyilvánítás korlátozása arányos volt-e vagy sem.<sup>142</sup>

## 2.9. A vallásszabadsággal való ütközés

Külön ügytípust képviselnek az egyházi intézményben foglalkoztatottak véleménynyilvánítási szabadságát érintő ügyek, mikor a 10. cikk a 9. cikkben biztosított vallásszabadsághoz való joggal kerül szembe.<sup>143</sup>

A *Rommelfanger* ügyben azért bocsátották el egy a római katolikus egyház által fenntartott német kórház orvosát, mert aláírt egy abortuszpárti, sajtóban is közzétett nyílt levelet, mellyel megsértette a keresztény elveket valló kórház szellemiségét. Az államot terhelő pozitív kötelezettség és a szemben álló érdekek közötti méltányos egyensúly megteremtése kapcsán az EJEB elvi éllel mondta ki, hogy a mérlegelés során figyelemmel kell lenni a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságára is, amennyiben ezen véleménye a társadalomban betöltött szerepéhez nélkülözhetetlen meggyőződésekben és értékítéleteken alapul. A konkrét ügy kapcsán a katolikus egyházhoz tartozó munkáltató elveinek és

<sup>141</sup> Halet v. Luxemburg [GC] no. 21884/18., 2023. február 14-i ítélet (a továbbiakban: LuxLeaks ügy).

<sup>142</sup> LuxLeaks ügy 170. bek.

<sup>143</sup> Vö. CZIGELE i. m. 131–136. V.2. pont.

hitelességének fenntartása érdekében az EJEB megfelelőnek találta a német alkotmánybíróság azon mérlegelését, mely figyelemmel volt a korlátozás és a munkaviszony jellege közötti releváns kapcsolatra, és arra, hogy az adott kérdések komoly jelentőséggel bírtak a munkáltató számára. Emellett utalt arra is, hogy önmagában nem ellentétes az Egyezményvel olyan szerződéses kikötés, mely korlátozza a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát, amennyiben azt a munkavállaló szabad akaratából kötötte és megfelelő védelmi mechanizmusok – így például kellő és alapos bírói mérlegelés – útján biztosítják, hogy a korlátozás és a munkaviszony jellege között releváns kapcsolat legyen, és hogy a munkáltató szerződésen alapuló korlátozása észszerű elvárásokon alapuljon.<sup>144</sup>

E témakör kapcsán feltétlenül szükséges megemlíteni a *Ferdandez Martinez* ügyet,<sup>145</sup> mely bár végző soron a 8. cikk alapján egyezményesértés kimondásával zárult, a benne kidolgozott mérlegelési szempontok *mutatis mutandis* a 10. cikk és a 9. cikk közötti egyensúly megteremtésekor is iránymutatásul szolgálhatnak. A hivatkozott döntés a vallási csoportok autonómiájával kapcsolatban fejtette ki, hogy a hívők vallásszabadsághoz való joga azt jelenti, hogy engedélyezni kell számukra az önkényes állami beavatkozás nélküli társulást. A vallási közösségek autonóm léte képezi az Egyezmény 9. cikke által nyújtott védelem leglényegesebb részét, mely nem csak magának a közösségnek a megalapítására fordít figyelmet, hanem arra is, hogy ezen közösségek tagjai a vallásszabadsághoz fűződő jogukat hatékonyan élvezhessék. Ha az Egyezmény 9. cikke nem óvna a közösség szervezeti életét, az egyéni vallásszabadság minden más aspektusa is sebezhetővé válna. Ugyanakkor az Egyezmény 9. cikke nem szentesíti a vallási közösségen belüli véleményeltérést. A közösség és valamely tagja közötti véleménykülönbség esetén az egyén vallásszabadsága abban nyilvánul meg, hogy lehetősége van szabadon elhagyni a közösséget. A vallási közösségek autonómiája iránti tisztelet állami elismerése többek között azt is jelenti, hogy az államnak el kell fogadnia azt, hogy a közösségnek joga van a saját szabályai és érdekei szerint válaszolni minden olyan, a berkeiben felmerülő szakadár megmozdulásra, amely az összetartozását, arculatát vagy egységét veszélyeztetheti. Ezért a nemzeti hatóságoknak nem feladatuk, hogy döntőbíróként lépjenek fel a vallási közösségek és az azokon belül létrejött vagy a jövőben esetleg kialakuló különféle szakadár csoportok között.

Emlékeztett továbbá arra is, hogy a vallásszabadsághoz való jog, abban a formában, ahogyan azt az Egyezmény biztosítja, az állam oldalán – egészen kivételes eseteket leszámítva – kizár minden mérlegelést annak meghatározásában, hogy a vallási nézetek vagy az azok kifejezésére használt eszközök legitimek-e. A vallási autonómia elve megakadályozza azt is, hogy az állam kötelezzen egy vallási

<sup>144</sup> Rommelfanger ügy.

<sup>145</sup> A konkrét ügyben az EJEB nem találta egyezményesértőnek a Római Katolikus Egyház azon döntését, hogy nem hosszabbította meg egy állami középiskolában tanító hitoktató szerződését, aki a papi pályát elhagyva családot alapított, illetve liberális nézeteket vallott olyan kérdésekben, mint a fogamzásgátlás és az abortusz. (Spanyolországban a szülőknek joguk van annak biztosítására, hogy gyerekeik vallásos nevelésben részesüljenek az iskolában. A spanyol kormány ennek megfelelően együttműködési megállapodásokat írt alá a katolikus egyházzal, valamint az evangélikus, zsidó, és a muszlim közösségekkel, hogy azok oktatókat biztosítsanak a hittan tanítására az állami iskolákban.) Az EJEB megállapította, hogy a hitoktató „kötelessége volt a katolikus egyház iránti lojalitás”, amely kötelezettséget önként vállalta, amikor munkaszerződését aláírta. Részletesen: <https://tinyurl.com/5af6skze> letöltés napja: 2022. október 15.

közösséget valamely személy felvételére, kizárására vagy meghatározott vallási jellegű szolgálattal való megbízására. A vallási közösségek autonómiájából következik az is, hogy bizonyos fokú lojalitást várhatnak el azoktól, akik nekik dolgoznak, vagy képviselik őket.

A konkrét ügy kapcsán az EJEB rámutatott arra, hogy mikor a kérelmező aláírta a munkaszerződést, tudatosan és önként vállalta lojalitási kötelezettséget a Katolikus Egyház iránt, amely bizonyos mértékben korlátozta saját egyezményben biztosított jogának hatályát. Az ilyen szerződéses korlátozások az Egyezmény alapján megengedettek, ha azokat szabadon fogadták el. A kérelmező anélkül csatlakozott a tiltakozó mozgalomhoz, hogy ez irányú önként vállalt kötelezettségei megszűntek volna, ezáltal pedig megsértette a szakmai feladatai ellátásához szükséges bizalmi köteléket. Az EJEB úgy ítélte meg, hogy a nemzeti bíróságok a Katolikus Egyház autonómiájának tiszteletben tartása mellett biztosított kereteken belül valamennyi releváns tényezőt figyelembe vettek és a szóban forgó érdekeket részletesen, mélyrehatóan mérlegelték (nem volt megállapítható, hogy helytelenül hivatkoztak volna az egyház autonómiájára, nem lehetett megállapítani azt sem, hogy a püspöki határozat érvelése elégtelen vagy önkényes lett volna, vagy olyan célt szolgált volna, mely nem állt kapcsolatban a Katolikus Egyház autonómiájának gyakorlásával).

Ugyanezen elv mentén találta arányos korlátozásnak az EJEB egy német protestáns óvoda óvónőjének elbocsátását, mert egy olyan vallási csoportosulásnak is tagja volt – sőt hittant is oktatott ott –, melynek elvei nem voltak összeegyeztethetők a munkáltató hitvallásával, így a munkavállalói hűség megsértése miatt elbocsátották. A munkáltató intézkedése az EJEB szerint egyszerre szolgálta a hitelesség fenntartását a közéletben és az óvodások szülei szemében, akiknek így nem kellett attól tartaniuk, hogy gyermekeiket akaratuk ellenére (más) vallási nézetekkel befolyásolják.<sup>146</sup>

A hivatkozott esetek alapján levonható az a következtetés, hogy az Egyezmény elvben kizárja a vallásos meggyőződések vagy azok kinyilvánítási módja legitimitásának állami értékelését, emiatt a nemzeti bíróságoknak nem feladata, hogy felülvizsgálják az egyházi intézmények döntéseinek lényegét. Lényeges azonban, hogy az eljárási garanciákat ilyen esetekben is biztosítani kell. A *Lombardi Vallauri* ügyben az EJEB azért állapított meg egyezményesértést, mert a sérelmezett döntés alapjául szolgáló indok túlon túl általánosan volt megfogalmazva. A bíróságok nem vették figyelembe azt a ténytet, hogy a kérelmező nem tudhatta meg a következő évre szóló egyetemi tanári pályázata elutasításának pontos okát, mely megakadályozta abban, hogy megvédhesse magát egy kontradiktórius eljárásban. Az EJEB hangsúlyozta, az, hogy az egyetem a katolikus doktrínának megfelelő oktatást kívánt biztosítani, nem csorbíthatja a kérelmezőt a 10. cikk alapján őtet megillető eljárási garanciák lényegét.<sup>147</sup>

<sup>146</sup> Siebenhaar v. Németország, no. 8136/02., 2011. február 3-i ítélet.

<sup>147</sup> Lombardi Vallauri v. Olaszország, no. 39128/05. 2009. október 20-i ítélet. Az alapul szolgáló tényállás szerint a kérelmező jogfilozófiát oktatott egy olasz katolikus egyetem jogi karán. Szerződését évente hosszabbították. Az egyik évben a Vatikán tájékoztatta az egyetem vezetőjét, hogy mivel a kérelmező egyes nézetei „nyilvánvalóan ellentétesek a katolikus doktrínával”, „az igazság és az egyetem hallgatóinak jóléte érdekében” nem kellene a továbbiakban az egyetemen oktatnia. Erről az egyetem vezetője tájékoztatta a jogi kar dékánját. A kari tanács arra hivatkozással, hogy hiányzik egy pályázati feltétel, nevezetesen az illetékes

## 2.10. A gyülekezési joggal való ütközés – a szakszervezetek véleménynyilvánítása

A korábban már hivatkozott *Palomo Sánchez és mások* ügyben egy szakszervezeti hírlevél terjesztése vezetett a kérelmezők elbocsátásához, akik a 10. cikk sérelmére és arra hivatkoztak, hogy a munkaviszonyuk megszüntetésének valódi oka a szakszervezeti tevékenységük volt, mely körülmény álláspontjuk szerint megvalósítja a gyülekezés és egyesülés 11. cikkben garantált szabadságának sérelmét is. Az EJEB azt elismerte, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának kérdése szorosan kapcsolódik az egyesülési szabadság kérdéséhez egy szakszervezeti kontextusban. A konkrét ügy kapcsán azonban mégis úgy ítélte meg, hogy helyénvalóbb a tényállást a 10. cikk alapján vizsgálni, tekintettel arra, hogy azt nem lehetett megállapítani, hogy a kérelmezők elbocsátása és a szakszervezeti minőségük között valóban szoros és tényleges kapcsolat lett volna. Ezzel összefüggésben szükséges annyi kiegészítést tenni, hogy az EJEB az ügyet ugyan a 10. cikk alapján bírálta el, de magát a 10. cikket a 11. cikk fényében, arra figyelemmel értelmezte.

Ezzel szemben a *Straume* ügyben az EJEB éppen fordítva járt el: a 11. cikk alapján vizsgálta az ügyet azzal, hogy a 11. cikket a 10. fényében értelmezte. Rámutatott, hogy a sérelmezett véleménynyilvánítás célja nem az volt, hogy felhívja a közvélemény figyelmét egy jogellenes magatartásra, hanem az, hogy a szakszervezet tagjainak gazdasági és szociális érdekeit képviselje. Ezzel összefüggésben mérlegelte azt is, hogy a kérelmező a közlekedési miniszternek írt levelet a szakszervezet elnökeként írta alá, és megfogalmazásában is a szakszervezet nevében szólalt fel. Kiemelte, hogy a szakszervezeti tagok érdekeinek képviselete a szakszervezeti képviselők feladata, mely az egyesüléshez való jog alapvető részjogosítványa. Amennyiben valamely szakszervezeti képviselő e jogával él, az nem visszaélés-bejelentésnek minősül, hanem a szakszervezeti képviseleti jog gyakorlásának.<sup>148</sup>

## 3. Az Alaptörvény rendelkezései és az Alkotmánybíróság gyakorlata a véleménynyilvánítási szabadság munkaviszonyban való gyakorolhatóságáról

Az Alkotmánybíróság a véleménynyilvánítási jog körében számos határozatot hozott, azonban a munkaviszony keretében történő munkavállalói véleménynyilvánítás esetében csupán néhány döntést találhatunk.

---

szentszéki kongregáció hozzájárulása, a kérelmező pályázatát nem vizsgálták érdemben. Az EJEB megállapította, hogy az állami beavatkozásnak volt törvényben meghatározott alapja, és a bíróság elfogadta a katolikus doktrínának megfelelő oktatáshoz fűződő egyetemi érdek védelmét mint legitim célt. Ugyanakkor kiemelte, hogy a kari tanács nem indokolta megfelelően a döntését, amikor nem részletezte, hogy a kérelmező nézetei miképpen mondanak ellent a katolikus tanításoknak. Bár a nemzeti bíróságoknak nem feladatuk, hogy a kongregáció vallási álláspontját felülbírálják, az indokolási kötelezettség elmulasztását mindenképpen vizsgálniuk kellett volna. Az, hogy az egyetem a katolikus doktrínának megfelelő oktatást kíván biztosítani, nem korlátozhatja a 10. cikk lényegét képező, a kérelmezőt megillető eljárásjogi garanciákat. Az ügy magyar fordítását vö. KÓCZIÁN i. m. G-N, 201–203.

<sup>148</sup> *Straume v. Lettország*, no. 59402/14, 2022. június 2-i ítélet, 102. bek.

Az első, érdemi döntésnek egy normakontroll eljárás során született 56/1994. (XI.10.) AB határozat tekinthető. Az indítványozó a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 39. § (2) bekezdés<sup>149</sup> második mondata alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kérte. Indítványában az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében foglalt emberi méltósághoz való jog, az Alkotmány 7. § (1) bekezdése szerinti, a vállalt nemzetközi kötelezettségek és a belső jog összhangját előíró rendelkezés, valamint a hátrányos megkülönböztetést előíró 70/A. § sérelmét állította. Az Alkotmánybíróság az indítványt ugyan elutasította, azonban határozatában szükségesnek látta meghatározni a jogszabály alkalmazásának alkotmányos követelményét. Kimondta, hogy

„a közszolgálati jogviszonyhoz méltatlan munkahelyen kívüli magatartás csak akkor járhat az alkalmazotti jogviszonyt sújtó jogkövetkezményekkel (fegyelmi felelősség), ha a magatartás az alkalmazó érdekszféráját hátrányosan befolyásolja és ha az közvetlenül és valóságosan hat a közalkalmazotti jogviszonyra, a közalkalmazott státuszára, beosztásának társadalmilag is fontos lényegi elemeire”.

Jóllehet az Alkotmánybíróság határozata 2013. április 1-jét követően, az Alaptörvény negyedik módosításával megalkotott Záró és vegyes rendelkezések 5. pontja alapján hatályát veszítette, azonban a jogelvek alkalmazhatósága az Alkotmány és az Alaptörvény rendelkezéseinek tartalmi egyezősége esetén is lehetséges.<sup>150</sup>

Napjainkban az Alaptörvény Szabadság és Felelősség című fejezetének IX. cikk (1) bekezdése deklarálja a véleménynyilvánítás szabadságát. Az alkotmányos alapjogok – így a véleménynyilvánítás szabadsága – az állami közhatalommal szemben nyújtanak védelmet, ugyanakkor azok a magánjogi jogviszonyokban – így a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban is – közvetetten érvényesülnek. Az alapjog gyakorlása azonban nem korlátlan. Közjogi korlátot jelent az emberi méltóság tiszteletben tartása, továbbá az nem irányulhat a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji, vagy vallási közösségek méltóságának megsértésére. A korlátozás során a szükségesség és arányosság tesztje érvényesül.

A magánjogi jogviszonyokban a törvényi rendelkezések állíthatnak fel korlátokat a szabadságjog gyakorlása előtt. Az Mt. 8. § (1) bekezdése általános jelleggel írja elő a munkáltató gazdasági érdekének védelmét, majd a 8. § (2) bekezdése a korlátot már kiterjeszti a munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartására is. A munkavállaló véleménynyilvánítási jogát az Mt. 8. § (3) bekezdése szabályozza, amely a jogos gazdasági érdek mellett a munkáltató jóhírnevét és szervezeti érdekét súlyosan sértő vagy veszélyeztető véleményeket tiltja. Emellett az Mt. 9. § (2) bekezdése írja elő a személyiségi jogok korlátozhatóságának általános mércéjeként a szükségességi-arányossági teszt alkalmazását. Az

<sup>149</sup> A [közalkalmazott] munkahelyén kívül is köteles a közalkalmazotti jogviszonyhoz, munkaköréhez és beosztásához méltó magatartást tanúsítani.

<sup>150</sup> 13/2013. (VI. 17.) AB határozat [31] bek.

Mt. általános rendelkezései mellett a más foglalkoztatási jogviszonyokban – elsősorban a közszolgálati, ügyész és bírói jogviszonyokban – további korlátok is érvényesülnek, amelyeket részben törvény, részben belső szabályzatok rendezik.

A munkavállalói véleménynyilvánítás szempontjából a legfontosabb határozatnak kétségtelenül a 14/2017. (VI. 30.) AB határozat tekinthető. Az Alkotmánybíróság e határozatban fejtette ki a véleménynyilvánítás szabadságának a munkaviszonnyal összefüggésben érvényesülő alkotmányjogi mércéit. Álláspontja szerint a bíróságok a jogalkalmazás és jogértelmezés során a szerződéses és más magánjogi jogviszonyok megítélésakor is figyelemmel vannak az Alaptörvényben biztosított egyes jogokra, ugyanakkor az Alaptörvényből fakadó alapjogi követelmények – a szerződéses szabadság tiszteletben tartása mellett – végső soron a magánjog generálklauzuláin keresztül szolgálhatnak a magánfelek közötti jogviszonyok megítélésének alkotmányjogi mércéjeként.<sup>151</sup> Az Alkotmánybíróság a munkajog területén ilyen mércének tekinti az ún. „hűségklauzulát”, amely a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 3. § (5) bekezdésében, részletesebben az Mt. 8. § (1)–(3) bekezdéseiben jelenik meg. Rögzíti, hogy 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.<sup>152</sup>

Ezen elvek figyelembevételével mellett az Alkotmánybíróság meghatározta a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadsága korlátozása értékelése során azokat a szempontokat, amelyeket a mérlegelés során a szükségesség és arányosság általános tesztje mellett a bíróságoknak figyelembe kell venni:

1. a közlés közéleti és szakmai kötődését,
2. a közlés ténybeli kötődését, illetve értékítélet jellegét,
3. a közlés által okozott hátrányt, annak kedvezőtlen hatását a munkáltató megítélésére,
4. a véleményszabadsággal élő jóhiszeműségét,
5. az alkalmazott munkáltatói jogkövetkezmény súlyát.

A fenti AB határozat vitathatatlan érdeme, hogy a munkaügyi jogalkalmazás számára láthatóvá tette és rendszerbe foglalta az EJEB által kimunkált szempontokat, melynek köszönhetően a jövőben

<sup>151</sup> 14/2017. (VI. 30.) AB határozat [18] bek.

<sup>152</sup> Uo. [33] bek.

várhatóan nem csak szórványosan, hanem egységes egészként jelennek majd meg a bírói mérlegelésekben. Annyi észrevételt azonban mindenképpen szükséges tenni, hogy az Alkotmánybíróság egy általános érvényű tesztet fektetett le, melyben elmosódnak a véleménynyilvánítás korlátozásának különböző ügýtípusai közötti határvonalak. Részben ennek köszönhető az is, hogy az Alkotmánybíróság szűkre szabta a védendő vélemények körét, mikor a speciálisan a *Guja kritériumokban* lefektetett közérdekű kötődést általános követelményként fogalmazta meg valamennyi munkaviszonyon belüli véleménynyilvánítás tekintetében. A konkrét ügyben úgy ítélte meg, hogy az információközlések döntő részükben szakmai jellegűek voltak, és nem mutattak olyan közéleti kötődést, amely a munkavállaló tevékenységét (szakmai tudásmegosztást) egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe sorolta volna. Emiatt úgy foglalt állást, hogy a munkavállaló által közzétett írások elesnek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelmétől. Az EJEK szempontrendszerének ismertetése során már egyértelműen rögzítésre került, hogy a vélemény jellege a védelemre való jogosultságot nem, legfeljebb a védelem szintjének mértékét befolyásolhatja. Az EJEK később korrigálta is az Alkotmánybíróság tévesen szűkítő értelmezését a *Herbai* ügyben. Ez azonban csak az adott konkrét ügy kapcsán jelentett gyógyírt. Emiatt még inkább a bíróságokra hárul annak felelőssége, hogy az EJEK által kimunkált kritériumokat megfelelően alkalmazzák.

Az alábbiakban áttekintjük, hogy a rendes bíróságok ítélkezési gyakorlata – egyre nagyobb figyelemmel követve az Alkotmánybíróság és az EJEK gyakorlatát – miképpen értékeli a szükségesség és arányosság kritériumait a munkajogi jogviszonyokban történő véleménynyilvánítással kapcsolatos ügyekben.

#### **4. A Kúria esetjoga a véleménynyilvánítási szabadság munkajogi jogviszonyokban való gyakorolhatóságával kapcsolatban**

##### *4.1. Tipikusan érvényesített igény: a véleménynyilvánítással szemben alkalmazott szankció jogszerűsége*

A peres eljárások során a legtöbb esetben valamely, a munkavállalói véleménynyilvánítás miatt, vagy azzal összefüggésben alkalmazott szankció, így különösen a munkaviszony-megszüntetés (felmondás, azonnali hatályú felmondás) jogszerűségéről kell a bíróságnak döntenie. Megjegyzendő, hogy a véleménynyilvánítási szabadság kereteinek vizsgálata egyéb tárgyú perekben is előfordulhat. Így lehetséges, hogy a munkáltató kíván sérelemdíj-igényt érvényesíteni a munkavállaló felé annak jóhírnévsértő közléseivel kapcsolatban, vagy a munkavállaló támaszt követelést a véleménynyilvánításhoz való jogának, mint személyiségi jogának megsértésével összefüggésben stb. A munkavállaló

ló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozhatóságával kapcsolatos vizsgálatra ilyen esetekben mindenképp sor kerül, azonban a felek hivatkozásaihoz képest például eltérő lehet az adott ügyben irányadó bizonyítási teher.<sup>153</sup> Az alábbiakban a legtipikusabbnak számító hivatkozásrendszer szerinti ügyeket vizsgáljuk, amelyekben a munkáltató a véleményét kinyilvánító munkavállalóval szemben valamilyen szankciót alkalmazott, és ezt az okot a szankció indokolásában fel is tüntette.

A Polgári Perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) – szemben a Polgári Perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvénnyel (a továbbiakban: régi Pp.) – már nem a „bizonyítási kötelezettség” és a „bizonyítási teher” fogalmát használja, hanem a „bizonyítási érdekről” rendelkezik. Törvény eltérő rendelkezése hiányában a perben jelentős tényeket annak a félnek kell bizonyítania, akinek érdekében áll, hogy azokat a bíróság valósnak fogadja el, továbbá a bizonyítás elmaradásának vagy sikertelenségének a következményeit is ez a fél viseli.<sup>154</sup> Munkaügyi perekben azonban a per tárgytól függően számos esetben speciális bizonyítási szabályok érvényesültek már a régi Pp. hatálya alatt is, az anyagi jog speciális rendelkezéseit követve, így a jogellenes munkaviszony-megszüntetésről szóló jogvitákban a megszüntetés indokai vonatkozásában is. A Pp. már kifejezetten rendelkezik arról, hogy ha a munkajogi anyagi jogszabályok e törvény rendelkezéseitől eltérően határozzák meg a bizonyítási érdek tartalmát, az az anyagi jogszabályok szerint alakul.<sup>155</sup> Amennyiben tehát a munkáltatói intézkedés indokaként kifejezetten a munkavállaló véleménynyilvánítása szerepel, úgy a bírósági eljárásban a munkáltató érdekében áll az indok valóságának és okszerűségének bizonyítása,<sup>156</sup> amelynek sikertelensége esetén az intézkedés jogellenességének jogkövetkezményeit viselnie kell.

A bizonyítás során általában nem az indokolás világosságának vagy az alapul fekvő események valóságának alátámasztása jelent nehézséget, hanem annak bemutatása, hogy az adott vélemény alapján okszerű-e az alkalmazott szankció. Ennek mérlegelése során a bíróságok figyelemmel vannak az Alkotmánybíróság gyakorlatára, a 14/2017. (VI. 30.) számú AB határozatban foglalt szempontokra.

A munkavállaló kötelezettségszegésével indokolt munkáltatói szankció (írásbeli figyelmeztetés, az Mt. 56. § szerinti hátrányos jogkövetkezmény, a munkavállaló magatartására alapított felmondás vagy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerint azonnali hatályú felmondás) esetén a munkavállaló részéről olyan érvelés is lehetséges, hogy valójában nem is történt kötelezettségszegés, hiszen a jogszerű véleménynyilvánítás keretei között eljárva egy őt megillető jogot gyakorolt, és ez nem lehet jogellenes magatartás. Ilyen esetben az indokolás valóságával kapcsolatban is kétely merülhet fel, amelyet szintén a munkáltató érdekében áll bizonyítani. Ha tehát a munkavállaló a szabad véleménynyilvánítás jogszerű keretei között marad, valótlan lesz a munkavállaló magatartására alapított felmondás, illetve kötelezettségszegés hiányában nem lesznek megállapíthatóak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontjában

<sup>153</sup> A lehetséges pertípusokról: GUBA Veronika: Ha én egyszer kinyitom a számat – a véleménynyilvánítás szabadsága és a visszaélés-bejelentés. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2022. 92–93., 104–108.

<sup>154</sup> Pp. 265. § (1) bek.

<sup>155</sup> Pp. 522. § (2) bek.

<sup>156</sup> Mt. 64. § (2) bek.



foglaltak. Amennyiben viszont a munkavállaló túllépett a jogszerű véleménynyilvánítás keretein, úgy tovább kell lépni felmondás esetén az okszerűség vizsgálatára (tehát azt is bizonyítani kell, hogy a jogsértés olyan súlyú, hogy az már okszerűen megalapozza a munkaviszony rendeltetésvesztését), azonnali hatályú felmondás esetén pedig az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontja szerinti minősítő körülmények (jelentős mérték stb.) értékelésére.

#### *4.2. A munkaviszony (közalkalmazotti jogviszony) alkalmatlanság miatti megszüntetése*

A Kúria (korábban: Legfelsőbb Bíróság) e tárgyban meghozott első ítéletei közül kiemelést igényelnek azok a határozatok, amelyekben a munkáltató a munkavállaló véleménynyilvánítását alkalmatlanságot megalapozó oknak tekintette.

Az egyik ügyben<sup>157</sup> a Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárásban meghozott ítéletében az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) AB határozatának felhívásával kifejtette, hogy a közalkalmazottnak a jogviszonyon kívüli magatartása az alkalmatlanságra alapított felmentés jogszerű indokaként akkor szolgálhat, amennyiben az közvetlenül és valóságosan hat a jogviszonyára. Ugyanakkor ennek az is feltétele, hogy a közalkalmazott a magatartása folytán bizonyítottan tartósan képtelen legyen a munkaköri feladatai ellátására. A Legfelsőbb Bíróság a felperes magatartását a régi Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjába ütköző, az együttműködési kötelezettséget, valamint a jóhiszemű és tisztességes eljárást sértőként értékelve kimondta, hogy az alkalmatlanság kérdése a szűken vett munkavégzésre nem szűkíthető. E döntés tehát a munkáltató érdeksérelmét okozó munkavállalói magatartást a közalkalmazotti jogviszony alkalmatlanság miatti megszüntetése jogszerű indokaként értékelte.

Az előbbivel azonos eredményre jutott a Legfelsőbb Bíróság abban az ügyben<sup>158</sup> is, amelyben az alkalmatlanság kérdését szélesebb körben vizsgálva, az előzőekben ismertetett ítéletben foglaltak felhívása mellett rámutatott arra, hogy a felperes az orvosként fennálló kötelezettségéből kiindulva és a véleménynyilvánítás jogával élve azért járt el alkalmatlanságát előidéző módon, mert az említett kötelezettségét és véleménynyilvánítási jogát a közalkalmazotti jogviszonyát nem kellő súllyal értékelve teljesítette, illetve gyakorolta, a szükséges mértéktartást mellőzte.

<sup>157</sup> Mfv.II.10.098/1999/2., BH2000/6/267. Az orvostudományi egyetemen dolgozó adjunktus könyvet jelentetett meg, amelyben az egyetem építkezéseivel, az egyetem vezetésével foglalkozó, a sajtóban megjelent cikkeket és az arra adott válaszokat tartalmazta, továbbá megjelenítette az ehhez kapcsolódó véleményét. A munkáltató a rágalmozó állítások visszavonását, a vezetők megkövetését és annak nyilvánossá tételét kezdeményező eredménytelen felhívását követően a felperes közalkalmazotti jogviszonyát megszüntette. Arra hivatkozott, hogy magatartásával alkalmatlanná vált a közalkalmazotti jogviszonya ellátására. Az első- és másodfokú bíróság keresetet elutasító ítéletével a Legfelsőbb Bíróság is egyetértett.

<sup>158</sup> Mfv.II.11.155/2001/4. Az osztályvezető főorvos munkakörben dolgozó felperes az egyes kórházi osztályok költözésével kapcsolatos szakmai vitát a médiában (hírlapok, televíziók), mint a betegek életét közvetlenül veszélyeztető döntéssorozatot adta elő, és ezzel megsértette a munkaköri leírásban és az SZMSZ-ben foglaltakat, továbbá az együttműködési kötelezettségét. A közalkalmazotti jogviszonyát megszüntető intézkedés indokolása szerint magatartásával más munkáját zavarta, helytelen megítélését idézte elő, azt a hamis látszatot keltve a nagy nyilvánosság előtt, hogy az intézmény vezetője a betegek életét veszélyeztetve más kevésbé fontos érdekeket helyez előtérbe. Az elsőfokú bíróság az ügyben nem találta jogszerűnek a munkáltató alkalmatlanságra alapított felmentését, azonban a másodfokú bíróság és a jogerős ítélet hatályában fenntartó Legfelsőbb Bíróság eltérő következtetésre jutott.

#### 4.3. A munkáltató jó hírnevét, gazdasági érdekét sértő magatartásra alapított munkáltatói intézkedés

A Legfelsőbb Bíróság az egyik, még a régi Mt. hatálya alatt elbírált ügyben<sup>159</sup> a munkavállaló közmeghallgatáson kifejtett, a munkáltatójával kapcsolatos véleménynyilvánítását értékelte. Az eljáró bíróságok azonos döntése szerint a munkáltató intézkedése jogellenes volt. A felülvizsgálati eljárásban hozott ítélet értékelte, hogy a felperes a közmeghallgatáson helyi lakosként és egyben munkavállalóként tett nyilatkozatot, továbbá azt is, hogy a jelenlévő munkáltatói vezetők nem reagáltak a felperes felszólalására, az elhangzottakat meg sem kísérelték korigálni. A Legfelsőbb Bíróság egyetértett az alsóbb fokú bíróságokkal abban, hogy a felperes az alperes jó hírnevét, gazdasági érdekeit nem sértette meg, csupán a munkahelyteremtéssel és -megtartással összefüggésben az elhangzott információkat, tényeket az általa értelmezett összefüggésben összegezte, azért az alkalmazott jogkövetkezmény jogellenes volt.

A Kúria ugyanakkor jogszerűnek ítélte a főiskola mint munkáltató által a Kjt. 33/A. § (1) bekezdésére alapított rendkívüli felmentést, amelynek alapját az egyetemi tanár munkakörű közalkalmazott általa kezdeményezett szenátusi ülésen elhangzott kijelentései alapozták meg.<sup>160</sup> Az ítélet indokolása rögzítette, hogy a felperes véleménynyilvánításához a szenátusi ülés megfelelő keretet biztosított. Az Alaptörvényben biztosított alapjogot azonban a közalkalmazotti jogviszonyban is irányadó Mt. 8. § (3) bekezdése korlátozza annak kimondásával, hogy azt a munkavállaló a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A közalkalmazott levélben és a szenátusi ülésen elhangzott kijelentéseit a kialakult személyes konfliktus ugyan megmagyarázza, azonban azt objektív módon, az alperesi érdek szempontjából kellett megítélni. A Kúria megállapította, hogy a felperes kijelentései a megengedett mértéket túllépték, és különösen annak stílusa, szövegkörnyezete és hasonlatai – a tartalmilag is valótlan állítások miatt – jogszerűen megalapozták a munkáltató intézkedését.

#### 4.4. A közösségi oldalakon megjelenített bejegyzések

A munkáltató egyre gyakrabban a közösségi médiában – általában a Facebookon – tett bejegyzések kapcsán alkalmaz jogkövetkezményt. A jelenlegi magyar joggyakorlat – az EJEB gyakorlatával szemben – e körben még nem foglalt állást és nem tett különbséget a bejegyzések „lájkolása”, azok

<sup>159</sup> Mfv.I.11.059/2010/8. A felperes a munkáltatónál tervezett hulladékégetési beruházással kapcsolatban fejtette ki álláspontját és rámutatott arra, hogy a munkahelyek megmentése érdekében adott és a jövőben adandó állami támogatás helyett annak összegét – a gyár bezárása mellett – hasznosabb lenne odaadni végkielégítés jogcímén a munkavállalóknak. A közmeghallgatást követően a kísérleti szemétegetést az alperes befejezte, az engedély iránti kérelmét visszavonta. A munkáltató a felperes nyilatkozatát az alperes gazdasági érdekeit sértő, a munkavállalói minőséggel összeférhetetlen magatartásként értékelte, ezért a munkaviszonyt rendes felmondással megszüntette.

<sup>160</sup> Mfv.II.10.232/2016/5.

megosztása, kommentelése, avagy az önálló poszt megjelenítése között, habár a véleménynyilvánítás szempontjából ezek az interakciók az EJEB határozata szerint eltérő súllyal esnek latba.<sup>161</sup> A Kúria gyakorlatában elsősorban a véleménynyilvánításnak minősülő tartalomnak, a szóhasználatnak, az érintett munkavállaló munkakörének, beosztásának és az ahhoz fűződő elvárásoknak volt jelentősége. Így a Kúria a hivatásos szolgálati viszonyban álló felperes Facebook-on közzétett sértő, kritikai megjegyzését<sup>162</sup> a hivatalos állomány tagjához és a szolgálati beosztáshoz méltó szolgálaton kívüli magatartást előíró, a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról szóló 2015. évi XLII. törvény (a továbbiakban: Hszt.) 102. § (2) bekezdésébe ütközőként értékelte, és megállapította, hogy a munkáltató által alkalmazott, egy fizetési fokozattal visszavetés fenyegetés alkalmazása nem volt jogszabálysértő.

A Kúria állást foglalt az ügyészi szolgálati jogviszonyban álló felperes zárt csoportban megosztott és kommentelt bejegyzéseiről is.<sup>163</sup> Abban kellett döntést hozni, hogy a felperes által közzétett vélemények megsértették, avagy veszélyeztették-e az ügyészi hivatás tekintélyét és jogszerűen megalapozták-e a hivatalvesztés büntetés kiszabását. Az első megosztott és kommentált hír vonatkozásában a Kúria egyetértett azzal, hogy a felperes etikailag kifogásolható magatartást tanúsított. Megállapította, hogy az ügyészi hivatás tekintélyével nem fér össze, ha az ügyész – akár egy zárt Facebook csoportban is – olyan nyilatkozatot tesz, amely arra utal, hogy bármilyen büntetőeljárásban, illetőleg általában a büntetőeljárásokban a vádlott védekezése nevetség tárgya lehet. Ez a közlés ezért fegyelmi vétséget valósított meg, mert nyilvánvalóan és közvetlenül érinti az ügyészi tevékenységet, az annak során tanúsított magatartást, illetőleg ténylegesen az ügyészség közmegítélését is, ekként alkalmas volt az ügyészi hivatás tekintélyének megsértésére vagy legalábbis annak veszélyeztetésére.

A fegyelmi vétség miatt kiszabott fegyelmi büntetés arányosságát megítélésénél a Kúria a legfőbb ügyész, az ügyészek és más ügyészségi alkalmazottak jogállásáról és az ügyészi életpályáról szóló 2011. évi CLXIV. törvény 84. § (4) bekezdése alapján figyelembe vette a kötelezettségszegés súlyát, következményeit és a vétkesség fokát. A közzétett bejegyzéssel elkövetett kötelezettségszegés súlyának megítélésénél elsődlegesen azt értékelte, hogy a felperes nem valamely, az ügyészi jogviszonyából származó alapkötelezettségét (munkavégzési, rendelkezésre állási) szegte meg, bejegyzése nem volt összefüggésben a munkakörébe tartozó feladatok ellátásával. Véleményét ismerősei előtt, de magánvéleményként tette közzé, munkakörének pártatlan ellátását ez bizonyíthatóan nem befolyásolta. Az a körülmény pedig, hogy a felperes munkáltatója az index.hu cikkében foglalt büntetőeljárásban nyomozati cselekményeket végzett – a felperes részvételének hiányában –, a kötelezettségszegés sú-

<sup>161</sup> Vö. a már többször hivatkozott Melike ügy.

<sup>162</sup> Mfv.II.10.381/2018/4.

<sup>163</sup> 2018. március 14-én a felperes az index.hu-n megjelent „Kósa: valósnak tűntek a papírok, de németül voltak” című cikket a Facebookon megosztotta és azt az alábbiak szerint kommentálta: „Nos, minden »vádlott« maga választja meg a védekezése sorvezetőjét, maximum kiröhögjük. Hajrá... Ja és április 8.” Március 15-én a felperes egy birkanyáját ábrázoló képet osztott meg az alábbi szöveggel: „A mai ünnepről ennyi fog megmaradni nekem. Itthon is maradtam, alszom, filmet nézek, elvagyok. Remélem jövő ilyenkor már kedvem lesz kimenni.” Két nappal később a felperes megosztotta az „Orbán lapjáról kitiltottak társaságá”-nak bejegyzését.

lyát nem érinti. Az alperes a perben nem bizonyította, hogy a közlemény az ügyészség általános megítélésére érdemleges következménnyel járt volna, tudomásszerzése is a saját állományába tartozó ügyészek jelzése alapján valósult meg.

A felperes 2018. március 15-i és 17-i bejegyzései kapcsán megállapította, hogy a felperes magánemberként tett bejegyzése nem valósított meg fegyelmi vétséget. Az ügyészi hivatás etikai szabályairól szóló ajánlást nem tekintette perdöntőnek, figyelemmel annak jellegére és arra, hogy tényleges szabályozás hiányában nem volt megállapítható a tilalmazott magatartások köre.

Az Alaptörvény 29. cikkének (6) bekezdése előírja, hogy az ügyészek nem lehetnek tagjai politikai pártoknak és nem folytathatnak politikai tevékenységet. A politikai tevékenység – szűkebb értelemben – valamely politikai pártnak a hatalom megszerzésére vagy megtartására irányuló aktivitását jelenti. E szűk értelmezésen kívül azonban politikai tevékenységként értékelhető a kormányzati politikával szembehelyezkedő, nagy nyilvánosság előtti véleménynyilvánítás is,<sup>164</sup> amely nyíltan aktív fellépésre hívja fel, avagy ösztönzi a címzetteket. Ilyen nyílt politikai aktivitást azonban a zárt Facebook-csoporton belüli képmegosztás és véleménymegfogalmazás nem valósít meg, a perbeli cselekvés – az eljáró bíróságok helytálló értékelése szerint – csupán a szabad véleménynyilvánítás körébe eső tevékenység, amely az ügyész számára sem tilalmazott magatartás. A felperes bejegyzései nem voltak sértőek, megalázóak, a hivatása tekintélyét sértőek vagy veszélyeztetőek, azt pedig az alperes az eljárás során nem igazolta, hogy a felperest munkája során párthovatartozása, pártpreferenciája bármilyen módon befolyásolta volna, az elvárt semlegességét érintette volna.

A perben nem volt bizonyított, hogy az ügyészek számára tilalmazott lenne a közösségi oldal használata, magát a bejegyzést a felperes munkatársai is – mint felhasználók – láthatták. Ezért a felperes munkaidején kívül tanúsított magatartása nem volt közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírvének veszélyeztetésére, a felperes véleménynyilvánításához való jogának gyakorlása során a munkáltató szervezeti érdekeit nem sértette vagy veszélyeztette.

Egy másik esetben<sup>165</sup> a pedagógus munkakörű felperes a Facebook regisztrált felhasználójaként a szülőkkel történő kapcsolattartásra is használt profilján – mindenki számára hozzáférhetően – zsidókkal, romákkal, menekültekkel kapcsolatos negatív tartalmú bejegyzéseket tett közzé, illetve az ilyen cikkek alatt tetszését fejezte ki. A munkáltató a 444.hu internetes portálon az esettel kapcsolatban megjelent cikket követően a felperes közalkalmazotti jogviszonyát rendkívüli felmentéssel szüntette meg. A Kúria a keresetet elutasító jogerős döntést hatályában fenntartotta. Elsődlegesen a hivatással szemben támasztott magasabb elvárást értékelte és megállapította, hogy pedagógus esetében a munkahelyen és a magánéletben tanúsított magatartást nem lehet élesen elválasztani. A felülvizsgálati eljárásban meghozott ítélet indokolása rögzítette, hogy a pedagógus még a látszatát sem keltheti annak, miszerint szélsőséges, rasszista, kirekesztő nézeteket vall.

<sup>164</sup> Mfv.II.10.378/2013/4.

<sup>165</sup> Mfv.I.10.098/2019/4.

Végül utalni kell a Kúria egy nemrég meghozott döntésére, amelyben az Alkotmánybíróság gyakorlata alapján részletesen kifejtette a munkáltatói véleménynyilvánítás alkotmánybírósági gyakorlatot is figyelembe vevő álláspontját.<sup>166</sup> A felperes által a foglalkoztatására vonatkozóan tett bejegyzést értékelve az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) határozatában foglalt értékelési szempontok alapján nem találta jogszerűnek a munkáltató rendszergazda munkakörű munkavállalójával szemben alkalmazott felmondását. Mivel az intézkedés – egyebek mellett – a munkáltató jó hírvének megsértésére hivatkozott, a bíróságok vizsgálták a felperes saját foglalkoztatása körében tett állításai valóságát. A Kúria értékelte, hogy a közzétett bejegyzésnek nem volt közéleti kötődése, kritikát fogalmazott meg a saját foglalkoztatásával összefüggésben. Tényállítása, mely szerint nem a végzettségének megfelelően foglalkoztatták, valós volt. A bejegyzés nem tartalmazott trágár, vulgáris és sértő kifejezéseket. Azt is értékelési körébe vonta, hogy a felperes bejegyzése nem volt öncélú, az az alperes munkáltatói jogkör gyakorlójának a felperest a csoport tagjai számára beazonosítható módon közvetetten megszólított nyilvános bejegyzésre született válaszként. A Kúria úgy foglalt állást, hogy a munkáltató Mt. 8. § (2) bekezdése szerinti jóhírve és jogos gazdasági érdeke közvetlen és tényleges veszélyeztetését a munkavállaló munkakörének jellege és a munkáltató munkaszervezetében elfoglalt helye alapján kell vizsgálni. Mindezek alapján a felperessel közölt, a véleménynyilvánításának retorziójaként alkalmazott felmondás jogellenes volt.

## 5. Következtetések az ítélkezési gyakorlat számára

### 5.1. Az ítélkező fórumok eltérő megközelítései és ezek összeérése

A tanulmányunk 2. pontjában kifejtett, az EJEB gyakorlatát érintő elemzést összegezve arról adhatunk számot, hogy az EJEB az Egyezmény 10. cikkéhez fűződően, alapvetően a véleménynyilvánításhoz való jog tartalmát fókuszba helyezve közelítette meg a dolgozatunk tárgyát képező kérdést. Az a körülmény, hogy a véleménynyilvánítás az egyén munkaviszonyából eredő kötelezettségeivel interferált, az eseteknek (csupán) speciális vonását adta. Igaz, e speciális vonás jelentős többlétszempontokat adott az esetek megítéléséhez, elsősorban annak elismerésével, hogy a munkaviszonyban a munkavállaló lojalitással tartozik a munkáltató felé, amely szűkítheti a szabad véleménynyilvánításnak kereteit.

Az egyéb, az EJEB által kidolgozott munkaviszony-specifikus szempontok (pl. a közlő személy szervezeti pozíciója és a tőle elvárható gondosság, a munkáltató tevékenysége, a gazdasági érdeksérelem súlya, a munkatársakra gyakorolt dermesztő hatás, a kiszivárogtatók védelme, az egyházi kötődésű munkáltatóknál elvárt még magasabb fokú lojalitás) ahhoz nyújtanak segítséget az eljáró

<sup>166</sup> Mfv.VIII.10.033/2022/8.

bíróságoknak, hogy a véleménynyilvánítás e szűkebb terepének kereteit az adott eset releváns körülményeinek megfelelően, finomhangolva határozhassák meg. Mindez azonban nem változtat azon, hogy az EJEB megközelítésében – követve a 10. cikk struktúráját – a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának garantálásából kell kiindulni, és ehhez képest kell megvizsgálni, hogy akár a 10. cikk 2. bekezdése szerinti korlátozó tényezők, akár valamely más, az Egyezményben foglalt joggal való tisztességes egyensúly beállítása érdekében ez milyen korlátozás alá eshet.

Ehhez képest a hazai munkaügyi bírói gyakorlat fejlődését szemlélve eltérő megközelítést tapasztalhatunk. A korábbra datálható esetekből az olvasható ki, hogy a bíróságok hajlandóságot mutattak arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadságával kapcsolatos eseteket rövidre zárják, és alapvetően a munkavállaló titoktartási vagy együttműködési kötelezettségének megsértéseként kezeljék az eléjük kerülő ügyeket. Ez egy klasszikus munkajogász szemléletet tükröz, melynek középpontjában az áll, hogy a munkáltató a munkaviszonyban domináns félként széles körben meghatározhatja a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását, és érvényre juttathatja saját szempontjait a munkaviszony funkciójának (ti. a munkáltató javára, érdekében való munkavégzés) mind teljesebb betöltése végett. E felfogásban a munkaviszony sajátosságai dominálnak, és csak alárendelt szerepet kap annak vizsgálata, hogy közben a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga is érintett.

A későbbi esetekben mind nagyobb hangsúlyt kapott ez utóbbi szempont is. Ebben a folyamatban mérföldkönek számított a 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, melyben az Alkotmánybíróság egy új tesztet fektetett le a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága alapjogi védettségének megítélésére, melynek során figyelemmel volt az EJEB ítélkezési gyakorlatára is. Az EJEB magyar vonatkozású, az állam marasztalásával végződő munkaügyi tárgyú ügyekben azonban még a fenti AB határozatban kifejtetteket is elégtelennek tartotta, és az eljáró fórumok terhére róttta, hogy nem értékelték egyes releváns, az EJEB esetjogában kidolgozott szempontokhoz tartozó tényeket, körülményeket.<sup>167</sup>

Mindenesetre a munkaügyi bírói gyakorlat alakulása kapcsán jól megfigyelhető, hogy a két fenti – ti. az Alkotmánybíróság által is átvett és az EJEB által is preferált, a szabadságjog korlátozhatósága felőli, illetve a klasszikus munkajogi – megközelítés egyre inkább összeér, összezsizsolódik. Erre az alkalmazandó jogszabályi háttér teljes mértékben lehetőséget ad, hiszen az Mt. 8. § (3) bekezdésében, valamint 9. § (2) bekezdésében a véleménynyilvánítási szabadság korlátozhatóságának szempontrendszer (szükségességi-arányossági teszt; a véleményszabadság korlátozhatóságának esetei) megfelel az EJEB által kidolgozott – és az Alkotmánybíróság által is átvett – kritériumoknak, csak az EJEB a vizsgálat szempontjait már mélyebben, ügýtípus-specifikusan is kidolgozta.

A véleménynyilvánítási szabadság jogszerű korlátozásának vizsgálatánál tehát nem kell mást tennie a bíróságoknak, mint közrehatni abban, hogy a peranyag kibontása során ez utóbbi vizsgálati kritériumok értékelésére is meglegyen a lehetőség. Erre a Pp. 237. § (1) bekezdése szerinti anyagi pervezetés eszközeivel – a következő pontban részletezettek szerint – a bíróságnak nemcsak lehetősége

<sup>167</sup> Matúz ügy 49. bek.; Herbai ügy 47. bek.

van, hanem ez kötelezettsége is. Ugyanis a bíróságnak anyagi pervezetés keretében – a felek kérelmeinek és jogállításainak keretei között – rá kell mutatnia arra, ha valamely perfelvételi nyilatkozat hiányos, nem kellően részletezett. Hiányosságként lehet értékelni azt is, ha a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozásával kapcsolatos ügyben az EJEB, illetve az Alkotmánybíróság által kidolgozott, és az ügy sajátosságaihoz képest releváns vizsgálati szempontokkal kapcsolatban a felek nem tettek még nyilatkozatot. A bíróságnak erre tehát fel kell hívnia a figyelmet, és biztosítania kell, hogy a felek megtehessek perfelvételi nyilatkozataikat. Ez esetben elkerülhető, hogy a rendes bíróságok ítéletét esetlegesen alkotmányjogi panasz eljárás során semmisítse meg az Alkotmánybíróság, vagy az EJEB – a korábban említett, magyar ügyekhez hasonlóan – azért marasztalja el, mert az állam nevében eljáró bíróság nem értékelte kellőképpen a 10. cikk érvényesülését. (Természetesen a peranyagot főszabály szerint a felek szolgáltatják, így amennyiben anyagi pervezetés ellenére is passzívok maradtak, úgy a bíróság jogszabály- illetve egyezményesértés nélkül bírálja el az ügyet a hiányos nyilatkozatok alapján.<sup>168</sup>)

### *5.2. Anyagi pervezetés a munkavállaló véleménynyilvánításával kapcsolatos eljárásokban*

Az előző pontban írtaknak megfelelően tehát az adott ügy specifikumaihoz mérten, anyagi pervezetés keretében szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy milyen irányban bővítsék a felek a nyilatkozataikat, ha ezt maguktól még nem tették meg. Általános, kimerítő listát a vizsgálati szempontokhoz lehetetlen adni, hiszen egyrészt az ügy tényállási specifikumai is befolyásolják a szempontrendszert – ahogyan ezt az EJEB által kidolgozott, és a 2. pontban bemutatott többféle kritériumrendszer is mutatta –, másfelől a kereseti kérelem és a felek jogi hivatkozásai is meghatározók. A 4. pontban összefoglalt rendes bírósági gyakorlatot tekintve, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetése – mint leggyakrabban alkalmazott jogkövetkezmény – kapcsán az indokolás nem egységes. A felmondás indoka jellemzően alkalmatlanság, bizalomvesztés (re okot adó magatartás), méltatlanság. Súlyosabb esetekben a munkáltató azonnali hatályú felmondást, fegyelmi elbocsátást, hivatalvesztés fegyelmi büntetést alkalmaz (az irányadó jogállási törvénytől függően). Az eljáró bíróságoknak az intézkedés indokolásában foglaltak figyelembevételével kell a bizonyítást lefolytatni, és annak adatai alapján kell döntést hozni az alkalmazott szankció jogszerűségéről. Ennek körében jelentősége van a munkáltató véleménynyilvánítást értékelő álláspontjának is, hiszen a gyakorlat eltérő szempontokat vesz figyelembe a felmondás és az azonnali hatályú felmondás, a méltatlanság és bizalomvesztés, avagy a kötelezettségszegésre alapított intézkedések esetén. Jelentősége van tehát annak is, hogy a munkáltató a véleményt mely jogszabályi rendelkezés alapján minősítette.

<sup>168</sup> Pp. 4. § (2) bek. és 183. § (6) bek.

A perben releváns tények, valamint az anyagi pervezetés szempontjából részben speciális helyzetet teremthet különösen, ha

- a munkáltató maga is hivatkozik arra, hogy a munkavállaló a véleménynyilvánításával megsértette a cég jóhírnévhez való jogát;
- ha a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogának megsértésével kapcsolatos személyiségi jogsértés alapján is érvényesít igényt;
- a munkaviszony-megszüntetés indokolásában nem szerepel utalás a véleménynyilvánítás elfojtásának szándékára, de ez rejtett indokként esetleg joggal való visszaélés vagy diszkrimináció megállapítására adhat alapot.<sup>169</sup>

E speciális eseteket itt nem részletezzük, hiszen ez szétfeszítené a tanulmány kereteit, csupán utalunk arra, hogy a vizsgálati szempontokra és az azokkal kapcsolatos bizonyítási érdekre korántsem adható egységes útmutató.<sup>170</sup>

Az anyagi pervezetési kötelezettségnek még egy fontos aspektusára rá kell világítani. A Pp. még jogi képviselő igénybevétele esetén sem követeli meg, hogy a fél az érvényesíteni kívánt jog alapját vagy a védekezés körében előadott jogalapot jogszabályhely útján megjelölje. Jogi képviselővel eljáró fél esetén elegendő, ha erre tartalmilag (beazonosítható módon) kerül sor, jogi képviselő nélküli fél pedig csak az alapul fekvő tények útján kell, hogy megjelölje a jogalapot.<sup>171</sup> Előadódhat olyan helyzet, hogy a felperes tartalmi értelemben felveti, hogy a keresettel érintett munkáltatói intézkedéssel kapcsolatban sérült véleménynyilvánításhoz való joga, azonban formálisan nem hivatkozik az Mt. 9. § (2) bekezdésére. Vagy hasonlóképpen munkáltatói oldalon is előfordulhat, hogy utalásszerű hivatkozás szerepel az Mt. 8. § (3) bekezdésére, de a védekezés nem kellően kidolgozott abból a szempontból, hogy valójában a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadság korlátozására kíván hivatkozni. Ilyen esetekben a bíróság feladata, hogy az anyagi pervezetés eszközeivel (kérdésfeltétel, pontosításra való felhívás stb.) közrehasson abban, hogy a fél konkretizálni tudja, valójában a véleménynyilvánítási szabadsággal, illetve annak korlátozhatóságával kapcsolatos jogalapra kíván-e hivatkozni, vagy nem. Ennek a kérdésnek a perfelvétel lezárásáig tisztázottnak kell lennie. A felek hivatkozásai gyakran igen informálisak (pl. „azért, mert jeleztem a problémámat”; „az Instagramra feltöltött fotó miatt elmérgesedett köztünk a helyzet”, „nem állítottam, hogy sikkasztott, de ő így értette”). A bíróságnak fontos felismernie, hogy ezen állítások mögött valójában a munkavállalói véleménynyilvánítási szabadsággal kapcsolatos jogi hivatkozás rejtőzhet, és anyagi pervezetéssel megkísérelni pontosítani a jogalapi hivatkozásrendszer.<sup>172</sup>

<sup>169</sup> Ezen speciális esetek részletes elemzéséhez: GUBA (2022) i. m. 104–107.

<sup>170</sup> Részletesebb útmutató: uott.

<sup>171</sup> Pp. 7. § (1) bek. 8. pont, 170. § (2) bek. b) pont, 247. § (2) bek. Ld. különösen: BH2020. 273. VÖLCSEY Balázs Kérdések és válaszok a Pp. novella kapcsán. *Magyar Jog*, 2021/5. 277–278.

<sup>172</sup> Vö. GUBA (2022) i. m. 106; HALMOS Szilvia: Az új Pp. kihívásai elsőfokú munkaügyi perekben. In: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): *Visegrád 19.0 – A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer, 2022. 202–203.



Ahogy arra korábban is utaltunk, az anyagi pervezetési kötelezettségnek fontos korlátját képezi, hogy az nem terjeszkedhet túl a felek kérelmein és jogállításain.<sup>173</sup> Tehát a bíró nem „adhatja a fél szájába”, hogy az adott esetben a véleménynyilvánítás szabadságára vagy annak korlátozhatóságára is hivatkozhatna, ez alapján további igényeket érvényesíthetne, amennyiben erre a fél nem tett nyilatkozatot. Akkor áll fenn a bíróság anyagi pervezetési kötelezettsége, ha a fentiek szerint legalább azonosítható módon – személyesen eljáró fél esetén: legalább az előadott tények útján – már van a fél részéről jogi hivatkozás, illetve ezzel összefüggő kérelem a véleménynyilvánítás korlátozásával kapcsolatban. Ha ez így van, akkor viszont a bíróságnak már e jogalapi hivatkozás figyelembevételével annak kellő kibontását elő kell segítenie. Így nem terjeszkedik túl a bíróság a kereseten, illetve az ellenkérelemn, ha a felek által hivatkozott, a véleménynyilvánítási szabadságot érintő jogalapi hivatkozás mellett olyan vizsgálati szempontokra is felhívja a figyelmet, amelyet a felek maguktól nem érintettek volna.

## 6. Záró gondolatok

Tanulmányunkban a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát érintő munkaügyi jogviták elbírálásához kíséreltük meg összegyűjteni a hazai bíróságok, az Alkotmánybíróság, valamint az EJEB releváns gyakorlatában megjelenő vizsgálati szempontokat. Áttekintettük, hogy a hazai fórumok és az EJEB különböző irányból közelítették meg e kérdést, azonban a kidolgozott szempontrendszerek egymással összhangba hozhatók. A rendes bíróságok ma már az Alaptörvény 28. cikkének (1) bekezdése alapján kötelesek az alapvető jogok (így különösen: a véleménynyilvánításhoz való jog) érvényesülésének szempontjait is figyelembe venni ítélező tevékenységük során. Ennek elmulasztása adott esetben alkotmányjogi panaszhoz vezethet, amelynek következményeként az Alkotmánybíróság megsemmisítheti a bírósági határozatot. Továbbá az EJE részben államként elmarasztalásban részesülhet hazánk, ha a bíróság az EJE által fontosnak ítélt vizsgálati szempontokat nem vezeti perbe, s ez az adott ügyben perújításra adhat lehetőséget.<sup>174</sup> Feltétlenül fontos tehát az Mt.-n kívüli mércéket, kritériumrendszereket is ismerni és alkalmazni ezekben a perekben. Sőt, amennyiben a felek hivatkozásai elégtelenek, a bíróságnak az anyagi pervezetés eszközrendszerével közre kell hatnia abban, hogy lehetőség szerint az adott ügy szempontjából fontos, összes kritérium a vizsgálat tárgyát képezze.

A bíróságok aktivitásának, kellő mélységű közrehatásának nemcsak az egyes egyedi jogviták szakszerű megoldása, valamint az esetleges további jogorvoslati fórumokon való elbukás elkerülése végett van jelentősége. Ahogy a tanulmány bevezetésében is jeleztük, a véleménynyilvánítási szabadság fontos demokratikus alapérték, így az egyedi esetek elbírálásának önmagukon túlmutató hatása is van. Amint arra a munkáltatói intézkedések dermesztő hatásával kapcsolatban utaltunk, a

<sup>173</sup> Pp. 237. § (5) bek.

<sup>174</sup> Pp. 393. § c) pont.

véleménynyilvánítás jogtalan elfojtása egy munkahelyi közösségben vagy akár egy komplett szektorban, szakmai körben tovagyrúzó hatással is bírhat. Igen fontos annak figyelembevétele is, hogy a munkáltatókra valós piaci nyomást gyakorolhatnak az egy-egy ideológia, értékrend, és az ahhoz társuló korrekt beszédmód mögé való felsorakozással járó előnyök, illetve szélsőséges esetben ennek láthatatlan piaci kényszere. Az internet, különösen a közösségi médiumok használata ezt az effektust extrém módon felerősítik. Ezt a nyomást a cégek saját gazdasági érdekeik, reputációjuk érdekében gyakran megkísérik áthárítani a munkavállalókra, kommunikációs jogaik korlátozásával (pl. etikai, közösségimédia-használati szabályzatok alkotásával, ezek szigorú betartatásával). Nyilvánvalóan ennek egy észszerű határig teret is kell biztosítani a munkaviszony bizalmi jellegére tekintettel.

A munkaügyi bíróságoknak azonban fontos feladata, hogy éberem őrkdjenek afölött, hogy mindez ne vezessen egyfajta, a céges világ által megerősített véleménydiktatúrához, hanem a munkavállalók szabadságjogaik kellően stabil védelmében részesüljenek az esetlegesen túlzott nyomással szemben. Ahogyan egy-egy „renitens” munkavállalóval szemben való munkáltatói fellépés dermesztő hatással bírhat a teljes kollektívára, s hatásos eszköze lehet az egzisztenciáját féltő munkatársak vonatkozásában a véleménynyilvánítás lecsendesítésének, úgy egy-egy professzionálisan megoldott ügynek, minden lehetséges szempontot megfelelően számba vevő ítéletnek is komoly visszahatása lehet ugyanerre a közege. A véleménynyilvánítási szabadság és a munkaviszony sarokkövét képező munkavállalói lojalitás mint két érték között megfelelő egyensúlyt találó munkaügyi ítélkezési gyakorlat kialakítása elengedhetetlen az egészséges, a személyes szabadságot és a piaci érdekeket kellő arányban tiszteletben tartó munkahelyi kultúra formálásához.