



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**KORLÁTOK KÖZÉ SZORÍTVA? A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS
SZABADSÁGÁNAK MUNKAJOGI VETÜLETEI**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024/december/05

Tartalom

Bevezető	3
Alkotmányos alapvetés	5
A véleménynyilvánítás szabadságának gyökerei	5
Magyar alkotmányos felfogás	6
A véleménynyilvánítás szabadságának megjelenése a jelenleg hatályos munkajogi szabályozásban	10
Munkajogi alapok.....	10
Munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága és korlátai	12
A munkavállaló véleménynyilvánításának korlátozása.....	14
Munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme	17
Munkavállaló munkahelyen kívül tanúsított magatartása	18
Munkáltató véleménynyilvánítási szabadsága és korlátai.....	20
Azonnali hatályú felmondás.....	23
Utasítási jog.....	27
Teljesítményértékelés	28
Referencialevél avagy működési bizonyítvány	32
Összegzés	34
Dolgozatom konklúziója, de lege ferenda javaslat.....	36
Irodalomjegyzék.....	39

Bevezető

A véleménynyilvánítás szabadsága az egyik alapvető emberi jog, amelyet a legtöbb modern demokratikus állam alkotmánya és nemzetközi jogi egyezmények is elismernek és védenek. Ez a jog biztosítja, hogy az egyének szabadon kifejezhessék gondolataikat, nézeteiket és véleményüket anélkül, hogy retorziótól kellene tartaniuk. A munkajogban azonban a véleménynyilvánítás szabadsága sajátos megítélés alá esik, különösen abban az esetben, amikor a munkavállaló egyéni jogai ütköznek a munkáltató jogos gazdasági érdekeivel, mint például a munkáltató jó hírnevének megőrzésével, az üzleti titkok védelmével, vagy a munkahelyi rend fenntartásával.

A munkavállalók és a munkáltatók közötti jogviszony különleges, hiszen egyrészt a munkavállaló alapjogai – köztük a véleménynyilvánítás szabadsága – tiszteletben tartandók, másrészt a munkáltatónak biztosított jogok érvényesülését is elő kell segíteni. E két érdek érvényesülése a gyakorlatban számos nehézséget jelent. Különösen fontos kérdés, hogy a munkavállaló vagy éppenséggel a munkáltató megnyilvánulása, kifejtett véleménye, mennyiben sértheti a másik fél jogos érdekeit, illetve hogyan korlátozható a munkavállaló szólásszabadsága anélkül, hogy az alapjogsérelemhez vezetne.

A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban azonban nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató szempontjából is lényeges. A munkáltatónak joga van saját vállalati arculatának megőrzéséhez, a munkakörnyezet védelméhez, és akár a véleménynyilvánítással kapcsolatos szabályokat is bevezethet a munkaszerződésben vagy belső szabályzatban. Ugyanakkor e szabályok nem lehetnek aránytalanok, és nem vezethetnek az alapjogok szükségtelen korlátozásához.

Az elmúlt években az egyre bővülő joggyakorlat és a tudományos diskurzus is azt jelzi, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi vetületei egyre inkább középpontba kerülnek. A dolgozat célja, hogy feltárja és elemezze ezt az összetett kérdést, áttekintse a releváns jogszabályokat, bírósági gyakorlatot, valamint bemutassa azokat a dilemmákat, amelyek a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltatói, valamint munkavállalói érdekek között feszülnek.

A dolgozat különös figyelmet szentel annak, hogy bemutassa a munkáltató által előírt korlátozások szükségességét és arányosságát, valamint annak megítélését, hogy egyrészt a

munkavállaló véleménye mennyiben sértheti a munkáltató érdekeit. Másrésről pedig ennek fordítottja esetén a munkáltató véleménye mennyiben sértheti a munkavállaló érdekét, illetve hogy milyen eszközökkel biztosítható a véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában.

Kijelentem, hogy a dolgozatot én készítettem, annak készítéséhez, valamint angol források fordításához mesterséges intelligenciát nem használtam.

Alkotmányos alapvetés

A véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi vetületének tárgyalása előtt fontosnak tartom ezen alapjogot alkotmányjogi szempontból megvizsgálni, valamint röviden ismertetni, hogy mióta él a szabad véleménynyilvánítás eszméje.

A véleménynyilvánítás szabadságának gyökerei

Előzményként lehet tekinteni a római jogban kimunkált *ius murmurandi* intézményére, mely kifejezetten a szólásszabadságot és nem a véleménynyilvánítás szabadságát, mint egészet jelentette. A *ius murmurandi* nem más, mint a plebsnek biztosított jog a felszólaláshoz, valamint az elégedetlen – szó szerint – morgolódáshoz.¹ Európában ugyanakkor elsőként az 1789-es Ember és Polgár Jogainak Nyilatkozatában jelent meg a véleménynyilvánítás szabadsága, mint elsőgenerációs jog. A következő jelentősebb változást a második világháborút követő évek jelentették. Az 1948. december 10-én elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 19. cikke rendelkezett – a nemzetközi emberjogi dokumentumok közül elsőként – a véleménynyilvánítás szabadságáról, melynek értelmében *„minden személynek joga van a vélemény és a kifejezés szabadságához, amely magában foglalja azt a jogot, hogy véleménye miatt ne szenvedjen zaklatást és hogy határookra való tekintet nélkül kutathasson, átvihessen és terjeszthessen híreket és eszméket bármilyen kifejezési módon”*.² Ezt követte az 1966. december 16-án elfogadott, 1976. március 23-án hatályba lépett Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának 19. cikke, mely akként rendelkezik, hogy *„Nézetei miatt senki sem zaklatható. Mindenkinnek joga van a szabad véleménynyilvánításra; ez a jog magában foglalja mindenfajta adat és gondolat határookra való tekintet nélküli – szóban, írásban, nyomtatásban, művészi formában vagy bármilyen más tetszése szerinti módon történő – keresésének, megismerésének és terjesztésének a szabadságát is.”*³ A Rómában, 1950. november 4-én kelt –

¹ KUBISCH Károly: A véleménynyilvánítás szabadsága a XXI. században 4.pont (Elérés: <https://www.kredit.hu/tanulmanyok/kubisch-karoly-a-velemenynyilvanitas-szabadsaga-a-xxi-szazadban/?print=pdf>, letöltve: 2024. szeptember 20.)

² Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 19. cikk

³ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 19. cikk

a véleménynyilvánítás szabadságának munkaviszonyon belüli gyakorlásának⁴ rendezésében kitüntetett szereppel bíró⁵⁻⁶ – Emberi Jogok Európai Egyezményének 10. Cikke rendelkezik a következőképpen rendelkezik a véleménynyilvánítás szabadságáról: „*Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárookra tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson.*”⁷ Az előzőeken túl fontos kiemelni az Európai Unió Alapjogi Chartájának 11. cikkét, melynek értelmében „*Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát, valamint az információk és eszmék megismerésének és közlésének szabadságát anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhatna, továbbá országhatárookra való tekintet nélkül.*”⁸⁻⁹

A fentiek alapján megfigyelhető, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága rendkívül sokat fejlődött az évszázadok során, hiszen kiindulva a *ius murmurandi* intézményéből, eljutva az Európai Unió Alapjogi Chartájáig látható, hogy ezen első generációs alapjog a természetes személyeket már nemcsak egy bizonyos társadalmi csoporthoz tartozásuk esetén illeti meg, hanem országhatárokat nem ismerve terjed ki minden emberre, a kezdetben korlátozhatatlan alapjog pedig mára már szigorú garanciális feltételek mellett korlátozható.

Magyar alkotmányos felfogás

Magyarország Alaptörvényének (a továbbiakban: Alaptörvény) IX. cikk (1) bekezdésének értelmében „*Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.*”¹⁰ Fontos különbségként jelentkezik a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény (a továbbiakban: Alkotmány) 61. § (1) bekezdése, valamint az Alaptörvény között, hogy az előbbi nem állított fel korlátot a véleménynyilvánítás szabadsága tekintetében, azonban az

⁴ Lásd bővebben: Emberi Jogok Európai Bíróságának 35786/19. számú *Melike kontra Törökország*, valamint a 14277/04. számú *Guja kontra Moldova* döntése

⁵ SZABÓ Patrik: "No like, no cry!?" - Az Emberi Jogok Európai Bírósága *Melike v. Törökország* ügyben hozott ítéletének elemzése és a magyar munkajogi szabályokkal történő összehasonlítása (Munkajog, 2022/2., 55-60. o.)

⁶ ZACCARIA Márton Leó: Szabadság vagy felelősség? in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 156. o.

⁷ Emberi Jogok Európai Egyezménye 10. cikk

⁸ Európai Unió Alapjogi Chartája 11. cikk

⁹ KUBISCH: i.m. 4.2 pont

¹⁰ Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése

Alaptörvény IX. cikk (4) és (5) bekezdései már számos korlátot megfogalmaznak. Így a véleménynyilvánítás gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának, a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási közösségek méltóságának a megsértésére.

A véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányos vizsgálata körében kiemelten fontosnak tartom megemlíteni a 30/1992. (V. 26.) számú (a továbbiakban: 30/1992. AB határozat) Alkotmánybírósági határozatot. A 30/1992. AB határozatban a magyar Alkotmánybíróság hazánkban elsőként alakította ki a saját véleménysszabadság-képét a véleménynyilvánítás szabadságával kapcsolatban.¹¹ A 30/1992. AB határozat III. pont 2.2. alpontjának értelmében *„Az egyéni véleménynyilvánítási szabadság szubjektív joga mellett tehát az Alkotmány 61. §-ából következik a demokratikus közvélemény kialakulása feltételeinek és működése fenntartásának biztosítására irányuló állami kötelezettség. A szabad véleménynyilvánításhoz való jog objektív, intézményes oldala nemcsak a sajtószabadságra, oktatási szabadságra stb. vonatkozik, hanem az intézményrendszernek arra az oldalára is, amely a véleménynyilvánítási szabadságot általánosságban a többi védett érték közé illeszti. Ezért a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos határait úgy kell meghatározni, hogy azok a véleményt nyilvánító személy alanyi joga mellett a közvélemény kialakulásának, illetve szabad alakításának a demokrácia szempontjából nélkülözhetetlen érdekét is figyelembe vegyék.”*¹²

Ez alapján megállapítható, hogy a szólásszabadság alkotmányos értelmezését megalapozó 30/1992. AB határozatnak köszönhetően a véleménynyilvánítás szabadsága különleges helyet foglal el az alkotmányos alapjogok között tekintettel arra, hogy az az úgynevezett kommunikációs jogok anyajoga. Az anyajog jellegének köszönhetően ezen alapjogcsoport nemcsak az egyén önkifejezését teszi lehetővé, hanem biztosítja az egyén részvételét is politikai, valamint társadalmi folyamatokban. Ebből következően az Alkotmánybíróság elvi élel kiemelte, hogy az egyéni véleménynyilvánítás szubjektív joga mellett a demokratikus közvélemény kialakulása feltételeinek és működése fenntartásának biztosítására irányuló állami kötelezettség is.¹³

A munkaviszony tipikusan egyike azon jogviszonyoknak, melyekben a szólásszabadság, különösen a véleménynyilvánítás szabadsága speciális szempontok szerint ítéendő meg. Ebből kifolyólag a munkaviszony és a véleménynyilvánítási szabadság relációjában kiemelt

¹¹ KOLTAY András: A véleménynyilvánítás szabadsága 86. o (Elérés: https://real.mtak.hu/102777/1/Szazadveg_koltay.pdf, letöltve: 2024. szeptember 20.)

¹² Az Alkotmánybíróság 30/1992. (V. 26.) számú határozata III. 2.2 pont

¹³ Az Alkotmánybíróság 7/2014. (III. 7.) számú határozata [19.]

jelentőséggel bír a 14/2017. (VI. 30.) Alkotmánybírósági határozat (a továbbiakban: 14/2017. AB határozat). Ebben a relációban először is vizsgálni kell az alapjogok horizontális hatályát, hiszen az alapjogok nem a célból lettek megalkotva, hogy a magánfelek egymás közötti kapcsolatát szabályozzák, ugyanis eredeti rendeltetésüknél fogva az alapjogok lényege abban fogható meg, hogy az államok alkotmányában megszabott keretek közé szorítsák az állam mozgásterét és biztosítsák a polgárok alapjogainak háborítatlanságát. A 14/2017. AB határozat pontosan ezen alapvetéshez nyúlt vissza, amikor is az alapjogoknak – pontosabban a véleménynyilvánítás szabadságának – munkaviszonyon belüli érvényesülését vizsgálta. Ahhoz azonban, hogy a véleménynyilvánítási szabadság munkajogban való érvényesülését vizsgáljuk, először tisztázni kell a szólásszabadság hatályát.¹⁴

Ezen vizsgálat célja annak meghatározása, hogy szólásszabadság mit fed le, az mire vonatkozik. A szólásszabadság hatályát az határozza meg, hogy a megszólalásra a szólásszabadság mércéit és érveit alkalmazni kell-e, míg a védelem arra ad választ, hogy a konkrét megszólalásra az alkotmányok által biztosított „pajzsok” valóban védelmet nyújtanak-e a korlátozásokkal szemben. A fentebb említett – 30/1992. AB határozat – véleménynyilvánítás alaphatározata a szólásszabadságot elsődlegesen a társadalmi részvétel felől közelíti meg. Ezen határozat hatály kérdését akként rendezi, hogy minden szólas, amely része a társadalmi gondolatcserének a szólásszabadság hatályába tartozik. A 14/2017. AB határozat egy munkaügyi vita következtében foglalt arról állást, hogy egy szakmai webes portálon közzétett irományai miatt elbocsátott munkavállaló ügye érinti-e véleménynyilvánítási szabadságot, mint alapjogot. Az Alkotmánybíróság határozatában arra a következtetésre jutott, hogy a szakmai jellegű írások a közélet számára nem mutatnak kifejezett kötődést, így ezen szólasok nem állnak érdemi összefüggésben az Alaptörvényben deklarált véleménynyilvánítás szabadságával.¹⁵

Tekintettel arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az általános magatartási követelmények között egyértelműen szabályozza ezen alapjog munkajogi kérdését, a jogalkalmazók a véleménynyilvánítási szabadság és a munkaviszony relációjának vizsgálatakor nincsenek támasz nélkül. Az Alkotmánybíróság a 14/2017. AB határozatban arra az álláspontra helyezkedett, hogy a munkaviszony jellegéből következően szükségesnek tartja, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága speciális, erősebb korlátok között

¹⁴ TÖRÖK Bernát: A munkavállaló szólásszabadságának alkotmányjogi keretei in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 26. o.

¹⁵ TÖRÖK: i.m. 30.-31. o.

érvényesülhessen.¹⁶ Ennek megfelelően a véleménynyilvánítás szabadsága „*nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett "hűségi", illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E "hűségi" kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem*”¹⁷ Az Alkotmánybíróság rögzíti, hogy a munkaügyi kapcsolatok kivétel nélkül a felek kölcsönös bizalmán alapul, hisz a „*gyümölcsöző munkaviszony záloga ugyanis a kölcsönös bizalom*”¹⁸. A bizalom alapvető feltétele ugyanakkor a munkavállaló lojalitási kötelezettsége, melynek megfelelően hozzájárul a munkáltató céljainak eléréséhez. E körben a hűségi kötelezettség kiemelése azért is szükséges, mert az Mt. a lojalitási kötelezettséget *expressis verbis* nem írja elő. Ugyanakkor az Alkotmánybíróság arra is felhívja a figyelmet, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága a munkaviszony keretében is az Alaptörvény értékrendjének megfelelően korlátozható.¹⁹

Az alapjogok korlátozásának vizsgálatának legelterjedtebb módja a szükségesség-arányosság tesztje. Ezen teszt lefolytatását követően döntenek el az eljáró bírói fórumok, hogy az egyes alapjogok korlátozása más alapjog vagy alkotmányos érték védelmében alkotmányosnak tekinthető-e. Mára a teszt lefolytatását globális mércének lehet tekinteni, valamint zsinórmértékként szolgál az alapvető jogok „konfliktusának” rendezésére. A szükségesség-arányosság teszt három lépésből áll, nevezetesen van-e a korlátozásnak legitim célja, szükséges-e a korlátozás az elérni kívánt cél eléréséhez, valamint a korlátozás arányos-e az

¹⁶ SCHIFFER András: A munkavállalói véleményszabadság perspektívái a woke-kapitalizmusban in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 123. o.

¹⁷ Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI.30.) határozata [33.]

¹⁸ Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI.30.) határozata [30.]

¹⁹ TÖRÖK: i.m. 35. o.

elérni kívánt céllal. A teszt lényege abban áll, hogy a korlátozás csupán akkor legitim, ha a három feltétel mindegyike érvényesül. Előnye, hogy az alkalmazásával rugalmasan lehet összemérni az alapjogok tartalmát, ugyanakkor ezen előny problémává is átfordulhat, hiszen egy adott esetben nem feltétlenül állapítható meg, hogy mi lesz a korlátozott jog tartalma.²⁰

A véleménynyilvánítás szabadságának megjelenése a jelenleg hatályos munkajogi szabályozásban

Munkajogi alapok

Ahogy a fentiekben bemutatásra került, a véleménynyilvánítás szabadsága minden demokratikus társadalomban, nemzetközi, nemzeti, valamint belső normákban garantált emberi jog²¹, melynek kérdés nélkül a munkaviszonyban is érvényre kell jutnia. Az esetek túlnyomó részében azonban az eljáró bírói fórumoknak abban kell állást foglalniuk, hogy a munkavállalóknak meddig terjedhet a véleménynyilvánításhoz fűződő joga amennyiben a munkaviszonyukkal összefüggésben fejezik ki egyet nem értésüket.²²

A munkaviszony jellegzetességéből, nevezetesen a felek alá-fölé rendeltségéből adódóan a véleménynyilvánítási szabadság a felek relációjában speciális korlátok között érvényesül. Akárcsak egy jogvitában, a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlása körében is vizsgálat tárgyává kell tenni az azzal szemben álló érdeket, mely lehet egy másik alapjog, mint például a személyiségi jog, vagy éppen a munkáltató munkaviszonyból származó érdeke, így a jó hírnevének vagy jogos gazdasági érdekének védelme.²³ Így a munkavállaló, illetve a

²⁰ GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: „Az alapjogok korlátozása” in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) (Elérés: <https://ijoten.hu/uploads/az-alapjogok-korltozsa.pdf>, letöltés és megtekintés: 2024. október 2.) [40]-[45]

²¹ HAJDÚ József: Véleménynyilvánítási szabadság a munkahelyen különös tekintettel a visszaélést bejelentő személyek védelmére in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 66. o.

²² FERENCZ Jácint – NYERGES Éva: Munkavállalói véleménynyilvánítás versus munkáltatói érdek in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 55. o.

²³ KISS György: Managerial prerogative és a véleménynyilvánítás szabadsága in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén

munkáltató oldaláról megvizsgálva megállapítható, hogy az egyik megfontolandó érdek a munkáltató üzlet-, illetve üzemmenetének fenntartása, fenntarthatósága, melyekhez kérdés nélkül általános gazdasági érdekek kapcsolódnak, míg a munkavállaló oldaláról megfontolandó érdek a véleménynyilvánítás szabadságának, mint alapjog gyakorlásának biztosítása a szerződés teljesítésének körében.²⁴

A fentiekből következően dolgozatomban következő fejezeteiben vizsgálom a véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi, valamint polgári jogi kapcsolódásait, kitérve annak a gazdasági munkaviszonyban részt vevő személyek részére történő korlátozására, különös tekintettel a munkáltató oldalán felmerülő korlátozására, annak esetleges szabályozási hiátusaira.

Az Mt. rögtön az 1. §-ban rögzíti, hogy *„E törvény a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályait állapítja meg a vállalkozás és a munkavállalás szabadságának elve szerint, tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire.”*²⁵ Ezen deklaráció a dolgozatomban szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, hiszen rögzíti, hogy az alapvető szabályokat a munkavállaló gazdasági és szociális érdekeire tekintettel határozza meg. Az Mt. célkitűzése ebből a szempontból újszerűnek mondható, hisz e körben az irányadó felfogás szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás alapvető céljai közé tartozik egyrészt a munkáltató gazdasági, másrészt pedig a munkavállaló szociális jogának harmonizálása. Itt azonban a célkitűzés között szerepel a munkavállaló gazdasági, valamint a munkáltató szociális érdekének védelme.²⁶

Az általános magatartási követelmények körében, az Mt. 8. §-a, azon belül is kifejezetten a 8. § (3) bekezdése korlátozza a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát, mégpedig akként, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. Mindemellett a 8. § rögzíti a munkavállaló magatartásával kapcsolatos további elvárásokat, ennek megfelelően az (1) bekezdés értelmében munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné. A 8. § (2) bekezdése még az előbbinél is tovább megy, hiszen általános magatartási követelményként lett megfogalmazva az, hogy a munkavállaló munkaidején kívül

elhangozott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 17. o.

²⁴ KISS György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020 89.-90. o.

²⁵ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 1. §

²⁶ KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, ORAC Kiadó Kft. Budapest, 2023 1. o.

sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas arra, hogy munkáltatója jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét, valamint a munkaviszony célját veszélyeztesse.

A 8. § (2) bekezdése a munkavállalói magatartás tekintetében utal az Mt. 9. §-ára melyben a személyiségi jogok védelméről rendelkezik. E körben utaló szabállyal rögzíti az Mt. 9. § (1) bekezdése, hogy a munkavállaló és munkáltató személyiségi jogainak védelmére – a törvény eltérő rendelkezésének hiányában – a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) szabályait kell alkalmazni. A 9. § (2) bekezdésének értelmében a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Garanciális szabályként került megfogalmazásra, hogy a személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Ez alapján megállapítható, hogy az Mt. a személyiségi jogok korlátozásának körében visszautal a Ptk. szabályanyagára. Meglátásom szerint azonban a munkajog körében a személyiségi jogok sokszor túlmutatnak a polgári jogi értelemben vett személyiségi jogokon. A munkajogviszony lényegi eleme, hogy a munkáltató célja a kitűzött gazdasági növekedés, illetve haszon elérése, melynek „elősegítése” végett munkavállalókat foglalkoztat. Ezen célok megvalósítása érdekében az Mt. a munkáltató fentebb nevesített jogos érdekei védelme érdekében erős határokat szab a munkáltató alapjogainak érvényesülése tekintetében. A munkajog ezen rendeltetésénél fogva álláspontom szerint a munkajogviszonyra nem lehet „átlagos” polgári jogi jogviszonyként tekinteni, ahol a munkavállaló munkájáért cserébe munkabért kap, hiszen a munkajog szociális funkcióját tekintve, mint egy komplex egész túlmutat a Ptk.-ban szabályozott egyes szerződéstípusoknál.

Munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága és korlátai

Mindenekelőtt, álláspontom szerint differenciálni kell a munkavállalói véleménynyilvánítás két esete között.

Első körben a munkavállaló megfogalmazhat olyan véleményt amely teljesen független munkáltatójától, annak tevékenységétől és teljes mértékben a munkaviszonyon kívül esik. Ebben az esetben a munkavállaló véleményét nem „munkavállalóként” fogalmazza meg,

ugyanis munkavállalói minőségétől ez teljes mértékben független. E körben a kapcsolódási pontot csupán a vélemény megfogalmazójának személye jelentheti a munkaviszonnal, valamint a munkáltatóval. Ilyen véleménynek minősül például a politikai vélemény. Másod részben a munkavállalói vélemény kifejezetten irányulhat a munkaviszonyra, munkáltatóra vagy annak tevékenységére, így a kapcsolat kétséget kizáróan szorosabb, mint az első esetben.²⁷ Erre példaként szolgálhat egy munkahelyi felettes, a munkáltató, illetve tevékenységének nyilvános bírálata.²⁸

Ezen különbségtételen felül tovább lehet mélyíteni a vizsgálódást, ugyanis a konkrét véleményeket meg kell különböztetni aszerint, hogy azoknak van-e valamilyen felismerhető tárgyuk, valamint a kinyilvánítás tényszerű alap nélkül történt-e és ennek folytán a vélemény voltaképpen egy valótlan tényállítást foglal-e magában.²⁹

A továbbiakban megállapítható, hogy a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságának korlátját képezi a munkaviszonnal összefüggő közvetlen ok. A korlátozás mértékét tekintve pedig megállapítható, hogy csak akkor korlátozható, ha a korlátozás feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ezen felül azonban vizsgálandó, hogy a vélemény a munkaviszonnal, munkakörének jellegével összefüggésben van-e. Így a munkavállaló véleménye nem lehet közvetlenül alkalmas a munkáltatója jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére, valamint annak helytelen megítélésére. A jóhírnév sérelmének feltétele, hogy a munkáltató személye beazonosítható, és számára sértő legyen. Ezen korlátozás természetesen a munkaviszony fennállása alatt folyamatosan érvényesül, a munkaviszony megszűntét követően azonban a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát külön megállapodás megkötésével lehet korlátozni.³⁰

A fentiekből megállapítható, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításának korlátját képezi a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági és szervezeti érdeke. Ugyanakkor kiemelten fontos, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága – az Mt. 9. § (2) bekezdésében foglalt szükségesség-arányosság teszt lefolytatását követően – abban az esetben korlátozható, ha a

²⁷ Lásd bővebben: Kúria Mfv.10014/2024/5. számú precedensképes határozata

²⁸ NÁDAS György: A véleménynyilvánítás jogához kapcsolódó munkajogi jogkövetkezményekről in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 112.-113. o.

²⁹ KOVÁCS László: Új elemek a személyiségi jogok védelmében (Magyar Jog, 2012/11., 670-676. o.)

³⁰ BORS Szilvia: A véleménynyilvánítás szabadsága és egyes személyiségi jogok kollíziója a munkajogban (Jog – Állam – Politika, 2022/1., 217-235. o.)

korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.³¹

A munkavállaló véleménynyilvánításának korlátozása

A fentieket összegezve tehát a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ebből következően a véleménynyilvánítás nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal.³²

Mint az a fentiekben is látszik, az Mt. tisztán meghúzta a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának határait, azonban azt tartalommal a bírói gyakorlat tölti ki, ahogyan azt a lentebbi két jogeset is szemlélteti.³³

A Legfelsőbb Bíróság Mfv.10380/2007/4. számú határozatában nem állapította meg a munkáltató jó hírvének sérelmét. A tényállás szerint felperes, aki a 2006. január 13-ával megalakult szakszervezet elnökségi tagja, autógyári technikai végrehajtó munkakörben áll az alperes alkalmazásában. A szakszervezet működésével összefüggésben interjú készült a felperessel, ahol a következők hangzottak el: "Nem kívánt személyt nem akarnak elküldeni, hanem olyan helyzetbe is tudják hozni, hogy önként menjen el... Hát összevonnak teszem azt a meglévő álláshoz még egy-két műveletet, és azt már nem bírja fizikálisan csinálni és akkor vagy összerogyik, vagy elmegy". Az alperes 2006. május 25-én a felperest írásbeli figyelmeztetésben részesítette arra hivatkozással, hogy kijelentése minden alapot nélkülöző, valótlan és a munkáltatóra nézve kifejezetten sértő, jó hírnevét csorbító tartalmú tényállításnak minősül. A felperes ezen nyilatkozatát a 2006. február 1-jei műsorban tette, amelyet egy későbbi időpontban változatlan formában megismételt. Az alperes a felperes nyilatkozatát a munkaviszonyból származó kötelezettség szándékos megsértésének tekintette, kifejtve, hogy a felperes magatartásával a munkáltató helytelen megítélését idézte elő. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint a felperes, mint szakszervezeti tisztségviselő nem követett el vétkes kötelezettségzegést, mivel a valós tényeken alapuló kritikus véleményét nyilvánította ki a munkáltatójával szemben. A másodfokú bíróság megállapította, hogy a felperes a műsorban

³¹ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL: i.m. 40. o.

³² KOZMA – LŐRINCZ – PÁL: i.m.40. o.

³³ BORS: i.m.

szakszervezeti tisztségviselőként tett nyilatkozatot és fogalmazott meg kritikát az alperesi munkáltatóval szemben, amely elkülönítendő a munkaviszonyból származó kötelezettségétől. A felperes munkavállalói tevékenysége során felróható magatartást nem tanúsított, ezért a figyelmeztetés nem tekinthető megalapozottnak. Az alperes felülvizsgálati kérelme a jogerős ítélet megváltoztatására, a kereset elutasítására és a felperes perköltségben való marasztalására irányult a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: rMt.) 103. § (1) bekezdés c) pontjának téves alkalmazását megjelölve jogszabálysértésként. A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását, és az alperes perköltség fizetésre kötelezését kérte. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a perbeli esetben a munkáltató a felperest a szakszervezeti tevékenysége során kifejtett eljárása miatt részesítette írásbeli figyelmeztetésben. Ezt az eljárást az adott esetben a felperes szakszervezeti tisztségviselő munkaviszonyától elkülönítve kell figyelembe venni. A jogerős ítélet tehát helyesen fejtette ki, hogy a felperes szakszervezeti tisztségviselőként érdekképviselői, illetve érdekvédelmi szerepet tölt be, az ilyen tevékenysége során tett nyilatkozata a munkaviszonyban tanúsított magatartásától elhatárolandó. A szakszervezeti tisztségviselő e minőségében nagy nyilvánosság előtt is gyakorolhatja a tisztségből fakadó jogait, ideértve a munkavállalók érdekeinek képviselését, védelmét. Mivel vétkes munkavállalói tevékenység nem nyert bizonyítást, az írásbeli figyelmeztetés jogszerűsége sem volt megállapítható.³⁴ Álláspontom szerint a Legfelsőbb Bíróság ezen határozata rendkívül jól szemlélteti, hogy a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadságát még az Mt. által felállított korlátok esetén sem lehet – azokat átlépve –, önkényesen korlátozni.

A Kúria Mfv.10002/2019/5. számú precedensképes határozatában ugyanakkor megállapította a munkáltató jó hírnevének sérelmét. Felperes 2014. május 5-től állt közszolgálati jogviszonyban az alperesnél közterület-felügyelőként. 2015. december 4-én alperes rendszeresen visszatérő, problémás ügyfele közterületen engedély nélküli árusítást végzett, ezért a járőrszolgálatot végző felperes vele szemben intézkedni kezdett. A felperes úgy ítélte meg, hogy a cselekmény nem valósít meg szabálysértést, mivel az ügyfélnek a kereskedelmi tevékenységre vonatkozóan volt engedélye, az árukról számlával rendelkezett, és az alperes önkormányzata felé eleget tett bejelentési kötelezettségének. Mindezt közölte az ügyféllel, és felszólította az árusítás befejezésére, valamint a terület elhagyására, aki ennek nem tett eleget. Időközben a felperes hívására - tekintettel arra, hogy nála nem volt jegyzőkönyv blanketta - a helyszínre érkezett további két közterület-felügyelő, akik szintén felszólították az ügyfelet a tevékenység

³⁴ A Legfelsőbb Bíróság Mfv.10380/2007/4. számú határozata

abbahagyására és a terület elhagyására, azonban az ő kérésüknek sem tett eleget az ügyfél. Ekkor a közterület-felügyelők jegyzőkönyvet kívántak felvenni, amelyre vonatkozóan a felperes azt a kijelentést tette, hogy az eljáráshoz "nem adja a nevét, mert az ügyfél cselekménye nem szabálysértés", nem volt hajlandó ebben az eljárásban részt venni. Felperes kollégái sérelmezték, hogy a felperes a munkavégzésük jogosságát az ügyfél előtt kétségbe vonta, ezért ezt írásban, 2015. december 4-én jelentették csoportvezetőjüknek. Az alperes a 2015. december 10-én kelt felmentésével a felperes közszolgálati jogviszonyát méltatlanság címén megszüntette. A felmentés indokolása értelmében a felperes a 2015. december 4-én tartott intézkedés alatt, az intézkedés alá vont személy jelenlétében elmondta, hogy ahhoz nem adja a nevét, mert a cselekmény nem valósít meg szabálysértést. A cselekményével az általa betöltött beosztás tekintélyét, illetve a munkáltató jó hírnevét súlyosan rombolta. Erre tekintettel nem várható el az alperestől a közszolgálati jogviszony fenntartása. A felperes keresetében a felmentés jogellenességének jogkövetkezményeként 24 havi távolléti díjának megfelelő kártérítés megfizetésére kérte az alperest kötelezni. A Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság felperes keresetét elutasította. A bíróság a bizonyítékokat értékelve azt állapította meg, hogy a felmentés indoka valós és okszerű, azaz a felperes valóban olyan magatartást tanúsított, amely alkalmas volt arra, hogy a munkakörének ellátására az alperes méltatlannak tekintse. Az elsőfokú bíróság megítélése szerint a felperesnek fokozott gondossággal és óvatossággal kellett volna eljárnia, meg kellett volna válogatni, hogy milyen szavakat használ, illetve vigyáznia kellett volna, hogy a véleményét ne az ügyfél előtt fejtse ki és ezzel az intézkedők tekintélyét ne rombolja. A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és megállapította, hogy az alperes 2015. december 10. napján meghozott közszolgálati jogviszonyt megszüntető felmentése jogellenes. A másodfokú bíróság megállapította, hogy felperes az alperes tekintetében a beosztása tekintélyét lejárató, az alperes jó hírnevét romboló, egyoldalúan az ügyfél érdekét képviselő olyan magatartást bizonyítani nem tudott, amely a közszolgálati jogviszony fenntartását lehetetlenné tette volna, ezért a felmentés jogellenes. A Kúria akként foglalt állást, hogy a közszolgálati, köztisztviselői hivatás ellátásához elvárt viselkedést és az általános magatartási normákat a felperes nem tanúsította, amikor az ügyfél jelenlétében megkérdőjelezte az intézkedő kollégái eljárásának jogszerűségét. Önmagában az ügyfél előtt tanúsított azon magatartással, miszerint többször hangsúlyozta a felperes, hogy nem ért egyet, "nem adja a

nevét" a kollégái intézkedéséhez, már megvalósította a kötelezettségzegést, mert alkalmas volt a jó közigazgatásba vetett bizalom megingatására.³⁵

Ugyan a második jogesetben a jó hírnév megsértése nem gazdasági munkaviszony, hanem közszolgálati jogviszony keretében valósult meg, álláspontom szerint azonban jól látható a két eset közötti különbség a munkáltató jó hírnevének megsértése esetében.

A munkavállalót tehát megilleti a véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányos joga, ami azt jelenti, hogy a munkáltatóját kritikával illetheti. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ezt a jogát korlátlanul gyakorolhatja.

A jogos gazdasági, valamint szervezeti érdek körében vizsgálni kell azok tartalmát. Ugyan pontos fogalommeghatározást nem találunk az Mt.-ben a jogos gazdasági érdekre, azonban az megállapítható, hogy minden olyan érdeket magában foglal amely a munkáltató üzleti tevékenységével kapcsolatos. Ez alapján nem sorolható ez alá a munkáltató magánjellegű, valamint más jogviszonyból eredő érdekei.³⁶

A fentiek alapján tehát jogos gazdasági érdeknek minősül a munkáltató gazdasági tevékenysége, illetve az erre vonatkozó célkitűzések összessége. Jogos szervezeti érdeknek minősül a munkáltató szervezetére és humánerőforrás-gazdálkodására vonatkozó célkitűzések összessége.³⁷

Munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme

Az Mt. 8. § (1) bekezdésének értelmében a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné. Ezen tiltó szabály generálklauzulaként meghatározott, a jogos gazdasági érdeket veszélyeztető magatartásoktól való tartózkodási kötelezettséget ír elő a munkavállaló részére. A jogos gazdasági érdek sérelme több munkavállalói magatartást foglalhat magában, így például a fennálló munkaviszony melletti másik munkaviszony létesítése, valamint – a dolgozatot szempontjából lényeges – a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságra alapított véleménye. Megfigyelhető, hogy a 8. § (1) bekezdése akként fogalmaz, hogy nem tanúsíthat

³⁵ Kúria Mfv.10002/2019/5. számú precedensképes határozata

³⁶ NYÉKI Zsófia: Ki az igazán kiszolgáltató? Gondolatok a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméről (Munkajog, 2024/3., 34-40. o.)

³⁷ BORS: i.m.

olyan magatartást a munkavállaló mellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné.³⁸ Az Mt. ezen rendelkezésével kapcsolatban kiemelendő, hogy az Mt. már magát a veszélyeztetést is tilalmazza, azaz nem feltétlenül kell kárnak, érdeksérelemnek bekövetkeznie. Ennek oka, hogy a veszélyeztetés a munkáltató szempontjából már az az állapot amelyet meg kell szüntetni, fel kell számolni.³⁹ Ezt támasztja alá a Kúria Mfv.10043/2024/4. számú precedensképes határozata, melynek értelmében a munkavállalói kötelezettségszegés megállapításához nem szükséges, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekei tényleges, konkrét sérelmet szenvedjenek, vagyis e körben kár bekövetkezésének igazolására nincs szükség.⁴⁰ Természetesen bármely ilyen magatartás tanúsítása lényeges kötelezettségszegés, amely megalapozhatja a munkaviszony, az Mt. 78. §-a szerinti azonnali hatályú megszüntetését. E körben a Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.925/2003. számú határozatának elvi tartalma kiemeli, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségszegés, ennek súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya és korábbi megfelelő munkavégzése nem érinti.⁴¹ Megállapítható ugyanakkor, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekét legtöbb esetben a munkavállaló más munkáltató részére történő munkavégzése veszélyezteti.⁴²

Munkavállaló munkahelyen kívül tanúsított magatartása

Az Mt. 8. § (2) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Hasonló rendelkezés található a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 10. § (2) bekezdésében, melynek értelmében *„A közszolgálati tisztviselő a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója helytelen megítélésére, az általa betöltött beosztás tekintélyének, a munkáltató jó hírnevének, a jó közigazgatásba vetett bizalomnak, valamint a közszolgálat céljának veszélyeztetésére.”*⁴³ Kérdés nélküli, hogy az Mt. ezen rendelkezése szorosan összefügg a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozásával.⁴⁴ E körben osztom Zaccaria

³⁸ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL: i.m. 33. o.

³⁹ ZACCARIA Márton Leó: A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme (Gazdaság és Jog, 2014/2., 18-23. o.)

⁴⁰ Kúria Mfv.10043/2024/4. számú precedensképes határozata

⁴¹ Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.925/2003. számú határozata

⁴² KOZMA – LÖRINCZ – PÁL: i.m. 36. o.

⁴³ A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 10. § (2) bekezdés

⁴⁴ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL: i.m. 37. o.

Márton Leó azon álláspontját, miszerint aggályosnak tűnik alapvető szinten kimondani, hogy a munkavállaló munkaidején kívül milyen magatartást tanúsíthat, vagyis negatív megfogalmazással azt, hogy milyen magatartást nem tanúsíthat, valamint egyetért az azzal is, hogy kijelenthető, hogy az általában elvárhatóság mércén talán már túl is terjeszkedik ez a kötelezettség, hiszen a munkavállaló mozgástere, adott esetben magánélete nagymértékben behatárolt lesz.⁴⁵

Álláspontom szerint azonban a munkavállalók ezen mértékű korlátozása nem feltétlenül indokolt. Míg a közszolgálati tisztviselők esetében elvárásként érvényesül az, hogy a kormányzati szolgálati jogviszonyban és a közszolgálati jogviszonyban a köz szolgálatának elsődlegessége alapján és a jó közigazgatásba vetett bizalom fenntartásának szem előtt tartásával kell eljárni⁴⁶, addig a gazdasági munkaviszonyban foglalkoztatottak felé az Mt. ehhez hasonló követelményt nem állít. Mindezeket túl, meglátásom szerint a munkavállaló szabadidejében tanúsított magatartása nem jelenthet a munkáltató jó hírnevére, gazdasági érdekére vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére reális veszélyt. Ezt szintén azzal támasztom alá, hogy ameddig a közszolgálati tisztviselők lojalitása és szakmaisága nem csak a munkáltatójuk felé, hanem a közösség felé is kiterjed – hiszen munkájukat minden esetben a közösség szolgálatának elsődlegessége szerint kell végezniük, addig a versenyszférában ezen kritériumok nem állnak fenn. A továbbiakban e különbségtételt szolgálja a Kttv. 64. § (1) bekezdésében foglaltak, melynek értelmében *„Hivatalára az a kormánytisztviselő méltatlan, aki olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas arra, hogy az általa betöltött beosztás tekintélyét vagy a munkáltató jó hírnevét, illetve a jó közigazgatásba vetett bizalmat súlyosan rombolja, és emiatt nem várható el, hogy a munkáltató a jogviszonyt fenntartsa.”*⁴⁷ Szintén megállapítható, hogy az Mt.-ben ehhez hasonló rendelkezés nem található, a méltatlan viselkedés – mint viselkedési forma, és nem a Kttv. szóhasználata szerint – meglátásom szerint az olyan munkakörökben foglalkoztatottakra terjed ki, akiknek az állampolgárok felé egy professzionális „image” kell fenntartaniuk, mely a gazdasági munkaviszonyban szintén nem érhető tetten.

Tekintettel arra, hogy egy gazdasági társaság legfőbb célja a profit termelés és nem a köz szolgálat, így a munkavállalók szabadidejükben tanúsított magatartása – amennyiben a munkavállaló munkaidejében teljes mértékben arra törekszik, hogy a munkáltató által kitűzött

⁴⁵ ZACCARIA: i.m.

⁴⁶ Kttv. 9. § (1) bekezdés

⁴⁷ Kttv. 64. § (1) bekezdés

gazdasági célokat elérje – nem lesz hatással a munkáltató jogos gazdasági érdekére, jó hírnevére.

Munkáltató véleménynyilvánítási szabadsága és korlátai

A fentebb kifejtettekből kiindulva – látva az Mt. szabályozását – megállapítható, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága körében döntően a munkavállalókra nézve kerültek tiltó normák megfogalmazásra. E körben rögzíthető, hogy az Mt. 8. §-a teljes egészében a munkavállaló különböző magatartásait tilalmazó elveket rögzíti, melyeket megvizsgálva észrevehető, hogy a munkáltatóra nézve semmiféle tiltó generálklauzulát nem találunk. A személyiségi jogok védelme körében az Mt. 9. § (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. 2:42-54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.⁴⁸ Ezt követően azonban a 9. § (2) bekezdése kiemelten a munkavállaló személyiségi jogának korlátozásával foglalkozik. Így természetesen vetődik fel a kérdés, hogy a munkáltatót a véleménynyilvánítás szabadsága mennyiben és milyen kontextusban illeti meg.

A Ptk. a jogi személyekről szóló általános rendelkezések körében rögzíti, hogy a jogi személy jogképes, így jogai és kötelezettségei lehetnek, mely jogképesség kiterjed minden olyan jogra és kötelezettségre, amely nem csupán emberhez fűződhet.⁴⁹ Természetesen azonban a jogi személynek önmagában önálló véleménye nem lehet, így a véleményt gazdasági egységként, tulajdonosok közösségeként vagy környezetet befolyásoló egyéb tényezőként alakíthat.⁵⁰ Ezeken felül álláspontom szerint a jogi személy véleményét egy gazdasági társaság munkáltató tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlója is képviselheti, valamint a kívüljár, így a munkavállaló tudomására hozhatja.

A munkáltató véleménynyilvánítása akként is értelmezhető, hogy az a többi tag, fenntartó, valamint részvénytársaság esetén a részvényesek véleményét, a munkáltatóról kialakított képét foglalja magába. Ezen „vélemények” körében a tulajdonosok vagy a részvényesek

⁴⁸ Mt. 9. § (1) bekezdés

⁴⁹ A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:1. § (1)-(2) bekezdések

⁵⁰ SIPKA Péter: A munkáltató véleménynyilvánítása és annak határai in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022 128. o.

fogalmazhatnak meg olyan jogon kívüli elvárásokat, melyek érdemben kihatnak a munkáltató gazdasági tevékenységére, világnézetére, valamint arra a szemléletre amely alapján a munkáltató jognyilatkozatokat tesz. Ezen aspektusra kitűnő példa az egyház által fenntartott intézmények, például iskolák, ahol az adott egyház által vallott értékrend, valamint világkép tanúsítása lesz az elvárt a munkavállalóktól. A munkáltató véleménynyilvánítása másképpen pedig értelmezhető akként, hogy véleményeit, valamint értékítéletét ún. környezetet befolyásoló tényezőként hozza nyilvánosságra. Ez jellemzően akkor fordul elő, amikor a munkáltató tevékenységénél, méreténél, valamint társadalmi helyzeténél fogva kiemelt jelentőséggel bír közvetlen környezetére. Ez javarészt a nagyméretű, transznacionális vállalatoknál érhető tetten. Ezek változatos formában jelenhetnek meg, azonban a leggyakoribb esetek egyike amikor a vállalat azonosul beszállítóik, valamint a munkavállalók bizonyos értékrendjével, másik esetben pedig amikor a vállalat fejlesztések, társadalmi hozzájárulások révén kedvez az adott lakóközösségnek, ezzel szimpátiát teremtve saját maga részére. Erre nagyszerű példa a BMW, valamint a Debreceni Egyetem közötti stratégiai megállapodás, melynek köszönhetően a Debreceni Egyetem Műszaki Kara új tanszékkal, valamint épülettel, tanműhellyel bővült, ezzel is elősegítve a szakmai utánpótlás nevelést, valamint a szakképzett munkaerő folyamatos biztosítását.⁵¹ Ugyanakkor példaként szolgálhat az is, hogy a munkáltatók attól teszik függővé valamely szerződés megkötését, hogy a szerződő partner vállalja-e a munkáltató által vallott értékítélet betartását, valamint kötelezettséget vállal annak meg nem sértésére.⁵²

Természetesen az individuális munkajog mellett a kollektív munkajogban is markánsan él a kérdés, hogy hol is húzódik a véleménynyilvánítás szabadságának határa, hiszen számtalan esetben előfordul, hogy a munkáltató, üzemi tanács, valamint szakszervezet egy diskurzust követően erős, már-már személyiségi jog sértő szavakkal illeti egymást.⁵³

A kollektív munkajogi esetekhez példaként szolgál a Fővárosi Ítéltábla Pf.20492/2011/4. számú határozata, mely vizsgálatának tárgyát képezte egy szakszervezeti cikkben írtak. A cikkben ismertetésre került, hogy a munkáltató csoportos elbocsátást tervez, de nem hajlandó tárgyalni a munkáltatónál működő reprezentatív érdekképviseléssel, továbbá nem közöl a szakszervezettel semmit, amivel megsérti az rMt. 21. § (2) bekezdése és 22. § (1) bekezdése szerinti tárgyalási kötelezettségét. A cikkben az is szerepelt, hogy a munkáltató a szakszervezet

⁵¹ <https://hirek.unideb.hu/de-bmw-strategiai-partnerseg> (Megtekintve: 2024. szeptember 28.)

⁵² SIPKA: i.m. 132. o.

⁵³ ANTALÓCZY Adrienn: A munkáltató jóhírnévhez fűződő személyiségi jogának szakszervezet általi megsértése (Munkajog, 2018/3., 62-67. o.)

egyik tagját addig tartotta az irodában, amíg az alá nem írta a közös megegyezést. Az elsőfokú bíróság is rögzítette, hogy tényállításnak minősül az, hogy a munkáltató nem közöl semmit az érdekképviselőkkel, illetve, hogy megsértette az rMt. rendelkezéseit, valamint az is tényállításnak minősül, hogy a munkáltató nem tárgyal, valamint nem konzultál a csoportos létszámcsökkentés kapcsán, illetve, hogy a szakszervezet egyik tagját addig tartotta az irodában, amíg az alá nem írta a közös megegyezést. A szakszervezet kérelmére indult külön eljárásban jogerősen megállapításra került, hogy a munkáltató a tárgyalási kötelezettségét nem sértette meg. Az elsőfokú bíróság nem fogadta el a szakszervezet azon érvelését, hogy a cikkben jogi véleményének adott volna hangot, és hogy az nem volt a munkáltatóra sértő. A szakszervezet azzal is próbált érvelni, hogy feladatköréhez tartozó tevékenysége, egy közösséget érintő munkaügyi vita körében tette a kijelentéseket, ezért az is érthető, hogy hangneme túlfűtött volt. Fontos hangsúlyozni, hogy nincs jelentősége, milyen célból tette a szakszervezet a nyilatkozatot, mert a közlések valótlanosságát objektíve kell vizsgálni. A munkáltató általi jogszabálysértésre vonatkozó cikkben foglaltak valótlanosága tehát igazolást nyert, és azok sértő jellege is megállapítható volt, amellyel a másodfokon eljáró Fővárosi Ítéltábla a tényállás helyes megállapítására és az abból levont helyes jogi következtetésekre tekintettel a per érdemét tekintve egyetértett.⁵⁴⁻⁵⁵

Mindezekből tehát látható, hogy a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának kérdése meglehetősen komplex és a munkavállalóhoz viszonyítva teljesen más mezsgyén mozog, valamint gyakran túlmutat a munkáltató-munkavállaló kapcsolatrendszerén, azonban fontos tisztázni, hogy a munkáltató sem gyakorolhatja ezen jogát korlátlanul. Rögzíthető, hogy a munkáltató legfőbb célja valamely gazdasági eredmény elérése, haszon realizálása. A munkáltató és a munkavállaló viszonyára vonatkozó szabályozást az Mt., valamint más munkajogra vonatkozó szabály tartalmazza, ebből következően a munkáltató véleménynyilvánításának határát ezen szabályok jelölik ki. A munkáltató véleménynyilvánításának határait kifejezetten nehéz a jelenleg hatályos jogszabályi környezetben meghatározni, ugyanakkor az általános magatartási követelmények körében felsorakoztatott alapelvek mind korlátként szolgálnak a munkáltató véleménynyilvánítási szabadsága tekintetében. Ezen alapelveket még nyomatékosabbá teszi a munkaviszony azon rendeltetése, hogy a munkáltatónak a munkavállaló megélhetését kell biztosítania, ennek köszönhetően a munkáltatónak még körültekintőbben kell eljárnia a munkaviszony fennállása

⁵⁴ Fővárosi Ítéltábla Pf.20492/2011/4. számú határozata

⁵⁵ ANTALÓCZY: i.m.

alatt. Ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy a munkáltatóra több kötelezettség hárul, hiszen neki kell meghatározni a munkaviszony kereteit, valamint megjelölnie a teljesítésnek a módját.⁵⁶

Azonnali hatályú felmondás

A munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának körében vizsgálat tárgyát képezheti az is, hogy a munkavállaló személyiségi jogát sértő munkáltató által közölt azonnali hatályú felmondás esetében a munkavállaló milyen eszközökkel élhet a munkáltatói intézkedéssel szemben. E körben a Győri Ítélőtábla Mf.30068/2021/10. számú határozatának elvi tartalmának harmadik, illetve negyedik fordulata akként rendelkezik, hogy *„A munkáltatói azonnali hatályú felmondás indokolására vonatkozó munkáltatótól származó, sajtóban megjelenő közlemények, nyilatkozatok a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben állnak, és jóhírnevet sértő tartalmuk alapján a munkavállalót sérelemdíj illeti meg. Személyiségi jogi jogsértést jelent és sérelemdíj iránti igényt alapoz meg az a körülmény is, ha a jogellenes azonnali hatályú felmondással a munkaviszony megszüntetésével nem szükségképpen együtt járó nem vagyoni hátrányt okoz a munkáltató a munkavállalónak.”*⁵⁷

A perbeli esetben felperes kifejtette, hogy a munkaviszony megszüntetésének jogellenessége és radikális megszüntetési módja, magas társadalmi rangot és megbecsültséget jelentő beosztásának azonnali hatályú elvesztése, az évtizedeken keresztül felépített karrierjének kettétörése, az esemény sajtó útján nagy nyilvánosság elé kerülése a személyhez fűződő jogait jelentős mértékben sértette. Megítélése szerint nemcsak vezetői karrierje tört ketté, de azzal megbélyegezve, hogy a járvány kezelésével összefüggésben felelősség terheli, hasonló méretű egészségügyi intézmény vezetésére eredményesen nem pályázhat. Állította, hogy az azonnali hatályú felmondás, a felmondás ténye és annak tartalma alkalmas a jóhírnevének csorbítására. Munkaviszonya megszüntetésének híre alkalmas volt arra is, hogy szűkebb pátriájában rossz hírét keltse. Sérelemdíj igénye vonatkozásában kérte figyelembe venni személyes körülményeit is, így azt, hogy munkáját, életét ellehetetlenítették, mindezeket ötven év feletti életkorban kellett újra építenie. Álláspontja szerint a sérelemdíj mértékének megállapításakor nem lehet figyelmen kívül hagyni az alperes munkaviszony megszüntetését követően elkövetett jogsértéseit, a menesztés utóéletét, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójának a jóhírnév sértő,

⁵⁶ SIPKA: i.m. 135. o.

⁵⁷ Győri Ítélőtábla Mf.30068/2021/10. számú határozata

valótlan tényeken alapuló sajtóban tett nyilatkozatai e körben értékelendők. A személyiségi jogsérelem tekintetében az elsőfokú bíróság a felperes sajtóhírekre történő hivatkozásával kapcsolatban kifejtette, hogy a Minisztérium és a felperes nyilatkozata szerint is mulasztás miatt került sor felperes munkaviszonyának megszüntetésére, ez azonban nem eredményezi az intézkedés és az arról beszámoló sajtóhírek jó hírnév sértő jellegét. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes nem azt tartotta személyiségi jogát sértőnek, hogy a helytelen adatszolgáltatás helyett mulasztásra hivatkoztak a sajtóban. Az elsőfokú bíróság megállapította azt is, hogy az alperes részéről a sajtóban nem jelent meg a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben olyan többlettényállási elem, amely a felperes jóhírnevének sérelmét jelentette volna. Tekintve, hogy a felperes nyilatkozata szerint sem általában, sem a szakmáján belül nem tapasztalt negatív viszonyulást a személyével szemben a munkaviszonya megszüntetését követően, azt támasztja alá, hogy a felperes jóhírneve a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben nem sérült. A felperes az ítélettel szemben törvényes határidőn belül fellebbezéssel élt a Győri Ítéltáblához. Kérte figyelembe venni, hogy a menesztését közvetlenül követő, súlyos szakmai hibáról szóló Minisztériumi közleményt vette át a teljes magyar sajtó. Az alperes tevőleges magatartásának következményeként a felperes menesztéséről, továbbá annak valótlan indokáról széles körben tudomást szereztek. Álláspontja szerint az 1/2019. számú munkaügyi elvi határozat II. részéből következik, hogy amennyiben a személyiségi jogot sértő azonnali hatályú felmondásban szereplő okok a munkáltató magatartása miatt kerülnek nyilvánosságra, úgy a munkavállaló sérelemdíj iránti igénye megalapozott. Az, hogy a szakma továbbra is tiszteli, nem jelenti azt, hogy a valótlan hír objektíve ne lett volna alkalmas arra, hogy az olvasókban a társadalmi megítélését hátrányosan befolyásolja. Kifejtette, hogy a Ptk. 2:52. § (2) bekezdéséből következően az elsőfokú bíróságnak az a megállapítása, hogy az ő szakmai elismertsége a munkáltató intézkedése nyomán csorbát nem szenvedett, a sérelemdíjra való jogosultság megítélésakor nem bír jelentőséggel. A Győri Ítéltábla arra az álláspontra helyezkedett, hogy a fellebbezésben foglaltak szerint az általa állított tényekből helytálló következtetéssel az állapítható meg, hogy a személyiségi jogi jogsértés a jogellenes megszüntetéssel összefüggésben fennáll és ezért a sérelemdíj iránti igénye megalapozott.⁵⁸

A fenti jogeset álláspontom szerint nagyszerűen rávilágít arra a mezsgyére amely a minden tekintetében jogszerű és a személyiségi jogot sértő munkáltatói intézkedés között terül. Ugyanakkor látható, hogy a fenti esetben a munkáltató által közölt azonnali hatályú felmondást

⁵⁸ Győri Ítéltábla Mf.30068/2021/10. számú határozata

számtalan, a sajtóban megjelenő nyilatkozat kísérte, mely kétségtelenül rontotta alperes esélyeit a pernyertesség tekintetében.

Meglátásom szerint az ehhez hasonló esetekben a munkavállalóknak egyrészt minden esetben sérelemdíj iránt kell folyamodniuk, hiszen ha az azonnali hatályú felmondás – az egyébként személyiségi jogot sértő tartalommal – a külvilág tudtára jut, úgy rendkívül nehéz dolga lesz a munkavállalónak új munkát találni. Másrészt pedig a példaként szolgáltat jogesethez hasonló esetekben álláspontom szerint – akár a munkáltató weboldalán, vagy ha minisztériumról vagy bármilyen, a közösség szolgálatában álló munkáltatóról van szó akkor a médiában történő – nyilvános bocsánatkérés is járható út lehet, hiszen a sérelemdíj önmagában az ember társadalmi elfogadottságán, kialakult hírnevén nem sokat javít. Erre világít rá a Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.064/2021/8/I. számú határozatának II. pontja, melynek értelmében amennyiben a munkaviszony megszüntetésével személyiségi jogsérelem is megvalósul, nincs akadálya annak, hogy a bíróság ennek megállapítása mellett a munkáltatót megfelelő elégtételként közlemény közzétételére kötelezze.⁵⁹

A munkáltató felmondása esetén az általános magatartási követelmények, valamint a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályanyag mellett be kell tartania a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK. 95. számú állásfoglalásában (a továbbiakban: Mk. 95. állásfoglalás) foglaltakat, nevezetesen – a dolgozatom szempontjából releváns – valóság és okszerűség követelményét.

A felmondási indok valóságának követelménye azt jelenti, hogy a tényeknek meg nem felelő indokolás esetén a munkáltatói felmondás eleve nem fogadható el. A felmondási oknak azonban valósága mellett egyszersmind okszerűnek is kell lennie. A tényeknek megfelelő felmondási indok okszerűségéből lehet ugyanis megállapítani azt, hogy az adott esetben a munkavállaló munkájára a munkáltatónál a felhozott indok következtében valóban nincs szükség, az okszerűsége teszi megalapozottá azt a munkáltatói nyilatkozatot, amelynek célja a munkaviszony megszüntetése.⁶⁰

A fentiekből levezethető, hogy a felmondásban foglalt indoknak minden esetben valósnak, így objektívnek kell lennie, illetve a munkaviszonnyal szoros kapcsolatban, valamint a munkaviszony teljesítésével kapcsolatban kell felmerülnie, hiszen csak így biztosítható a valóság és okszerűség követelményének megtartása. Ebből kifolyólag a munkáltatói felmondás

⁵⁹ Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.064/2021/8/I. számú határozata

⁶⁰ Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK. 95. számú állásfoglalása

személyiségi jogot sértő, csupán szubjektív indokokat tartalmazó indokolása nem valósítja meg a fenti követelményeket, így azt jogszerűnek semmiféleképpen nem lehet tekinteni.

A munkavállaló személyiségi jogát, jó hírnevét, illetve jogos gazdasági érdekét sértő, valamint az Mk 95. állásfoglalásban deklarált valóság és okszerűség követelményének nem megfelelő munkáltató általi azonnali hatályú felmondásra példaként szolgálhat a következő eset is. A munkáltató intézkedésének előzményeként szolgált a munkavállaló rendszeres, kollégái felé irányuló, munkahelyen történő obszcén megnyilvánulása, melynek következtében a munkáltató munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette az Mt. 78. § (1) bekezdés b) pontjára alapítva. A felmondás indokolásában szerepel, hogy a munkavállaló *„mind a munkáltatóval, mind a kollégáival együttműködésre képtelen, velük összeférhetetlen, rendszeresen udvariatlan, tiszteletlen magatartás tanúsít, valamint alkalmanként agresszív fellépést gyakorol amely kollégáiban félelmet kelthet”*.⁶¹ Meglátásom szerint ezen munkáltatói intézkedés magába foglalja a munkáltató munkavállalóról kialakult véleményét is, hiszen a munkavállaló által tanúsított magatartásból általánosságban levezette, hogy együttműködésre képtelen, valamint összeférhetetlen. Ebben az esetben úgy gondolom, hogy a munkáltató a munkavállaló magatartását objektíve értékelte, abból azonban szubjektíven vonta le saját következtetéseit, melyek a felmondás indokolásában meg is jelennek. E körben meglátásom szerint értékelendő, hogy a munkáltató forgácsoló munkakörben foglalkoztatta a munkavállalót. Ez véleményem szerint azért bír relevanciával, mert vannak olyan szakmák – köztük a forgácsoló is – ahol az obszcén kifejezések használata egyáltalán nem idegen, sőt a mindennapi munkavégzéshez valamelyest hozzá tartozik, így nem feltétlenül lehet ezt olyan mértékű kötelezettségszegésként értékelni, ami a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné tenné.

A fentiek alapján álláspontom szerint a felmondásban szereplő indokok a munkavállaló személyiségi jogait, jó hírnevét, illetve jogos gazdasági érdekét sért(het)ik. Jelen esetben úgy gondolom, hogy a felmondás tartalma mellett annak indokolásának megfogalmazása is jogsértést valósíthat meg, hiszen az összeférhetetlenség, valamint az együttműködésre képtelenség – a fentieknek megfelelően - a munkáltató munkavállalóról kialakult véleménye, mely annak magatartásából került levezetésre. Az elsőfokú, másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárás a következők szerint alakult.

Az első fokon eljáró Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság az eljárás folytán feltárt bizonyítékokból megállapította, hogy a – volt munkavállaló – felperes valóban olyan

⁶¹ A peres eljárásba bizonyítékként becsatolt felmondás indokolása

magatartás tanúsított amellyel nem tett eleget a rendelkezésre állási kötelezettségének, azonban a rendelkezésre álló adatokból, valamint alperesi bizonyítás híján, nem lehetett olyan jellegű mulasztást megállapítani, mellyel felperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegte volna, ebből kifolyólag a(z) – munkáltató – alperes intézkedése jogellenes.⁶² A másodfokon eljáró Debreceni Törvényszék az eljárás során megállapította, hogy az azonnali hatályú felmondás azon indoka, hogy a felperes magatartása a munkavállalókban félelmet ébreszthetett bizonyítást nem nyert, mivel a tanúk vallomása az azonnali hatályú felmondás ezen indokát nem támasztotta alá. Az alperes nem bizonyította, hogy a felperes alkalmankénti, nem megfelelő magatartása akár a saját, akár más munkavállaló személyiségére negatív hatást gyakorolt, illetve a felperes viselkedése oly módon kirívóan közösségellenes volt, hogy az a vele való munkavégzést lehetetlenné tette. Ebből következően az elsőfokú bíróság megalapozottan állapította meg az alperesi azonnali hatályú felmondás jogellenességét.⁶³ Végezetül a felülvizsgálati eljárás keretében a Kúria a Debreceni Törvényszék ítéletét hatályában fenntartotta.⁶⁴

Ahogy a fentiek alapján látható az eljáró bírói fórumok fókuszban – a felperes kereseti kérelmének megfelelően – a felmondás jogellenességének vizsgálata volt, mellyel kapcsolatban maradéktalanul arra az álláspontra jutottak, hogy a munkáltatói intézkedés nem felel meg az Mk. 95. állásfoglalásban lefektetett elveknek. Mindemellett fenntartom azon álláspontom, miszerint az azonnali hatályú felmondás valótlansága folytán a munkavállaló személyiségi jogainak, jó hírvének, valamint jogos gazdasági érdekének sértésére alkalmas lehet.

Utasítási jog

Álláspontom szerint a munkáltatót megillető utasítási jog, mint a munkaviszony differencia specificája⁶⁵ is felfogható a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának gyakorlásaként, mely bár a munkáltató egyoldalú hatalmassága, az azonban távolról sem korlátlan jogosítvány.⁶⁶

⁶² Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.157/2018/20. számú határozata

⁶³ Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.339/2019/8. számú határozata

⁶⁴ Kúria Mfv.X.10.308/2019/5. számú határozata

⁶⁵ SZENDRŐI Anna: Alapjogi kollíziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén (Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 1. szám) (Elérés: https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201701/12_szendroianna.pdf, letöltve: 2024. október 26.) 136. o.

⁶⁶ KAJTÁR Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában (JURA, 2014/2., 214-224. o.)

A munkáltató utasításának korlátjára példaként szolgálhat az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-422/2021. számú ügyben. Az ügy tényállása szerint Vác Város Önkormányzatának képviselői panaszbeadvánnyal fordultak az alapvető jogok biztosához, amelyben a polgármester által kiadott normatív utasítás tartalmát kifogásolták, többek között annak 1. pontját, mely a következőképpen rendelkezett: *„Az ügyvezető munkajogi felelősséggel tartozik minden olyan közléssel kapcsolatban, mely az önkormányzat és a társaságok működését oly módon érinti, hogy rontja és veszélyezteti azok jó hírnevét, - sérti jogos gazdasági érdekeit, erkölcsi, gazdasági, szakmai hátrányt okoz, - megrendítheti a lakosság, önkormányzattal szembeni bizalmát, titoktartási kötelezettségével ellentétes.”* E körben az alapvető jogok biztosa megállapította, hogy az utasítás nem közjogi szervezetszabályozó eszköznek, hanem munkáltatói utasításnak minősül. Az utasítás 1. pontjával kapcsolatban az alapvető jogok biztosa arra az álláspontra helyezkedett, hogy az a munkavállalók hátrányára többletkövetelményeket állapít meg. Ezzel kapcsolatban rámutatott, hogy a jogállamiság elvéből következően nemcsak a közjogi szervezetszabályozó eszközökre, hanem valamennyi belső normatív jogi aktusra vonatkozó követelmény, hogy nem lehet sem a felhatalmazásának alapjául szolgáló, sem pedig más egyéb jogszabállyal ellentétes, jogszabályi rendelkezéseken nem terjeszkedhet túl. Összességében tehát megállapításra került, hogy az utasítás 1. pontja egyszerűen megismétli az Mt. 8. § (3) bekezdésének szövegét, mely indokolatlan, hiszen a munkavállalói kötelezettségek az Mt.-ből következnek, azok jogszerűen érvényesíthetők, így az utasítás 1. pontja a törvényen túlterjeszkedő, kötelező előírásokat, illetve korlátozásokat a munkavállalókra is kiterjesztő, a jogállamiság elvével összefüggő visszaállást okoz.⁶⁷

A munkáltatónak azonban mindezek mellett lehetősége van arra, hogy véleményt formálhasson a munkavállaló munkavégzésével, működésével, munkahelyen történő magatartásával kapcsolatban. Erre a leggyakoribb forma a teljesítményértékelés.⁶⁸

Teljesítményértékelés

Észrevehető, hogy a jelenleg hatályos munkajogi szabályozás viszonylag visszafogottan foglalkozik a teljesítményértékelés kérdésével, a követelményrendszerre vonatkozó szabályokat az Mt. expressis verbis nem tartalmazza. Ez arra enged következtetni, hogy a

⁶⁷ Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-422/2021. számú ügyben 10. oldal

⁶⁸ SIPKA: i.m. 133. o.

jogalkotó minél nagyobb mozgásteret kívánt adni a munkáltatónak arra nézve, hogy hogyan értékelje a munkavállaló teljesítményét. Az Mt. 138. § (1) bekezdése a teljesítményértékelést a teljesítménybér felől közelíti meg, ugyanis kimondja, hogy *„teljesítménybér alkalmazása esetén a munkáltató teljesítménykövetelményt állapít meg, amelyet olyan előzetes - objektív mérésen és számításon alapuló - eljárás alapján köteles meghatározni, amely kiterjed a követelmény rendes munkaidőben történő száz százalékos teljesíthetőségének vizsgálatára.”*⁶⁹ Az Mt. ezen rendelkezéséből megállapítható, hogy a teljesítménybérezés alapját a teljesítményértékelés adja, mely a fentieknek megfelelően nem került szabályozásra.⁷⁰

Rögzíthető, hogy a munkavállalók teljesítményének értékelése két fő célt szolgálhat. Egyrészt a teljesítményértékelés értékelési célt valósíthat meg, ahol a munkáltató jogszerűen alkothat véleményt a munkavállaló munkavégzéssel kapcsolatban nyújtott teljesítményéről, másrészt ugyanakkor – az előbbihez szorosan kapcsolódva – fejlesztési célt is szolgál, hiszen rávilágít a munkavállaló gyengeségeire, azon területekre ahol az értékelt munkavállalónak fejlődnie kell. A teljesítményértékelésnek, illetve pontosabban a munkavállaló teljesítményének az elismerő szavak mellett vagyoni vonzata is lehet, hiszen a munkavállaló teljesítménytől függően jogosult teljesítménybér esetében emelt munkabérre, valamint különböző bónuszokra, juttatásokra, ugyanakkor a gyenge teljesítmény vonzata lehet akár a munkavállaló teljesítményére alapított munkaviszony megszüntetése is, ahogyan az az Mt. 66. § (2) bekezdésében is látható.⁷¹ A teljesítményértékelésnek mind a gazdasági, valamint a közszolgálati jogviszonyban is jelentősége van, ugyanakkor ezen jelentőség leginkább azon munkaviszonyokban érhető tetten ahol a munkavállaló munkavégzése során ügyfelekkel, illetve vevőkkel találkozik.⁷²

A gazdasági munkaviszonyokat tekintve megállapítható, hogy a teljesítményértékelésnek vannak pozitív, illetve negatív aspektusai. Pozitívként jelentkezhet a vállalat, a munkáltatói jogkör gyakorlója, vagy éppen a munkavállaló oldalán. Vállalati szinten ez egy visszacsatolás lehet arra nézve, hogy az adott munkavállaló miként járult hozzá a vállalati célok eléréséhez, a munkáltatói jogkör gyakorlójának a pozitív teljesítményértékelés nagyszerű lehetőséget nyújt arra, hogy a jól teljesítő munkavállalókat megjutalmazza, valamint a többi munkavállaló számára motiváló tényezőként is hathat, míg a munkavállalók oldalán a teljesítményértékelés

⁶⁹ Mt. 138. § (1) bekezdése

⁷⁰ HOHMANN Balázs: A munkáltatói teljesítmény-értékelés munkajogi kontextusáról a módszertani megoldások tükrében. (Pécsi Munkajogi Közlemények, 2024, 17.1. online különszám: 6-21.)

⁷¹ Mt. 66. § (2) bekezdése értelmében a felmondás indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet.

⁷² RÁCZ Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés (Infokommunikáció és Jog, 2018/1. (70.), 32-35. o.)

pozitív hatása megjelenhet díjazásban, elismerésben. Ugyanakkor a teljesítményértékelések negatívumaként jelentkezhethet, hogy a munkavállalókra érzelmi nyomást gyakorol ezzel a munkáltató, mely akarva akaratlanul stresszt okozhat, ennek következtében a munkavállalók moráljára negatívan hathat, és előfordulhat, hogy egyes munkavállalók esetében demotiváló tényezőként is hathat, valamint egyes esetekben előfordulhat, hogy a teljesítményértékelés alapjául szolgáló információ jogellenessége áll fenn, így személyiségi jogot sért, illetve nem objektív tényezőkön alapul.⁷³

A teljesítményértékelés során természetesen a munkáltatót is kötik az általános magatartási követelményekben lefektetett alapelvek, így a teljesítményértékelés során a munkáltató kizárólag a munkavégzéssel kapcsolatban álló körülményekre hagyatkozhat, hiszen a munkaviszonyon kívüli „emberi értékek” értékelése már személyiségi jog sértést valósíthat meg, mellyel kapcsolatban az Mt. 9. §-a világosan lefekteti a határokat.⁷⁴

Annak érdekében, hogy a teljesítményértékelésről, annak a dolgozat szempontjából lényeges aspektusairól még átfogóbb képet alkothassak, interjút készítettem a LEGO Manufacturing Kft. (a továbbiakban: LEGO) Sr. Corporate Counsel-vel, Dr. Nagy Zoltán Gáborral, valamint a LEGO Senior People Partner-vel, Ács Jánossal. A beszélgetés során rendkívül részletesen bemutatták a LEGO teljesítményértékelési rendszerét, azonban a dolgozat terjedelmi korlátaira tekintettel az elhangzottakat csupán korlátozott terjedelemben tudom megosztani.

A LEGO éves teljesítményértékelésére tipikusan az első negyedévben kerül sor. Az értékelés a munkavállalók objektíve mérhető tényezői alapján a „below expectations”, „good”, „great” és „extraordinary” mátrixon helyezkedik el. Mindemellett a munkavállalók természetesen szabadszöveges értékelést is kapnak. E körben úgy gondolom, hogy kiemelt figyelmet kell fordítani arra a(z) – példamutató – eljárásra ahogyan a LEGO a „below expectations” avagy a mátrixból kieső munkavállalók kategóriájába tartozó munkavállalókat kezeli. A mátrixból kieső munkavállalók, vagy azon munkavállalók részére akik a munkavégzés közben tanúsított magatartásával a LEGO szervezeti érdekeit veszélyezteti egy ún. egyéni fejlesztési terv kerül kidolgozásra, mely egy kötelező fejlesztési folyamat. Ezen folyamat egyéntől függően 2 hónap, 6 hónap, valamint 12 hónap időtartamú lehet. Ugyanakkor elmondható, hogy a fejlesztési folyamat elvégzésére javarészt a munkavállalók képessége folytán, mintsem munkahelyen tanúsított magatartásuk miatt van szükség. Amennyiben a fejlesztési terv sikertelen, tehát a

⁷³ DECHEV Zachary: Effective Performance Appraisal—a study into the relation between employer satisfaction and optimizing business results. Erasmus University, 2010, 11-40. 9.-11. o. (Letöltve: 2024. október 18.)

⁷⁴ SIPKA: i.m. 133. o.

munkavállaló munkavégzésének minőségén érdemben nem sikerült javítani, akkor a LEGO rendkívül türelmes és fejlesztési célt szolgáló üzletpolitikájának, valamint cégekultúrájának köszönhetően a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére csakis ultima ratio-s jelleggel kerülhet sor. A munkaviszony megszüntetése előtt jellemzően a munkavállalót átszervezik a gyár egy másik részlegébe, vagy magasabb beosztás esetén lefokozzák. A beszélgetés során megállapításra került, hogy elbocsátásra kifejezetten ritkán került sor eddig, ugyanakkor az áthelyezésnek köszönhetően számos „sikertörténet” számoltak be.⁷⁵

Természetesen a LEGO megadja a lehetőséget arra is, hogy a teljesítményértékeléssel egyet nem értő munkavállalók kifejezhessék nem tetszésüket, így véleményüket minden esetben az értékelést végző személyek tudtára adhatják. A továbbiakban dolgozatomban szempontjából kiemelendő, hogy a teljesítményértékelések megfogalmazásakor a LEGO kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az értékelés minden esetben pozitív, változást elősegítő valamint személyiségi jogsértéstől mentes legyen, hiszen a LEGO cégekultúrájában kiemelt helyet foglal el a munkavállalók, valamint az egyének fejlesztése.⁷⁶

Meglátásom szerint a LEGO-nál kialakult gyakorlat mindenféleképpen irigylésre méltó, valamint zsinórmértékként szolgálhat, hiszen úgy gondolom, hogy az ekkora humánállománnyal rendelkező transznacionális vállalatok közül egyedülálló, hogy az ilyen mértékű figyelmet és törődést tanúsít a munkavállalók irányába. Figyelemre méltó, hogy a kialakult rendszerben tökéletesen megjelenik a teljesítményértékelés két funkciója, így mindezek alapján álláspontom szerint a LEGO-nál alkalmazott teljesítményértékelési, valamint fejlesztési rendszer a munkavállalók érdekeit kiemelten védi, ezzel megvalósítva a munkavállalók jogos gazdasági érdekének a védelmét.

Álláspontom szerint ugyanakkor a teljesítményértékelés beható törvényi szabályozásának hiánya tovább mélyíti a szakadékot a munkáltató és a munkavállaló véleménynyilvánításának szabadsága között, hiszen arra vonatkozóan az Mt. 138. § (1) bekezdésében deklarált „keretszabályozáson” kívül az Mt. nem tartalmaz semmilyen rendelkezést. E körben meglátásom szerint célszerű lenne teljesítményértékelésre – a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának korlátja mellett – kitérnie a jogalkotónak és meghúzni annak határait. Ugyanakkor úgy gondolom, hogy ez nem csak kifejezetten jogalkotási kérdés, hiszen annak tartalmát, határait pontosan a bírói gyakorlatnak kell meghatározni.

⁷⁵ A Dr. Nagy Zoltán Gáborral, valamint Ács Jánossal készített interjún elhangzottak

⁷⁶ A Dr. Nagy Zoltán Gáborral, valamint Ács Jánossal készített interjún elhangzottak

Referencialevél avagy működési bizonyítvány

A munkáltatónak a referencialevél a teljesítményértékelés mellett a másik lehetősége arra, hogy jogszerűen fogalmazzon meg véleményt a munkavállalóval szemben. Ezen jogintézmény már az rMt. 99. §-ában is megjelent mégpedig akként hogy, a munkavállaló kérelmére munkaviszonyának megszüntetésekor (megszűnésekor), illetve az ezt követő egy éven belül a munkáltató köteles működési bizonyítványt adni. A működési bizonyítvány tartalmazza a munkáltatónál a munkavállaló által betöltött munkakört, a munkavállaló munkájának értékelését. A munkáltató a (2) bekezdés b) pontjában foglalt körülményről – tehát a munkavállaló munkájának értékeléséről – csak a munkavállaló kifejezett kérésére adhat tájékoztatást.⁷⁷ Az Mt. 81. §-a akként szabályozza a referencialevelet, hogy a munkáltató a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad. Az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti.⁷⁸

A hatályos szabályozásból megállapítható, hogy az értékelés írásbeli alakszerűséghez kötött, illetve a munkavállaló egy éves jogvesztő határidőn belül terjesztheti elő kérelmét. Az értékelés tartalmát tekintve az átlagos jogszabályi definíciónak köszönhetően sokféle lehet, így jogszerű annak akkénti megfogalmazása, hogy a munkavállaló átlagos színvonalon látta el munkakörét.⁷⁹

A két szabályozás közötti különbség tisztán látható, hiszen egyrésről míg az rMt.-ben a jogalkotó a referencialevelet értékelés helyett működési bizonyítványnak nevezte el, addig a jelenleg hatályos szabályozás ezen elnevezést mellőzi. Ugyanakkor észrevehető, hogy az rMt.-ben található, mára már hatályon kívül helyezett rendelkezés sokkal részletesebben szabályozta a működési bizonyítványt, hiszen egyrésről annak tartalmát is meghatározta, másrésről pedig a munkáltatói véleményt kifejezetten a munkavállaló előzetes engedélyéhez kötötte ezzel megkülönböztetve a munkakört leíró egyszerű és az értékelést is tartalmazó minősített

⁷⁷ A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 99. §

⁷⁸ Mt. 81. §

⁷⁹ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL: i.m. 359. o.

működési bizonyítványt.⁸⁰ Ugyanakkor meglátásom szerint az Mt. 81. § (2) bekezdése egy kifejezetten fontos nívó a szabályozásban ugyanis kimondja, hogy az értékelés valótlan ténymegállapításainak megsemmisítését vagy módosítását a munkavállaló bíróságtól kérheti. Ez alapján ha az értékelés a munkáltató valamely személyiségi jogát sérti, a munkavállaló alappal igényelhet sérelemdíjat is a megsemmisítés és módosítás mellett.⁸¹ Álláspontom szerint ezen bekezdés határáként szolgál a munkáltatónak arra nézve, hogy „meddig mehet el” az értékelésben, a továbbiakban pedig úgy gondolom, hogy ezen mondat tökéletes arra, hogy a munkáltató, valamint a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága közötti szakadékot ne mélyítse tovább.

A működési bizonyítványban leírt értékelés – a teljesítményértékeléshez hasonlóan – nem sérthet alapjogot, így például személyiségi jogot, kizárólag jogszerűen kezelt adatokon alapulhat, így nem térhet ki a munkavállaló szakszervezeti tevékenységére, valamint objektívnek kell lenni, tehát a munkáltató kifejezetten csak a munkavállaló munkavégzéssel összefüggő magatartását értékelheti. A működési bizonyítvány sajátossága azonban abban áll, hogy a jogintézmény egy megszűnt jogviszonyhoz köthető ugyanakkor egy újabb jogviszony létesítését támogatja. Ahhoz, hogy ezen két igencsak sajátos körülmény egy jogintézményben találkozzon a jogalkotónak ki kellett dolgozni egy olyan sajátos megoldást mely a munkáltatói oldalon elősegíti ezen támogatás biztosítását. Ezen megoldás pedig nem más, mint annak előírása, hogy a működési bizonyítványt avagy referencialevelet a munkáltató csupán munkavállalói kérést követően köteles kiállítani. Ebből következően a referencialevél kiadása nem köthető feltételhez, különösen olyanhoz nem mely alapján a munkavállaló bármiféle ellenszolgáltatást nyújt a munkáltató részére.⁸²

E körben azonban kérdésként merülhet fel, hogy a munkáltató megtagadhatja-e a referencialevél kiadását abban az esetben, ha nem rendelkezik elég információval a munkavállalóról? A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása szempontjából ez egy meglehetősen furcsa kérdéskör, hiszen, míg a dolgozatomban eddig azt vizsgáltam, hogy a munkáltatók, valamint a munkavállalók milyen korlátok között gyakorolhatják a véleménynyilvánításhoz való jogukat, addig ezzel a kérdéssel arra keresendő válasz, hogy a munkáltató konkrét kérésre sem gyakorolja a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogát. E körben osztom Lőrincz György álláspontját, miszerint arra alapozva, hogy a munkáltató nem

⁸⁰ LŐRINCZ György: A "működési bizonyítvány" kiadását és tartalmát érintő jogértelmezési kérdések (Munkajog, 2020/4., 63-67. o.)

⁸¹ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL: i.m. 359. o.

⁸² LŐRINCZ: i.m.

rendelkezik elegendő információval a munkavállalóról – az Mt. szabályozását figyelembe véve – a működési bizonyítvány kiadása nem tagadható meg, ugyanis ezen körülmény csupán a referencialevél minőségét befolyásolja. Kiindulásként szolgálhat ebben a körben a józan ész, hiszen ha egy munkavállaló több, mint egy évet tölt el egy munkáltatónál akkor a munkáltatónak muszáj valamiféle információval rendelkezni a munkavállalóról. Amennyiben azonban a munkavállaló jogszerű távollétének köszönhetően nem végzett munkát, úgy a referencialevél ezen tényt rögzíti. Meglátásom szerint azonban a munkáltatónak akár van információja, akár nincs a munkavállalóról, az Mt. 6. § (1) bekezdésben általános magatartási követelményként deklarált általában elvárhatóság mércéje szerint kell eljárni. Amennyiben a munkáltató frekvencián végzett teljesítményértékelést, úgy elvárható, hogy azok alapján adjon értékelést a munkavállaló munkavégzéséről. Ellenkező esetben azonban, ha nem rendelkezik elegendő információval a munkáltató úgy az Mt. 81. § (1) bekezdését az Mt. 6. § (1) bekezdésében foglaltakkal együttesen figyelembe véve – nevezetesen azt, hogy a munkáltató kérelemre köteles referencialevelet kiállítani, valamint az általában elvárhatóság klauzulája alapján – elvárható, hogy a munkáltató hiteles forrásból szerezzen be adatokat a munkavállaló munkavégzésével kapcsolatban.⁸³

Összegezve tehát megállapítható, hogy az Mt. 81. §-ában deklarált feltételek fennállása esetén a munkáltató minden esetben köteles referencialevelet kiállítani, mellyel kapcsolatban az általános magatartási követelmények között megfogalmazott alapelvek, nevezetesen az általában elvárhatóság, jóhiszeműség és tisztesség elvei korlátként és elvárásként szolgálnak.

Összegzés

Összességében megállapítható, hogy a munkáltató véleménynyilvánítási jogát – a munkavállalóéhoz képest – teljesen más szempontrendszeren keresztül kell vizsgálni. A munkáltatónak kiemelten ügyelnie kell arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága keretében a munkavállalókkal kapcsolatban kifejezetten a munkaviszonnyal összefüggésben közöljön véleményt akár egy teljesítményértékelés, vagy személyes beszélgetés formájában.

⁸³ LŐRINCZ: i.m.

Meglátásom szerint ugyanakkor az Mt. véleménynyilvánítási szabadságot korlátozó, valamint a munkavállaló magatartását behatároló rendelkezések néhol aránytalanul súlyosak a munkavállalókra tekintettel, vagyis a jelenleg hatályos szabályozás a felek függő, alá-fölé rendeltségi helyzetén nem segít, sőt néhány esetben azt kifejezetten kiemeli. Természetesen a fentiekben kifejtettekkel maradéktalanul egyetértek, így azzal is, hogy a munkáltató különböző érdekeit, így a jogos gazdasági érdeket, valamint a jó hírnevét kifejezetten védeni kell, hiszen ez a munkavállaló számára is kedvező hatásokkal jár. Álláspontom szerint azonban azzal, hogy az Mt. 8. §-ában a munkáltatóra nézve semmilyen kötelezettséget nem írt elő a jogalkotó, aránytalanul növelik a munkavállalók kiszolgáltatottságát, valamint alárendeltségét a munkáltatóhoz képest. Ahogyan az fentebb is kifejtésre került, az Mt. nóvumként ismeri el a munkavállaló jogos gazdasági érdekének – a szociális érdek mellett –, valamint a munkáltató szociális érdekének védelmét. Az vitán felül áll, hogy a munkáltató érdekei az Mt. szabályozásában maradéktalanul megjelennek. Ugyanakkor meglátásom szerint a munkavállaló gazdasági érdekének a védelme – vagyis leginkább az arra való törekvés – nem jelenik meg markánsan az Mt.-ben. E körben nem feltétlenül az „expressis verbis” szabályozásra gondolok, hanem a védelmet előnyben részesítő szabályanyagra. Úgy gondolom, hogy a munkavállaló gazdasági érdekének meghatározásához, annak levezetéséhez sem kell különösebb erőfeszítéseket tenni, hiszen a munkavállalók azért vállalnak munkát, hogy saját, illetve családjuk megélhetését biztosítsák, valamint a munkajog szociális funkciójának köszönhetően betegség esetén a társadalombiztosítás által finanszírozott ellátásokat megkapják, az életkoruk előrehaladtával pedig öregségi nyugdíjban részesüljenek. Ugyanakkor ahogyan a munkáltatók oldaláról a vállalkozás szabadsága az Alaptörvényben biztosított jog, úgy a munkavállalók tekintetében a munkához való jog – ezen belül a munkavállalás szabadsága – szintén alkotmányos alapjog.⁸⁴ E körben azonban érdemes álláspontom szerint végig gondolni, hogy a munkáltató véleménynyilvánítási jogát gyakorolva miként sértheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekét. Ahogyan fentebb is kifejtésre került, a munkáltatói véleménynyilvánítás egyik eszköze a teljesítményértékelés, valamint a működési bizonyítvány, melyekben kifejezetten a munkavállaló munkahelyi magatartásáról, illetve hatékonyságáról alkothat véleményt a munkáltató. Ezen főszabály alól is létezik álláspontom szerint kivétel, hiszen emberi mivoltunkból olykor visszaélünk jogainkkal. Tételezzük fel, hogy akár egy teljesítményértékelés, vagy a működési bizonyítványban a munkáltató nem kifejezetten a munkavégzés során tanúsított magatartásról ad egy véleményt, hanem a felek közötti

⁸⁴ PETROVICS Zoltán: Miért kell védeni? (Munkajog, 2017/1., 4-11. o.)

megromlott kapcsolat következtében, a „vélt vagy valós sérelmeket” belevonva ad egy hamis értékelést. Természetesen ezek orvoslására szolgáló jogintézmények megtalálhatóak az Mt.-ben, hiszen a teljesítményértékelés esetén egy ehhez hasonló cselekmény a joggal való visszaélés tilalmába ütközik, míg a referencialevél esetében az Mt. 81. § (2) bekezdése ad támaszt. E körben vitathatatlan, hogy sérül a munkavállaló jogos gazdasági érdeke, hiszen előfordulhat, hogy ezek következtében megszüntetésre kerül a munkaviszonya, valamint előfordulhat, hogy nehezebben talál új munkahelyet. Bár látható, hogy hogyan alakul a munkáltató véleménynyilvánítási szabadságának korlátja, úgy érzem, hogy a fentebb bemutatásra kerültek alapján több előnnyel, mint hátránnyal járna az, hogy az Mt. 8. §-ában nem csak a munkavállalókra, hanem a munkáltatókra tekintettel is fogalmaznak meg tiltó generálklauzulát.

Dolgozatom konklúziója, de lege ferenda javaslat

Ahogy dolgozatomban bemutatásra kerül, a véleménynyilvánítási szabadság kereteit, annak korlátjait a munkajogon belül kifejezetten nehéz meghatározni, hiszen nagyon sok esetben több alapjog kollízióját kell feloldani, valamint sorrendet állítani közöttük. Természetesen az eljáró bíróságoknak ezen rendkívül nehéz feladatban egyrésztől segítségükre van az Alkotmánybíróság által kidolgozott szükségesség-arányosság teszt, melynek lefolytatása után már tisztázódik, hogy alapjogot – jelen esetben a véleménynyilvánítás szabadságát – mennyiben lehet korlátozni, másrésztől pedig mind az Alaptörvényben, valamint az Mt.-ben is a jogalkotó jól látható kereteket szabott az alapjog érvényesülésének szempontjából. Ezen tovább segítenek a munkajog sajátos jellemzői – így az alá-fölé rendeltség, a munkavállaló lojalitási kötelezettsége, munkáltató jogos gazdasági érdekének, valamint jó hírnevének védelme.

Ugyanakkor álláspontom szerint az Mt. szabályozásának vannak olyan aspektusai melyek szükségtelen korlátokat állítanak a munkavállalók irányába.

Erre példaként szolgál a munkavállaló munkaidején kívül tanúsított magatartásának szabályozása. Álláspontomat a tekintetben továbbra is fenntartom, hogy a gazdasági munkaviszony tekintetében e korlát alapelveként történő deklarálása szükségtelen. E körben egyetértek azzal, hogy a közszolgálatban foglalkoztatottak részére ez szükséges, hiszen

erkölcstelen, valamint nem megfelelő magatartás tanúsítása esetén az állampolgárok az államapparátusba, valamint a jó közigazgatásba vetett bizalma meginghat, ezzel csökkentve annak hatékonyságát, ugyanis egyrészt a közszolgálati tisztviselők elsődlegesen az állampolgárok, valamint a közjó felé tartoznak lojalitással, kiadott feladataikat is minden esetben a közösség érdekében kell ellátniuk, másrészt pedig a gazdasági munkaviszonyhoz hasonlóan lojalitással tartoznak a munkáltatójuk felé. A méltatlanság tényállása is ezen aspektust erősíti. Ezzel szemben a gazdasági munkaviszonyban, ahol a munkáltató célja a kitűzött gazdasági növekedés elérése, valamint minél nagyobb profit termelése az ún. méltatlanság, valamint a munkavállaló magánéletébe, szabadidejébe való beavatkozás indokolatlan, még úgy is, hogy az csak előzetes tájékoztatást követően lehetséges. Természetesen példának okáért az egyházi fenntartású intézmények esetében ez már egészen más megítélés alá esik, a munkavállaló szabadidejében tanúsított magatartás előírása abban a scenárióban lehet jogszerű, ha a munkaviszony fenntartásához ez feltétlenül szükséges, azonban egy ilyen munkaviszonyt nem feltétlenül sorolnék a tipikus gazdasági munkaviszonyok közé.

Mindezek mellett meglátásom szerint a munkavállaló jogos gazdasági érdekének védelme közel sem kap akkora figyelmet, mint amit „érdemelne”. Az, hogy az Mt. novumként rögzíti a munkavállaló jogos gazdasági érdekének védelmét mindenféleképpen előrelépést jelent a korábbi szabályozásokhoz képest, ugyanakkor az Mt.-ben egyáltalán nem jelenik meg olyan markánsan, mint a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme a véleménynyilvánítási szabadság körében. Itt is kihangsúlyozom, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme kiemelten fontos, hiszen a munkáltató brandje, társadalmi elfogadottsága, árbevétele, adott esetben közvetlenül is kihat a munkavállalók jólétére. Úgy gondolom, hogy ebből a szempontból a munkavállaló véleménynyilvánítási joga az Mt. szabályozásában a munkáltatóhoz képest aránytalanul szűk, az rengeteg korlát közzé van szorítva, ezzel elősegítve azt a társadalmi megítélést, hogy az Mt. túlságosan is „munkáltató barát” szabályozás. Ezt álláspontom szerint megfelelően szemlélteti az, hogy az Mt. 8. § egésze a munkavállalóra vonatkozó tiltó generálklauzulá(ka)t fogalmaz meg, míg a 9. § veszi figyelembe egyedül a munkavállaló személyiségi jogának védelmét. Kétségen kívüli, hogy ahogyan a munkavállaló véleményével meg tudja sérteni a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét, úgy a munkáltató is sérteni tudja a munkavállaló jogos gazdasági érdekét, esetlegesen munkavállalói megítélését. Álláspontom szerint tehát az Mt. célja – miszerint elismeri a munkavállaló jogos

gazdasági érdekét – mindenféleképpen előremutató, azonban annak vetületei az Mt. szabályanyagában nem feltétlenül tükröződnek vissza.

Ezen két észrevétellel célokom, hogy az Mt.-ben a munkavállalók a véleménynyilvánítási szabadság tekintetében túlzottan alárendelt helyzetén enyhítsen a jogalkotó – természetesen a munkáltató érdekeinek bármiféle sérelme nélkül –, valamint az, hogy az Mt. célkitűzése markánsabban jelenjen meg az Mt.-ben, esetlegesen a törvény *expressis verbis* rendelkezzen arról.

A véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi vetületeit megvizsgálva meglátásom szerint a dolgozatom címében feltett kérdésre válaszként adható, hogy a hatályos szabályozás tükrében a munkavállalók azok, akik a véleménynyilvánítási szabadság tekintetében korlátok közé vannak szorítva, ugyanis jól látható – valamint a munkaviszony jellegéből adott –, hogy ezen alapjog gyakorlására tekintettel az Mt. tiltó generálklauzulát, illetve tiltó rendelkezéseket a munkavállalók hátrányára fogalmaz meg, míg a munkáltató tekintetében a véleménynyilvánítási szabadság határát „csupán” a munkavállalók személyiségi jogainak védelme jelenti.

Irodalomjegyzék

Felhasznált irodalom

1. ANTALÓCZY Adrienn: A munkáltató jóhírnévhez fűződő személyiségi jogának szakszervezet általi megsértése (Munkajog, 2018/3., 62-67. o.)
2. BORS Szilvia: A véleménynyilvánítás szabadsága és egyes személyiségi jogok kollíziója a munkajogban (Jog – Állam – Politika, 2022/1., 217-235. o.)
3. DECHEV Zachary: Effective Performance Appraisal—a study into the relation between employer satisfaction and optimizing business results. Erasmus University, 2010, 11-40. (Letöltve: 2024. október 18.)
4. FERENCZ Jácint – NYERGES Éva: Munkavállalói véleménynyilvánítás versus munkáltatói érdek in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
5. GÁRDOS-OROSZ Fruzsina: „Az alapjogok korlátozása” in Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: BODNÁR Eszter, JAKAB András) (Elérés: <https://ijoten.hu/uploads/az-alapjogok-korltozsa.pdf>, letöltés és megtekintés: 2024. október 2.)
6. HAJDÚ József: Véleménynyilvánítási szabadság a munkahelyen különös tekintettel a visszaélést bejelentők védelmére in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
7. HOHMANN Balázs: A munkáltatói teljesítmény-értékelés munkajogi kontextusáról a módszertani megoldások tükrében. (Pécsi Munkajogi Közlemények, 2024, 17.1. online különszám: 6-21.)
8. KAJTÁR Edit: A munkáltatói utasítás helye a 21. század munkajogában (JURA, 2014/2., 214-224. o.)

9. KISS György: Managerial prerogative és a véleménynyilvánítás szabadsága in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
10. KISS György: Munkajog, Dialóg Campus, Budapest, 2020
11. KOLTAY András: A véleménynyilvánítás szabadsága (Elérés: https://real.mtak.hu/102777/1/Szazadveg_koltay.pdf, letöltve: 2024. szeptember 20.)
12. KOVÁCS László: Új elemek a személyiségi jogok védelmében (Magyar Jog, 2012/11., 670-676. o.)
13. KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos: A munka törvénykönyvének magyarázata, ORAC Kiadó Kft. Budapest, 2023
14. KUBISCH Károly: A véleménynyilvánítás szabadsága a XXI. században (Elérés: <https://www.kre-dit.hu/tanulmanyok/kubisch-karoly-a-velemenynyilvanitas-szabadsaga-a-xxi-szazadban/?print=pdf>, letöltve: 2024. szeptember 20.)
15. LŐRINCZ György: A "működési bizonyítvány" kiadását és tartalmát érintő jogértelmezési kérdések (Munkajog, 2020/4., 63-67. o.)
16. NÁDAS György: A véleménynyilvánítás jogához kapcsolódó munkajogi jogkövetkezményekről in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
17. NYÉKI Zsófia: Ki az igazán kiszolgáltatott? Gondolatok a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméről (Munkajog, 2024/3., 34-40. o.)
18. PETROVICS Zoltán: Miért kell védeni? (Munkajog, 2017/1., 4-11. o.)
19. RÁCZ Ildikó: Algoritmizált teljesítményértékelés (Infokommunikáció és Jog, 2018/1. (70.), 32-35. o.)
20. SCHIFFER András: A munkavállalói véleménysszabadság perspektívái a woke-kapitalizmusban in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi

Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022

21. SIPKA Péter: A munkáltató véleménynyilvánítása és annak határai in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
22. SZABÓ Patrik: "No like, no cry!?" - Az Emberi Jogok Európai Bírósága Melike v. Törökország ügyben hozott ítéletének elemzése és a magyar munkajogi szabályokkal történő összehasonlítása (Munkajog, 2022/2., 55-60. o.)
23. SZENDRŐI Anna: Alapjogi kollíziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén (Miskolci Jogi Szemle 12. évfolyam (2017) 1. szám) (Elérés: https://www.mjsz.uni-miskolc.hu/files/egyeb/mjsz/201701/12_szendroianna.pdf, letöltve: 2024. október 26.)
24. TÖRÖK Bernát: A munkavállaló szólásszabadságának alkotmányjogi keretei in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022
25. ZACCARIA Márton Leó: A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme (Gazdaság és Jog, 2014/2., 18-23. o.)
26. ZACCARIA Márton Leó: Szabadság vagy felelősség? in: A véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai a munkajogviszonyban (A Magyar Munkajogi Társaság 2021. június 23-i vitaülésén elhangzott előadások, hozzászólások) szerkesztette: Pál Lajos, HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2022

Jogsabályok

1. Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
2. Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
3. Emberi Jogok Európai Egyezménye
4. Európai Unió Alapjogi Chartája
5. Magyarország Alaptörvénye

6. A Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény
7. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
8. A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
9. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény
10. A polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

Bírói gyakorlat

1. Emberi Jogok Európai Bírósága 35786/19. számú Melike kontra Törökország ügye
2. Emberi Jogok Európai Bírósága 14277/04. számú Guja kontra Moldova ügye
3. Az Alkotmánybíróság 30/1992. (V. 26.) számú határozata
4. Az Alkotmánybíróság 7/2014. (III. 7.) számú határozata
5. Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI.30.) számú határozata
6. Kúria Mfv.10014/2024/5. számú precedensképes határozata
7. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.10380/2007/4. számú határozata
8. Kúria Mfv.10002/2019/5. számú precedensképes határozata
9. Kúria Mfv.10043/2024/4. számú precedensképes határozata
10. Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10.925/2003. számú határozata
11. Fővárosi Ítéltábla Pf.20492/2011/4. számú határozata
12. Győri Ítéltábla Mf.30068/2021/10. számú határozata
13. Pécsi Ítéltábla Mf.I.30.064/2021/8/I. számú határozata
14. Debreceni Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.157/2018/20. számú határozata
15. Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.339/2019/8. számú határozata
16. Kúria Mfv.X.10.308/2019/5. számú határozata

Kollégiumi állásfoglalás

Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK. 95. számú állásfoglalása

Alapvető jogok biztosának jelentése

Az alapvető jogok biztosának jelentése az AJB-422/2021. számú ügyben

Internetes forrás

<https://hirek.unideb.hu/de-bmw-strategiai-partnerseg> (Megtekintve: 2024. szeptember 28.)

Empirikus kutatás

Interjú Dr. Nagy Zoltán Gáborral, a LEGO Manufacturing Kft. Sr. Corporate Counsel-vel, valamint Ács Jánossal, a LEGO Manufacturing Kft. Senior People Partner-el.