

***SZÓLÁSSZABADSÁG A
MUNKAHELYEN:
JOGI TUDNIVALÓK
DOLGOZÓKNAK***



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG



**MAGYAR
HELSINKI
BIZOTTSÁG**

TARTALOM

- 01 BEVEZETŐ**
- 02 VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL**
- 03 MEGNYILVÁNULÁS KÖZÉLETI KÉRDÉSEKBEN, NEM A MUNKAHELYRŐL SZÓLÓ VÉLEMÉNY**
- 04 MIT TEHET A MUNKÁLTATÓ?**
- 05 JOGORVOSLAT**

I. BEVEZETŐ

Mindannyian tudjuk, mennyire fontos, hogy a munkahelyünkön elmondhassuk a véleményünket, legyen szó a munkafeltételekről, a bérekről vagy a mindennapi működésről. Ráadásul a lehető legnyíltabb kommunikáció a munkahelyi szervezkedési jog alapja is! A gyakorlatban mégis sokszor tapasztalható ezzel szemben ellenérdekeltség, vagy akár egyes megszólalások szankcionálása a munkáltatók részéről.

Az elmúlt időszak számos munkahelyi véleménynyilvánítással kapcsolatos, bíróság előtt végződő jogvitát hozott. Ez a tájékoztató anyag azért készült, hogy ezekből a példákból tanulva munkavállalóként jobban megértsük, hol húzódnak véleménynyilvánítási jogunk határai a hatályos munkajogi környezetben: milyen tartalmú közléseket véd a jog és milyeneket nem, milyen szempontokra érdemes figyelniük az online térben, hogyan szankcionálhat bennünket a munkáltató, ezzel szemben pedig milyen jogi eszközeink lehetnek igazunk bizonyítására? Fontos, hogy a tájékoztató elsősorban olyan a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó dolgozókra érvényes, akik nem képviselik a munkáltatót, nem tekinthetők munkáltatóik „arcának”, és nincsenek vezetői pozícióban. Ezekre a különleges esetekre eltérő szabályok vonatkozhatnak.

Habár a munka törvénykönyve sok esetben indokolatlanul széles körben védi a munkáltató érdekeit az azokat esetlegesen veszélyeztető munkavállalói kritikákkal szemben, reményeink szerint tájékoztatónk hozzásegít a jogilag is megalapozott megszólalások és munkahelyi közbeszéd kialakításához. Amennyiben azonban saját helyzetedet tekintve további kérdéseid lennének, mindenképp keresd szakszervezeted jogi szakértőit!

II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

A. MIT MONDHATOK, ÍRHATOK?

MI A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS?

A véleménynyilvánítás joga, más szóval szólásszabadság, a személyes meggyőződés kifejezésének lehetősége, emberi jogunk. Csak mások emberi jogainak vagy nyomós, alapvető érdekeinek védelmében korlátozható. Minden önkifejezés véleménynyilvánítás, így például a beszéd mellett a Facebook bejegyzés, lájk, Instagram hozzászólás is. Közéleti kérdésekben az általánosnál is szabadabban lehet megnyilvánulni. Viszont a munkáltatóval kapcsolatos véleményeknek a jelenlegi jogi környezetben sokkal kisebb a tere a munkáltató jogai és együttműködési kötelezettségünk miatt.



MI A KÜLÖNBSEG A TÉNYÁLLÍTÁS ÉS A VÉLEMÉNY (ÉRTÉKÍTÉLET) KÖZÖTT?

Tényállítást az a nyilatkozat, ami múlt vagy jelenbeli (nem jövőbeli) eseményre vonatkozik, és elvileg igazolható, bizonyítható. Ezzel szemben a vélemény az olyan értéktétel, amely nem tényeket, hanem saját értékelést, bírálatot tartalmaz. A tényállításokkal vigyázni kell, ugyanis a hamis tényállítást nem védi a jog, sőt esetenként szankcionálja, bünteti is.



II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

A. MIT MONDHATOK, ÍRHATOK?

KÍÍRHATOM NYILVÁNOSAN, HOGY SZERINTEM A MUNKÁLTATÓM TERMÉKE ALACSONY MINŐSÉGŰ?

Nem. Munkavállalóként a véleményeddel nem veszélyeztetheted a munkáltatód jó hírnevét, gazdasági vagy szervezeti érdekeit. Ha munkavállalóként kritizálsz a termék minőségét, akkor a törvény nem a te szólásszabadságodat, hanem a munkáltatód gazdasági érdekét védi erősebben.

KÖZZÉ TEHETEM, AMIT A MUNKÁLTATÓM TEVÉKENYSÉGÉRŐL HALLOTTAM?

Óvatosnak kell lenni az olyan véleményekkel, amelyek valójában inkább tényeket állítanak, mint értékítéletet mondanak. A hamis tényállítást nem védi a szólásszabadság joga. Egy pletyka továbbadása könnyen lehet hamis tényállítás. Nem téged véd a törvény akkor sem, ha a véleményed nyilvánosságra hozása súlyosan sérti vagy veszélyezteti a munkáltatód jó hírnevét, gazdasági vagy szervezeti érdekeit. Az üzleti titkokra különösen vigyázni kell!

SZÁMÍT, HOGY MILYEN CÉLBÓL POSZTOLOM A VÉLEMÉNYEM?

Igen. A munkahellyel kapcsolatos öncélú, rosszindulatú véleménynyilvánítást, posztolást nem védi a törvény. A bíróságoknak egy-egy véleményt különböző szempontok alapján kell vizsgálni, amikor arról döntenek, hogy a dolgozó a véleménye kifejtésekor az alkotmányosan védett szólásszabadságával élt, vagy súlyosan veszélyeztette a munkáltatója gazdasági érdekét, jó hírnevét, és ezért ilyen védelemben nem részesülhet.

II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

A. MIT MONDHATOK, ÍRHAZOK?

A fő szempontok, amiket a bíróság vizsgál:

● A véleményednek van szakmai vagy közéleti jelentősége? A jog ezeket a megszólalásokat fokozottan védi, az öncélú véleménynyilvánítás viszont általában vitathatóbb.

● Jóhiszeműen posztoltad a véleményedet? Nem hoztál nyilvánosságra gondatlanul valamit, amit nem kellett volna? Mindig érdemes a lehető legkörültekintőbben eljárni, ezt esetleges jogvita esetén a bíróság is értékelheti.

● Tényt állítasz vagy inkább értékítéletet mondasz a véleményben? A tényállításokkal vigyázni kell, ugyanis a hamis tényállítást nem védi a jog. Az értékítéletünk a sajátunk, de a jog nem védi az indokolatlanul bántó véleményt.

● A véleményed okozott vagy okozhatott volna hátrányt a munkáltatónak? A véleményed rontott a munkáltató társadalmi megítélésén? A munkáltató akkor szankcionálhat a jó hírneve vagy jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése miatt, ha a véleményed ténylegesen alkalmas volt arra, hogy hátrányt okozzon neki.

● Arányos volt a szankció, amit munkáltatód veled szemben alkalmazott, a lehetséges károkozashoz képest? Még ha meg is sértjük a munkáltató érdekeit, aránytalanul súlyos szankciót nem alkalmazhat velünk szemben.

A KOLLÉGÁKRÓL, FŐNÖKÖKRŐL SZABADON ÍRHATOK BÁRMILYEN VÉLEMÉNYT?

Nem. Egyrészt, az előző kérdésekhez hasonlóan, vigyázni kell a munkáltató jó hírnevére, üzleti érdekére, működésére. Másrészt a munka világától függetlenül is köteles vagy figyelemmel lenni mások, ez esetben a főnököd, munkatársaid, emberi méltóságára. Nem szabad trágár, becsmérítő, lealacsonyító véleményt írni. Nem szabad rágalmazni, mást bűncselekmény elkövetésével vádolni. Nem szabad mások személyes adatait, például róluk készült fényképet, az engedélyük nélkül közzétenni.

BÉRTÁRGYALÁSI INFORMÁCIÓK MEGOSZTÁSA?

Ha te jársz el a munkavállalók képviseletében a bértárgyaláson, az azzal kapcsolatos információk továbbadásakor körültekintőnek kell lenned. A tudomásodra jutott információkat csak úgy oszthatod meg, hogy a nyilvánosságra kerülésük ne veszélyeztesse a munkáltató gazdasági érdekeit vagy mások személyiségi jogait, személyes adatait. Ha a munkáltató kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként adott át információkat, akkor azokat nem hozhatod nyilvánosságra. Viszont az egyébként is nyilvános adatok nyilvánosságra hozatala nem szankcionálható. A későbbi viták elkerülése érdekében érdemes a bértárgyalási napok végén megegyezni arról, hogy az elhangzottakból mi és milyen szinten kommunikálható.

BÁRKIVEL MEGOSZTHATOM A BÉREMET? MEDDIG TERJED A BÉRTITOK?

A bér megosztásánál két érdek ütközik. A béred a személyes adatod, aminek közléséről te dönthetsz. Viszont munkáltatódnak is adata, és gazdasági, szervezeti érdeke lehet, hogy ne tudja meg versenytárs, vagy bérfeszültség ne okozzon zavart a működésben. Ha a munkáltatód előre írásban tájékoztatott arról, hogy a béredet kivel vagy egyáltalán nem oszthatod meg, akkor ehhez kell tartanod magadat. Ha nem volt ilyen írásbeli tájékoztatás, akkor csinálhatod, ahogy szeretnéd. Egy európai uniós irányelv miatt a közeljövőben változás várható a bérek nyilvánosságában.

ELMONDHATOM TÖBB SZAKSZERVEZET KÖZÖS TALÁLKOZÓJÁN, HOGY NÁLUNK NEM VOLT BÉRRENDEZÉS?

Igen, ha ez témája a találkozóznak, akkor szakszervezetisként a szakmai munka keretében beszélsz a bérrendezés elmaradásáról. Kevésbé védi a törvény azt, ha öncélúan, a munkáltató lejáratása céljából osztod meg. A szakszervezetben elsősorban szakszervezeti szerepben vagy, de nem szűnik meg teljesen a munkavállalói szereped sem. A munkáltatód gazdasági, működési érdekeit ilyenkor sem veszélyeztetheted súlyosan, bizonyos fokú lojalitásnak meg kell maradnia.

**A. II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL MIT
MONDHATOK, ÍRHATOK?**

JELEZHETEM, HA ZAKLATÁS ÉR A MUNKAHELYEN?

Igen, fontos, hogy te és munkatársaid is biztonságban érezhessék magukat a munkahelyen. Kérj tanácsot a szakszervezet jogászától, hogy hol és hogyan jelezheted a zaklatást! Figyelem! A zaklatás nyilvánosságra hozását csak akkor védené a törvény, ha minden más utat megpróbáltál, de azok nem vezettek eredményre. Ez azért van, hogy a munkáltatónak lehetősége legyen orvosolni a problémát, mielőtt a társadalmi megítélése súlyosan romlana.

TUDOM, HOGY A MUNKÁLTATÓM BŰNCSELEKMÉNYT KÖVET EL. MIT TEHETEK?

Ne hagyd annyiban! Kérj tanácsot a szakszervezet jogászától, hogy hol jelezheted ezt! Fontos, hogy a munkáltató felé elvárt lojalitás követelménye alapján, a munkáltató jó hírnevének védelme érdekében a fokozatosságot kell követni. A munkáltató szervezetén kívüli eljárásokat csak akkor indítsd meg, ha biztos vagy a bűncselekmény megtörténtében, és belső megoldásra nem lehet számítani. Sejtésekre, pletykákra ne alapozz, mert akár hamis vád vagy rágalmazás miatt ellened fordulhat az ügy.

SZAKSZERVEZETI TISZTSÉGVISELŐKÉNT BÁRMIT MONDHATOK, ÍRHATOK?

Nem, a véleménynyilvánítási jog ez esetben sem korlátlan. Igaz ugyan, hogy a szakszervezeti tisztségviselő véleménynyilvánítási joga – érdekvédelmi tevékenységének ellátása, a munkavállalók tájékoztatása érdekében – fokozott védelmet élvez, mely során kritikus észrevételeket is tehet, ugyanakkor a munkáltató jó hírnevét, gazdasági érdekét a szakszervezet, illetve annak tisztségviselője sem sértheti.

II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL A. MIT MONDHATOK, ÍRHATOK?

II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

B. MEGJELENÉSI FELÜLET

ZÁRT MUNKAHELYI CSOPORTBAN BÁRMIT LEHET ÍRNI?

Nem. Az online közösségi média is nyilvánosságnak számíthat. Sőt a bíróságok szerint online óvatosabbnak kell lenni, mert az interneten könnyebb összekapcsolni téged a munkahelyeddel. A zárt csoportok esetében számíthat, hogy hányan vagytok, ismersz-e mindenkit, biztos lehetsz-e, hogy csak a jelenlegi dolgozók tagok. Ha bármelyikre nem a válasz, akkor úgy fogalmazz, mintha nyilvános lenne. A „csoportszabályok” a csoport működésének etikai szabályai, és nem adnak jogi védelmet.

ÍRHATOK GOOGLE-ÉRTÉKELÉST A MUNKÁLTATÓMRÓL?

Igen, ha az értékelés nem veszélyezteti a munkáltatód jó hírnevét, üzleti érdekét vagy működését, nem rombolja a társadalmi megítélését. Ezen kívül az értékelés ne legyen másokkal szemben emberi méltóságot, becsületet sértő, indokolatlanul bántó, trágár, lealacsonyító.

NYILVÁNÍTHATOK VÉLEMÉNYT A FŐNÖKÖM SZAKMAI KOMPETENCIÁJÁRÓL LINKEDINEN VAGY MÁS HASONLÓ PLATFORMON?

Igen, de az előző kérdéshez hasonlóan itt is legyél óvatos. Vedd figyelembe a főnököd emberi méltóságát, személyiségi jogait. A vélemény ne legyen becsületsértő, trágár, indokolatlanul bántó, lealacsonyító, ne rágalmaz senkit, ne vádolj senkit bűncselekmény elkövetésével. Más személyes adatait, a róla készült fényképet, csak a beleegyezésével tedd közzé. A véleményed a munkáltatók társadalmi megítélését se rontsa, ne veszélyeztesse a jó hírnevét, gazdasági vagy szervezeti érdekét.

II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

B. MEGJELENÉSI FELÜLET

MUNKAHELYI MEGBESZÉLÉSEN MONDHATOK KRITIKÁT A MUNKÁLTATÓMRÓL, FŐNÖKÖMRŐL?

Igen. A belső, nem nyilvános megbeszéléseken elhangzó, belső levelezésben küldött szakmai kritikát túrnie kell a munkáltatónak és az őt képviselő feletteseknek is. Ez még az élesebb kritikára is vonatkozik, hiszen a munkáltatónak gazdasági és szervezeti érdeke a szakmai fejlődés, míg jó hírneve nem tud veszélybe kerülni, mivel ez nem nyilvános vélemény. A kritika megfogalmazása ne sértse senki emberi méltóságát, becsületét, ne legyen indokolatlanul bántó, trágár, lealacsonyító.



SZAKSZERVEZET BELSŐ EGYEZTETÉSÉN MONDHATOK KRITIKÁT A MUNKÁLTATÓMRÓL?

Igen. Szakszervezeti szerepedben, a munkavállalók képviselőjének érdekében, a szakszervezet belső egyeztetésén többet oszthatsz meg, mint nyilvánosan. Itt a szakszervezet érdekeit, a szakszervezet felé való hűségedet is szem előtt tartva veszel részt. Vigyázz, bár ilyenkor a szakszervezeti tagságod a jelentősebb, de közben munkavállaló is maradtál. Öncélúan, a munkáltató lejáratása érdekében, indokolatlanul, ártó szándékkal ne ossz meg itt se információkat. Az üzleti titkokat őrizd meg.



II. VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYRŐL

C. AZONOSÍTHATÓ VAGY ANONIM VÉLEMÉNY

A MUNKÁLTATÓMMAL KAPCSOLATOS VÉLEMÉNYEM POSZTOLÁSAKOR CSAK AKKOR ÉRNET MUNKAJOGI HÁTRÁNY, HA MEGNEVEZTEM VAGY MÁSHOGY AZONOSÍTHATÓ A MUNKÁLTATÓ?

Igen, de a munkáltató sokféleképpen azonosítható az online térben. A munkáltató azonosíthatósága feltétele annak, hogy a vélemény munkajogilag szankcionálható legyen. Lényeges, hogy ez nem csak akkor valósul meg, ha a bejegyzés konkrétan megjelöli a munkáltatót. A bíróság szerint ehhez bejegyzésünkben, hozzászólásunkban meg sem kell neveznünk a céget, elég, ha közösségi média profilunkon munkáltatóként feltüntetjük munkahelyünket. Sőt, a bírói gyakorlat szerint ez sem szükséges a szankcionálás jogszerűségéhez, amennyiben a véleményközlés körülményeiből megállapítható a munkáltató kiléte.

ÍRHATOK NÉV NÉLKÜLI KRITIKÁT A MUNKÁLTATÓMRÓL ONLINE FÓRUMOKON?

A közzét vélemény jogellenességét elsősorban annak tartalma, stílusa vagy nyilvánossága befolyásolja, és nem az, hogy azt névvel vagy név nélkül tették-e közzé. Ha a munkavállaló nem használ fel olyan információt a vélemény megírása során, amelyhez azért jutott hozzá, mert munkavállaló, és nem is lehet munkavállalóként azonosítani, akkor az általa közzét ilyen kritika a véleménynyilvánítási jog védelme alatt állhat. A méltóságot, becsületet sértő vagy indokolatlanul bántó, trágár vélemény akkor is jogsértő, ha anonim módon írod.

VÉLEMÉNYT SZERETNÉK ÍRNI EGY KÖZÉLETI KÉRDÉSBEN, DE NEM AKAROM, HOGY AZONOSÍTHATÓ LEGYEN A MUNKÁLTATÓM. MIT TEHETEK?

E kérdés olyan véleményekkel foglalkozik, amelyek nem a munkáltatóra vonatkoznak. Arra, hogy a munkáltató személye még a véleményközlés körülményeiből se legyen megállapítható, egyedül az anonim közzététel nyújt biztos megoldást. Névvél közzétett véleményed online környezetben könnyen összeköthető lehet munkáltatóddal. A bíróságok szerint a munkáltatót beazonosíthatóvá teheti önmagában az is, ha egy egyszerű – a közzététel platformjától független – online keresés révén megállapítható a véleményt közlő munkahelye.

III. MEGNYILVÁNULÁS KÖZÉLETI KÉRDÉSEKBEN, NEM A MUNKAHELYRŐL SZÓLÓ VÉLEMÉNY

ÉRHET MUNKAJOGI HÁTRÁNY OLYAN NYILVÁNOS KÖZÖSSÉGI MÉDIA-BEJEGYZÉSEM MIATT, AMELY NEM A MUNKAHELYEMRE VONATKOZIK?

Általában nem, de a munkajogi szankcionálhatóságnak nem feltétele, hogy a vélemény a munkáltatóra irányuljon. A joggyakorlat a nem a munkáltatóra vonatkozó vélemények közül mindenekelőtt a súlyosan bántó, szélsőséges, kirekesztő, vulgáris megnyilvánulások esetén találta jogszerűnek a munkáltatói szankcionálást. Abból a szempontból, hogy az ilyen – tehát nem a munkáltatóra vonatkozó – véleményt a munkáltató szankcionálhatja-e, nagy jelentősége van a munkavállaló által betöltött munkakörnek, az ahhoz kapcsolódó esetleges többletelvárásoknak (ez a helyzet például a pedagógusoknál).

SZABADIDŐMBEN LEHETEK PÁRT AKTIVISTÁJA? MEGTILTHATJA EZT VAGY SZANKCIONÁLHAT EMIATT A MUNKÁLTATÓM?

Igen, a munkavállaló szabadidejében lehet párt aktivistája és a munkáltató ezt számára nem tilthatja meg, valamint emiatt nem szankcionálhatja. A magyar jogrendszer a demokratikus részvételi jogokat kiemelt védelemben részesíti, így kimondja azt is, hogy politikai véleménye miatt senkivel szemben nem szabad hátrányos megkülönböztetést alkalmazni. Ez többek között azt is magában foglalja, hogy egy esetleges per esetén a szokásosnál kedvezőbb szabályok extra védelmet nyújtanak a szabadidejében pártaktivistaként tevékenykedő munkavállalónak.

A MUNKAVÁLLALÓK SZÉLSŐSÉGES, KIREKESZTŐ POLITIKAI VAGY VILÁGNÉZETI POSZTJAIT SZANKCIONÁLHATJA A MUNKÁLTATÓ?

Alapvetően nem, de akadnak nagyon ritka kivételek, amikor jogszerű lehet az ilyen szankció. Minden esetben vizsgálandó a munkáltatói intézkedés indokoltsága és arányossága. Ebből a szempontból különös jelentősége van a gyakorolt hivatásnak (munkakörnek), illetve az ahhoz tartozó etikai követelményeknek. Így míg egy pedagógus esetében a sorozatos kirekesztő, szélsőséges megnyilvánulások miatt jogszerű lehet a munkáltatói szankció, addig ugyanezen vélemény eltérő megítélés alá eshet, amennyiben azt egy szoftverfejlesztő fogalmazza meg. Fontos viszont, hogy még ha a munkáltató nem is szankcionálhat, előfordulhat, hogy a szélsőséges, kirekesztő vélemény más jogszabályokat sért, és azok szerint szankcionálható.

IV. MIT TEHET A MUNKÁLTATÓ?

A. SZABÁLYZAT, ELŐÍRÁSOK

KIADHAT BELSŐ SZABÁLYZATOT A MUNKÁLTATÓ A KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLATÁRÓL? MILYEN TARTALOMMAL?

Igen, kiadhat. A munkáltató az Mt. felhatalmazása alapján alkothat bizonyos munkajogi kérdések rendezése céljából egyoldalú munkáltatói belső szabályzatokat, így a közösségi médiahasználatban is. Ezek a szabályzatok jellemzően a cégnél követendő alapvető kommunikációs etikai és jogi normákat határozzák meg (kommunikációs irányelvek, belső és külső kommunikációs előírások). Arra is lehetősége van a munkáltatónak, hogy korlátozza a munkavállaló véleménynyilvánítási jogát ezekben a szabályzatokban, de csak akkor, ha ezek a korlátok a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükségesek és a cél elérésével arányosak is. Amennyiben a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal, akkor a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható. A bíróságok egyébként ezeket a szabályzatokat döntéseik meghozatala során rendszerint figyelembe is veszik.

ÍRÁSBELI TÁJÉKOZTATÁSBAN MEGTILTHATJA A MUNKÁLTATÓ, HOGY SZABADIDŐBEN TŰNTETÉSEN VEGYEK RÉSZT?

Nem, a munkáltató nem tilthatja meg sem írásban, sem szóban, hogy a munkaidőn kívül, szabadidőben részt vegyél egy tüntetésen. A véleménynyilvánítás és a gyülekezés joga – melyek alapvető állampolgári jogok – munkaidőn kívül nem korlátozhatóak a munkáltató által. Ugyanakkor egy demonstráción való részvétel során sem tanúsíthatsz olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen veszélyeztetheti a munkáltatód jó hírnevét, jogos gazdasági érdekeit vagy a munkaviszonyod célját.

MILYEN SZANKCIÓKAT ALKALMAZHAT A MUNKÁLTATÓ, HA SZERINTE JOGSÉRTŐEN GYAKOROLTAM A VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSI JOGOMAT?

Amennyiben a munkáltatóra nézve jogsértő módon gyakoroltad a véleménynyilvánításhoz való jogodat, a munkáltató többféle szankciót alkalmazhat veled szemben. A szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésen túl kiszabhat egyéb hátrányos jogkövetkezményt, de akár meg is szüntetheti a munkaviszonyod felmondással, súlyosabb kötelezettségszegés esetén pedig azonnali hatályú felmondással is.

MILYEN FELTÉTELEK MELLETT ALKALMAZHAT VELEM SZEMBEN HÁTRÁNYOS JOGKÖVETKEZMÉNYT A MUNKÁLTATÓ?

Az általad elkövetett kötelezettségszegés legenyhébb következményeként a munkáltatód szóban vagy írásban figyelmeztethet téged. Ehhez semmilyen egyéb feltételre nincs szükség, a munkáltatódnak erre ellenőrzési jogából fakadóan van lehetősége. Ennél súlyosabb jogkövetkezmény (büntetés) kiszabásához azonban további, a jogszabályban meghatározott feltételeknek kell fennállnia:

- csak kollektív szerződés vagy ennek hiányában munkaszerződés állapíthat meg hátrányos jogkövetkezményeket;
- a hátrányt megállapító határozatot a munkáltatódnak írásba kell foglalnia és indokolnia kell;
- a szankciónak arányosnak kell lennie;
- csak határozott időtartamra szabható ki a szankció;
- a jogkövetkezmény személyiségi jogaidat és emberi méltóságodat nem sértheti;
- ha vagyoni hátránnyal járó jogkövetkezményt alkalmaznak veled szemben (pl. munkabér-csökkentést), az összességében nem haladhatja meg egyhavi alaplábéred összegét;
- a munkáltatód ilyen hátrányos jogkövetkezményt a kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban a kötelezettségszegéstől számított egy éven belül szabhat ki;
- ha a munkáltatód egy kötelezettségszegés miatt felmondja a munkaviszonyod, akkor ugyanazon okból nem szabhat ki veled szemben hátrányos jogkövetkezményt is.
- Hátrányos jogkövetkezmény lehet például a másik munkakörbe vagy másik munkahelyre helyezés ideiglenes jelleggel, a prémiumod megvonása, vagy a munkabéred határozott időre történő csökkentése.

Amennyiben a fenti feltételeket a munkáltató nem teljesíti vagy megsérti, az intézkedése jogellenesnek minősül, azzal szemben pedig a közléstől számított harminc napon belül keresettel élhetsz a bíróság előtt. Ha jogorvoslattal élnél, kérj jogi segítséget, fordulj szakszervezeted jogászához!

IV. MIT TEHET A MUNKÁLTATÓ?

B. SZANKCIÓK

Milyen szabályok vonatkoznak arra az esetre, ha a munkáltatóm megszünteti a munkaviszonyom azért, mert jogellenesen gyakoroltam a véleménynyilvánítási jogomat?

A munkáltató a kötelezettségszegés súlyossága szerint megszüntetheti a munkaviszonyod felmondással és azonnali hatályú felmondással. Mindkét esetben fontos szabály, hogy a munkáltatónak írásban meg kell indokolnia a munkaviszony megszüntetését, az indokolásnak pedig valósnak, világosnak és okszerűnek kell lennie. Ha jogsértő módon nyilvánítottál véleményt akkor a felmondás indoka a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásod lesz. Ekkor a munkajogviszonyod a felmondási idő elteltével szűnik meg, végkielégítés azonban ilyen esetben nem jár. Ha a véleménynyilvánításoddal lényeges kötelezettségedet, jelentős mértékben, szándékosan vagy súlyos gondatlansággal szeged meg, vagy egyébként ezzel a magatartásoddal a munkaviszonyod fenntartása lehetetlenné válik, a munkáltató azonnali hatállyal (felmondási idő nélkül) is megszüntetheti a munkaviszonyod. Azonnali hatályú felmondással a munkáltató szintén a kötelezettségszegésről való tudomásszerzéstől számított tizenöt napon, legfeljebb azonban a kötelezettségszegéstől számított egy éven belül élhet. Végkielégítést ebben az esetben sem fogsz kapni.

IV. MIT TEHET A MUNKÁLTATÓ?

C. VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁSRA KÖTELEZÉS

KÖTELEZHET A MUNKÁLTATÓ, HOGY POZITÍV TARTALMAT OSSZAK MEG A CÉGRŐL?

A véleménynyilvánítás szabadsága magában foglalja a vélemény alkotásának szabadságát, a vélemény tartalmának meghatározása és ezen tartalom közlésének szabadságát is. Mindezek alapján a munkáltató nem kötelezheti arra a munkavállalót, hogy a cégre nézve pozitív tartalmakat osszanak meg, főleg nem a munkavállaló saját közösségi médiafelületein. Egy ilyen kötelezettség előírása egyrészt szükségtelen és aránytalan korlátozást jelentene, másrészt pedig a munkáltató joggal való visszaélést valósítana meg ezzel.



KÖTELEZHET A MUNKÁLTATÓ POLITIKAI RENDEZVÉNYEN VALÓ RÉSZVÉTELRE?

A munkáltató nem kötelezhet arra, hogy politikai rendezvényen vegyél részt munkavállalóként, sem munkaidőben, sem munkaidőn kívül. A munkáltató egy ilyen jellegű utasítással ugyanis egyaránt megsértené a véleménynyilvánításhoz, valamint a gyülekezéshez való jogodat. A politikai véleményszabadság - amely a véleménynyilvánítás szabadságának egy speciális területe - azt jelenti, hogy jogod van szabadon kinyilvánítani politikai nézeteidet, gondolataidat és véleményedet. A politikai véleményre vonatkozó adatok még az adatvédelmi rendelkezések szerint is fokozott védelemben részesülnek.



V. JOGORVOSLAT

Amennyiben a munkáltató bármely véleménynyilvánításodat jogellenesen szankcionálja, vagy munkaviszonyodat arra hivatkozva jogellenesen szünteti meg, vagy munkahelyeden történő zaklatásra, munkáltatói bűnelkövetésre keresel megoldást, úgy törvény által biztosított jogorvoslattal élhetsz. A jogorvoslat hatékonyságának esélyét növeli, ha a munkáltatói jogsértések megfelelően dokumentálva vannak (pl. e-mailezés). Ha jogorvoslattal élnél, kérj jogi segítséget, fordulj szakszervezeted jogászához!

A. JOGORVOSLAT MUNKÁLTATÓI SZANKCIÓKKAL, A MUNKAVISZONY MEGSZÜNTETÉSÉVEL SZEMBEN.

Amennyiben a munkáltató véleménynyilvánításodra tekintettel jogellenesen hátrányos intézkedéssel szankcionál, vagy jogviszonyodat felmondással, akár azonnali hatályú felmondással megszünteti, ezzel szemben bírósághoz fordulhatsz. Erre azonban csak a vonatkozó írásos dokumentum átvételétől számított harminc napon belül van lehetőséged. Fontos, hogy postai vagy személyes kézbesítés esetén a vonatkozó irat átvételének megtagadása nem hosszabbítja meg a fenti határidőt, ellenben gátolja a munkaügyi perre való felkészülést! Amennyiben vitathatónak érzel egy ilyen szankciót, felmondást, javasoljuk, hogy mielőbb kérj segítséget a szakszervezettől vagy jogi szakértőtől. Meghatalmazásod alapján akár a szakszervezet is elláthatja képviseledet. A perben három évre visszamenőleg egyéb igények (pl. kifizetetlen túlóra) érvényesítésére, diszkrimináció esetén kérésedre pedig a munkaviszony helyreállítására is van lehetőség.

B. JOGORVOSLAT ZAKLATÁS ESETÉN

Zaklatás esetén azt javasoljuk, először a zaklató személyétől függően egy megbízható felettesnek jelezd a problémát. Ha nincs ilyen, ők nem segítenek vagy nem mersz nekik szólni, akkor használd a munkáltató visszaélés-bejelentési rendszerét. Ha ez sem segít, vagy a zaklató személye miatt nem megoldás, akkor a zaklatás természetétől függően tegyél bejelentést az alapvető jogok biztosánál, indíts munkaügyi pert vagy tegyél rendőrségi feljelentést.

B. JOGORVOSLAT BŰNCSELEKMÉNYT ELKÖVETŐ MUNKÁLTATÓ ESETÉN

Javasoljuk, hogy ilyen esetben először a bűncselekmény elkövetőjének személyétől, a bűncselekmény természetétől függően jelezd egy felettesnek, vagy tegyél bejelentést a visszaélés-bejelentési rendszeren keresztül. Ezek a lépések kihagyhatók, ha szerinted veszélyeztetnék a bűncselekmény felderítését. Ha ezek nem vezetnek megoldásra, tegyél rendőrségi feljelentést ismeretlen tettes ellen (majd a rendőrség kinyomozza, hogy pontosan ki az elkövető). Amennyiben a bűncselekmény elkövetésébe téged is be akar vonni a munkáltató, az erre vonatkozó utasítást megtagadhatod, emiatt pedig később jogszerűen nem is lehet téged szankcionálni.

Kiadja:

Magyar Helsinki Bizottság

1074 Budapest, Dohány u. 20.

Magyar Szakszervezeti Szövetség

1068 Budapest, Városligeti fasor 46-48.

Szerzők:

dr. Havas Bence, Magyar Szakszervezeti Szövetség

dr. Horváth-Lénárt Szilvia, Magyar Szakszervezeti Szövetség

dr. Kádár András Kristóf, Magyar Helsinki Bizottság

dr. Major Magda, Magyar Helsinki Bizottság

Készült:

Az Európai Unió "Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek" (CERV) programjának keretében megvalósuló Közös Értékeink Program keretében, amelyről bővebb tájékoztatás a www.kozosertekeink.hu oldalon található.

Kiadás éve:

2025

Kapcsolat:

titkarsag@maszsz.hu

Szerzői jog:

A kiadvány tartalma tájékoztató jellegű. Jogi tanácsadás helyett nem alkalmazható. A kiadvány bármely részének másolása, terjesztése kizárólag a kiadó előzetes engedélyével lehetséges.



A projekt az Európai Unió "Polgárok, egyenlőség, jogok és értékek" (CERV) programjának támogatásával valósul meg. Az Európai Bizottság támogatása nem jelenti a projektben megvalósított tevékenységek tartalmának jóváhagyását, amely kizárólag az azt megvalósítók álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.