

Koltay András

A közösségi média és a véleménynyilvánítás szabadsága a munkaviszonyban – A munkáltatók és a munkavállalók jogai és kötelezettségei



A tanulmány a munkahelyi szólásszabadság alapvető kérdéseit tekinti át a munkavállalók közösségi-média-használata, annak lehetséges korlátai szempontjából. A munkavállalók szólásszabadságának általános kérdéseit is vizsgálja, amelyek az általuk alkalmazott eszköz jellegétől függetlenül is relevánsak. Ezt követően a közösségi médiával kapcsolatban specifikusan felmerülő kérdéseket tekinti át, e körben a munkavállalók elektronikus megfigyelésének feltételeivel is foglalkozik. A tanulmány következtetése szerint a munkahelyi szólásszabadság a vélemények közlésére vonatkozó alkotmányos korlátoktól elrugaszkodva érvényesül. Aggasztó jelenség az, hogy a munkáltatók nem csupán a munkahelyen vagy a munkaviszonnyal összefüggésben állítanak korlátokat a munkavállaló elé, hanem a közéleti kérdésekben kifejtett véleményt is megtorolhatják, amennyiben az sérti az érdekeiket. Az „érdeksérelem” pedig szintén tágan értelmezett, a társadalmi megítélés, imázs lehetséges romlása vagy a munkahelyi közösség kohéziójának gyengítése is elegendő lehet a fellépésre. Ezt a jelenséget a közösségimédia-platformok számos tekintetben támogatják. A munkavállaló számára a közösségi média lehetőség a véleménye kifejtésére, a nyilvánosságban való részvételre, egyúttal a korábbiakban nem tapasztalt veszélyforrás is rá nézve. A közösségi média e tekintetben képes lehet arra, hogy a szabadság korlátozása érdekében használják fel.

Bevezetés

A szólásszabadság az európai államok által védett egyik legbecsesebb jog, és nincs ez másként a világ számos más pontján sem. Sok évszázados küzdelmek vezettek el oda, hogy a kontinensen ma a legtöbben félelem nélkül mondhatják el véleményüket közéleti vagy magántermészetű kérdésekben. Vannak azonban olyan élethelyzetek, amelyek az alkotmányos védelmet képesek zárójelbe tenni. A felek megállapodása, a magánfelek egymás közötti jogviszonya lehet olyan, hogy abban az elsősorban az államot és az állami szerveket kötelező szólásszabadság alkotmányos joga nem érvényesül teljes erővel. Ezen helyzetek közül a munkaviszony, a munkahelyi szólásszabadság kérdése kiemelkedő fontosságú. Ha külső korlátok nélkül lehetővé tesszük a munkáltatóknak és a munkavállalóknak, hogy félretegyék a szólásszabadság védelmének kérdését, az a gyakorlatban az alkotmányos jog kiüresedéséhez vezethet. Az állam és a jogrendszer persze csak óvatosan és korlátok között befolyásolhatja

a magánautonómia területét, de a szólásszabadság biztosításának kérdése lehet olyan súlyú, hogy ilyen beavatkozást indokoljon.

A következőkben a munkahelyi szólásszabadság alapvető kérdéseit tekintem át a munkavállalók közösségimédia-használata, annak lehetséges korlátai szempontjából. A *Szólásszabadság a munkahelyen* cím alatt a munkavállalók szólásszabadságának általános kérdéseit vizsgálom, amelyek az általuk alkalmazott eszköz – legyenek azok a hangszállaik vagy valamely médium – jellegétől függetlenül is relevánsak. A *Szólásszabadság, munkahely és közösségimédia-használat* fejezet a közösségi médiával kapcsolatban specifikusan felmerülő kérdéseket tekinti át, míg *A munkavállalók magánélethez való joga az interneten* rész a munkavállalók elektronikus megfigyelésének feltételeivel foglalkozik röviden. Végül az utolsó szakaszban általános következtetések levonására teszek kísérletet.

Szólásszabadság a munkahelyen

A szólásszabadság joga nemcsak politikai gyűléseken, más közéleti eseményen vagy a médiában illeti meg az egyéneket, hanem életük minden pillanatában. Egy ember általában több időt tölt a munkahelyén, illetve munkavégzéssel, mint otthon vagy kedvteléseinek hódolva, továbbá egészen biztosan többet, mint amennyit a közéleti szereplésre szán, így azt is gondolhatjuk, hogy a munkahelyi véleménynyilvánítás gyakoribb, és az egyén számára nagyobb jelentőséggel bír, és egészen biztosan gyakrabban megélt élmény, mint a dedikáltan a véleménynyilvánításra nyitva álló fórumokon – például a médiában vagy a nyilvános gyülekezés során – történő megszólalás.

A szólásszabadság határai elvben a munkahelyen, illetve a munkavégzés közben is ugyanazon tartalommal érvényesülnek, mint azon kívül, így ha egy munkatárs egy másikat becsmérel, vagy róla valótlanúságot terjeszt, akkor a személyiségvédelem és a szólásszabadság ütközésére irányuló általános szabályok alkalmazandók. A szólásszabadság védelmét a munkahelyen is ugyanazon érvek támasztják alá, mint általában véve – a közügyek vitáinak szabadsága, az igazság keresése vagy az egyén autonómiájához, kiteljesedéséhez fűződő érdek ott is érvényesül.¹

Ugyanakkor a munkahelyen, munkavégzés közben, illetve általában a munkavállaló és a munkáltató viszonyában a szólásszabadság általános szabályain túl egyéb szabályok is érvényesülnek, amelyek jellemzően a munkavállaló megszólalási lehetőségeit szűkítik. A munkáltató érdekei megkövetelhetik, hogy a munkavállalója ne gyakorolhassa a szólásszabadságát azon mértékben, ahogyan azt az alapjog védelme számára lehetővé tenné. Ezek a szempontok legitímek, a jog által védettek lehetnek, a munkáltató gazdasági érdekeinek, társadalmi megítélésének védelme,

¹ A szólásszabadság igazolásairól lásd András Koltay: *Freedom of Speech: The Unreachable Mirage*. Budapest, CompLex, 2013. 3–20.

a működés, a hatékony munkavégzés biztosítása stb. alapot adhatnak a munkavállaló szólásszabadságának korlátozására. De nagyon nehéz elhatárolni a legitim módon védendő érdekeket a munkáltatói önkénnytől. A munkavállaló e jogviszonyban jellemzően a gyengébb fél, kiszolgáltatottabb helyzetben van, ezért a munkajog őt számos eszközzel igyekszik védeni, de ezen eszközök csak töredékesen alkalmazhatók a szólásszabadsága védelmében. A jogszabályok nem lehetnek képesek valamennyi olyan esetkört rögzíteni, amelyben a munkáltatói érdekek védelme alapot adhat a jogkorlátozásra, ezért a bíróságok feladata a szemben álló érdekek közötti megfelelő egyensúlyozás.

Vitatható, hogy ha a munkavállaló olyan véleményt formál, amelyet a munkáltatója elutasít, és amiatt őt szankcióval sújtja, felmerül-e egyáltalán a szólásszabadság sérelme,² elvégre a munkavállaló a munkaszerződése megkötésével jellemzően beleegyezik szólásszabadsága szűkítésébe is. Oliver Wendell Holmes bíró szerint ebben az esetben az elbocsátott munkavállaló valójában nem a beszédhez való jogára, hanem a munkaviszonya megőrzéséhez való jogára hivatkozik, ez utóbbi viszont alkotmányos jogként nem létezik.³ A bíróságok, ellentétben Holmes megközelítésével, manapság figyelembe veszik a munkavállaló beszédhez való jogait, de nem feltétlenül a megfelelő mértékben.

Alapvető kérdés, hogy szükséges-e különbséget tenni a közügyeket érintő és az egyéb megnyilvánulások között, a munkáltató beavatkozási lehetőségének mértékét érinti-e az a körülmény, hogy a munkavállaló beszéde milyen ügyre vonatkozott. A szólásszabadság alkotmányos védelme akkor erősebb, ha a megszólalás a közügyek vitáiban vesz részt, ebből kiindulva pedig nem lenne elképzelhetetlen az a megközelítés, amely a magántermészetű ügyeket érintően (a belső munkahelyi vitákat is ideértve) a munkavállaló szólásszabadságának szűkebb érvényesülését irányozná elő. De a helyes kérdésfeltevés nem úgy szól, hogy miről beszélt a munkavállaló, hanem hogy milyen akceptálható érdekei fűződnek a munkáltatónak a véleményformálás szankcionálásához. Van-e joga korlátozni dolgozója szólásszabadságát akkor, ha ez utóbbi beszédének nincsen semmi köze a munkaviszonyához, illetve a munkahelyéhez?⁴

Paul Wragg megállapítása szerint az angol joggyakorlat nem veszi kellően komolyan a munkavállalói szólásszabadságot.⁵ Vitás helyzetek legtöbbször nem a fontos közügyekben való véleménynyilvánítás, hanem a munkavállalók egymás közötti csevegése után merülnek fel, és a demokrácia szempontjából kiemelten fontos vélemények védelme ezekre a fésületlen, olykor sértő, triviális megszólalásokra nem terjed ki. De a „nem fontos” ügyeket érintő beszéd is fontos a megszólaló számára,

² Eric Barendt: *Freedom of Speech*. Oxford, Oxford University Press, 2005. 488.

³ McAuliffe v. Mayor of New Bedford 25 NE 517 (1892).

⁴ Barendt (2005): i. m. 490.

⁵ Paul M. Wragg: Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences Between Practice and Liberal Principle. *Industrial Law Journal*, 44. (2015), 1. 1–28.

és egyáltalán nem lehetünk biztosak abban, hogy ezek széles körű korlátozása nem sérti meg a szólásszabadság alapvető elveit, elsősorban az egyéni önkifejezéshez, önkiteljesedéshez fűződő érdek védelmét.⁶ Feltehetően hasonló a helyzet más európai országokban is, mert a munkavállaló védelmének erőteljes elvi alapjai e tekintetben jobbra hiányoznak a jogrendszerekből.

A bíróságok sokszor adottnak veszik, hogy speciális munkajogi jogszabályokban a munkáltató érdekeinek védelmét szolgáló általános előírások, illetve esetlegesen a munkaszerződés vonatkozó klauzulái együttesen alapot adnak arra, hogy a munkáltató fellépjen azon esetekben, amikor a munkavállaló neki nem tetsző véleményt közöl. A munkajogi szabályok még abban az esetben is túlzott felhatalmazást adhatnak a munkáltatónak, amikor látszólag a munkavállalót igyekeznek védeni. A magyar *Munka törvénykönyve* szerint például a „munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja”.⁷ Világos, hogy e rendelkezés szinte korlátozás nélküli eszközt ad a munkáltató kezébe ahhoz, hogy fellépjen a munkavállalói véleménynyilvánítással szemben. A brit jogrendszer ezzel szemben nem nevesíti külön a munkavállaló szólásszabadságát, de közvetve annak védelme kiolvasható a jogszabályokból: az Employment Relations Act 1999 94. szakasza az igazságtalan elbocsátást tiltja meg, a Human Rights Act 1998 3. szakasza pedig rögzíti, hogy minden brit jogszabályt úgy kell értelmezni, hogy az összeegyeztethető legyen az Emberi Jogok Európai Egyezményébe foglalt jogokkal, köztük a 10. cikkben szereplő kifejezés szabadságával.⁸ Lényegében mindegy, hogy külön munkajogi szabály tesz-e említést a munkavállaló szólásszabadságáról, avagy sem, a védelem mértéke nem elsősorban ezen múlik.

A munkajogi törvényeken és munkaszerződéseken túl releváns kiegészítő szabályrendszert képeznek az egyenlő bánásmódot, azaz a diszkrimináció tilalmát rögzítő jogszabályok. Az Európai Unió több irányelvet is elfogadott a munkavállalókkal szembeni diszkrimináció ellen,⁹ a nemzeti jogok szerint pedig a politikai vagy más vélemény pedig olyan védett tulajdonság, amely alapján nem megengedett

⁶ Wragg (2015): i. m. 27.

⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 8. § (3) bek.

⁸ Dorcas Seah: Social Media and Freedom of Expression in the Workplace: Is the Law and Practice in the UK Fit for Purpose? *Bristol Law Review*, (2016), 11. 21–24.

⁹ A Tanács 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról; a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról; a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról; a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról; a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról; a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelv.

kedvezőtlenebb bánásmódban részesíteni a vélemény közlőjét más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.¹⁰ Azonban, ha a munkáltató egységesen szigorúan lép fel a munkavállalói véleménynyilvánítással szemben, akkor a diszkrimináció nem lesz megállapítható.

A munkaviszony a felek olyan, kölcsönös egyetértésen nyugvó, szabad rendelkezésük szerint létrejött, a privátautonómia területére tartozó jogviszony, amelynek tartalmát az alkotmányosan védett jogok első ránézésre kevésbé lehetnek képesek befolyásolni. A felek alapvető jogai azonban az efféle magánjogias jellegű jogviszonyokban is figyelembe veendők. Az alapvetően a német alkotmányjogból származó *Drittwirkung* fogalma szerint a feleknek tekintettel kell lenniük egymás alkotmányos jogaira egymás közti viszonyaikban.¹¹ Ebből fakadóan a munkáltatónak biztosítania kell munkavállalója szólásszabadságát, és azt csak megfelelő indokok alapján, arányos szankcióval sújtva korlátozhatja. Ezt az elvet speciális törvényi szabály nélkül is figyelembe vehetnék a bíróságok. Helyes lenne, ha a megfelelő indokok körét kellően szűkre szabnák, és nem lenne elegendő bármiféle érdeksérelem vagy annak csekély veszélye ahhoz, hogy a munkavállaló szólásszabadságát korlátozzák.

A munkáltató gazdasági, üzleti érdekeinek védelme lehet a legerősebb érv a jogkorlátozáshoz. Ez annak az igazolását feltételezi, hogy a munkavállaló beszéde a munkáltatónak kárt okozott, vagy a kár bekövetkeztének veszélyét idézte elő. A magyar Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozata egy olyan per nyomán született, amelyben a munkáltató (egy bank) felmondása arra hivatkozott, hogy a munkavállalója neki anyagi hátrányt okozott. A humánerőforrási szakértőként dolgozó munkavállaló másokkal együtt egy internetes portált üzemeltetett, amelyen humánerőforrás-gazdálkodási kérdéseket tárgyalt. A felmondás szerint az internetes portál, valamint a megjelent írások témája szorosan összefüggött a munkavállaló munkaköri feladataival. Az anyagi hátrány lényegében abban mutatkozott, hogy a munkavállaló a nyilvánossággal is megosztotta azon tudását, tapasztalatát, információit, amelyeket a munkáltatónál végzett munkája során szerzett. Az Alkotmánybíróság a panaszt elutasította, mivel a panaszos által közétett írások szakmai jellegűek, és nem közéleti vitákhoz kapcsolódnak, így a megjelent írások nem élvezhetik a szólásszabadság védelmét.¹² A döntéssel szemben a panaszos az Emberi Jogok Európai Bíróságához (EJEB) fordult, amely a *Herbai v. Hungary* ügyben¹³ született döntésben megállapította, hogy a szólásszabadság nem csak

¹⁰ Lásd például a magyar 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. 8. §.

¹¹ Az alapjogok horizontális hatályának kérdéseiről a munkajog kontextusában lásd Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Tanácsadó Bt., 2010. 125–184.

¹² Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozata a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámu ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panasz elutasításáról. Indokolás, [40] bek.

¹³ *Herbai v. Hungary*, no. 11608/15, 2020. február 5-i ítélet.

a szűken értelmezett közéleti kérdésekre vonatkozik.¹⁴ Továbbá, a magyar bírósági eljárásokban nem nyert bizonyítást az, hogy a kérelmező magatartása ténylegesen hátrányosan érintette volna a munkáltató gazdasági érdekét.¹⁵

Azonban a védendő érdekek nem csupán gazdaságiak lehetnek. A magyar Legfelsőbb Bíróság EBH2004. 1050. számú döntése szerint a munkaviszonyban előírt együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a szólás-szabadságával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el – a konkrét esetben a munkavállaló újságíró a munkáltatója által kiadott lapban tett közzé erőteljes kritikát a munkáltatójára vonatkozóan. De ezen, legalábbis az elvek szintjén egyszerűbben megítélhető eseteken túl a munkáltatók olyan esetekben is könnyűszerrel bocsájtanak el dolgozókat, amikor azok nem a munkaviszonyukkal összefüggésben teszik közzé véleményüket. Nehéz az egyensúly felállítását a munkavállalói vélemények védelme és a munkáltató imázsának, társadalmi megítélésének védelme között. Korábban ez a probléma nem jelentkezett tömegesen, mert a munkavállalók véleményének nem volt olyan nyilvános és egyúttal a közzététel megtörténtét is kétségbevonhatatlanul bizonyító platformja, mint manapság a közösségi média. Az online platformokon ma bárki ingyen, azonnal és tetszőleges gyakorisággal nyilváníthat véleményt, amelyet korábban csak irodai szomszédjainak vagy az ebéd-, illetve a cigarettaszünetekben mondhatott el, jóval bizalmasabb körülmények között. A másik körülmény a társadalmi igazságosság nevében fellépő, az éppen aktuális erkölcsi normákat üzleti érdekeik védelmében kőkeményen érvényesítő munkáltatók erőteljes fellépése a nem *comme il faut* módon viselkedő dolgozóikkal szemben.¹⁶

A kedvező imázs és a társadalmi igazságosság növelése melletti elkötelezettség nemcsak a jogszerűtlen véleményekkel szemben indítja fellépésre a munkáltatót, hanem az apró botlások miatt is, és a lehető legerősebb megtorlást (a munkavállalók esetében: az elbocsájtást) irányozza elő.¹⁷ Ez különösen aggályos akkor, ha valamely fontos közéleti kérdésben közzétett vélemény nyomán történik – erre példa egy olyan eset, amelyet egyelőre nem követett bírósági eljárás. Petry Zsolt, a berlini Hertha BSC futballklub kapusedzője 2021 tavaszán egy interjú után elvesztette állását. A cikkben az edző úgy nyilatkozott, hogy Európa morálisan „mélyre süllyedt”, a nyugat-európai bevándorláspolitikát pedig „az erkölcsi leépülés megnyilvánulása”, ami „végigsöpör a kontinensen”. Petryt a véleménye miatt bocsátották el, mert az nem fér össze a Hertha által képviselt értékekkel, a nyitottsággal, a toleranciával és a sokszínűséggel. A német társadalmi kultúra ma jórészt ezekre épül, ezt pedig az edző megsértette. Az eset nyomán úgy tűnhet, hogy a szólásszabadság már nem

¹⁴ Herbai v. Hungary, no. 11608/15, 2020. február 5-i ítélet. 43. bek.

¹⁵ Herbai v. Hungary, no. 11608/15, 2020. február 5-i ítélet. 48. bek.

¹⁶ Henry Engler: “Cancel culture” in the Workplace: New Challenges and Risks for Compliance, HR & Boards. *Thomson Reuters*, 2020. szeptember 15.

¹⁷ A Letter on Justice and Open Debate. *Harper's Magazine*, 2020. július 7.

alapvető tartópillére a közös európai értékrendnek és kultúrának, úgy, ahogyan a második világháború után először Nyugat-Európában, majd a vasfüggöny leomlása után a teljes kontinensen annak minősült. Érthető és elfogadható, ha a futballklub számára fontos a sokszínűség és a tolerancia védelmezése, de ha ez a szempont mindent felülír, és a berlini társadalmi értékrenddel össze nem egyeztethető megszólalás a lehető legerőteljesebb reakciót váltja ki, akkor a munkáltató ezzel mind a sokszínűség híveit, mind a kritikusait kiskorúsítja. Az előbbieket nem tartja képesnek álláspontjuk megvédésére, az utóbbiakat pedig érdemesnek véleményük kimondására.

Természetesen egy közéleti ügyről alkotott véleményről olykor nehéz lehet megmondani, hogy van-e kapcsolódása, kihatása a vélemény közlőjének munkájára. A berlini futballklub elkötelezettsége a nyílt társadalom iránt lehet identitásának olyan fontos része, hogy az azzal össze nem férő vélemények egy munkavállalója szájából romboló hatással vannak erre a nyilvános identításra. De ez a kapcsolódás egy kapusedző munkájához mégiscsak igen távoli és esetleges. Továbbá egy európai intézménynek, mint amilyen egy futballklub is, a szólásszabadság védelmét, az eltérő véleményekkel szembeni toleranciát is érdemes lenne identitása építőkövének tekinteni. Másként minősülhet és a szólásszabadság korlátozására vonatkozó alkotmányos elvekkel összefér az az eset, amikor a munkavállaló konkrét, azonosítható személyekkel szemben, azok jogait sértő megnyilvánulással él.

A munkáltatók identitásának védelme más összefüggésben is érzékeny kérdés. Az állami intézmények vallásilag, világnézetileg, politikailag semlegességre kötelezettek. A *Vogt v. Germany* ügyben¹⁸ az EJEB előtt nem is az merült fel, hogy a kérelmező tanárnő, aki a kommunista párt tagja volt az 1970-es évek Nyugat-Németországában – amikor a kommunista párt a német alkotmánnyal össze nem férő tevékenységet folytatott –, megpróbálta volna indoktrinálni a rábízott gyerekeket, illetve hogy biztonsági kockázatot jelentett volna rájuk nézve. Párttagsága miatti elbocsátása és a német bíróságok döntései a szólásszabadságához fűződő jogát sértették.¹⁹ A világnézetileg, vallásilag elkötelezett (magán)intézmények esetében más lehet a helyzet, erre példa a *Rommelfanger v. Germany* ügyben²⁰ született döntés. A kérelmező orvost egy, a katolikus egyház által fenntartott kórház azután bocsájtotta el, hogy levelet tett közzé az egyik hetilapban, amelyben az abortusz mellett foglalt állást. Ez nem fér össze az egyház tanításaival. A német bíróságok és az EJEB is úgy látta, hogy az egyházi intézmények által megkövetelt lojalitás az egyház értékrendjével az egyén szólásszabadságának korlátját képezheti, de ez a korlátozás nem lehet aránytalan. Jelen esetben azonban az abortuszról való hallgatás – amennyiben nem tud azonosulni az egyház álláspontjával – nem volt észszerűtlen és túlzott terhet jelentő elvárás a munkavállaló felé. Fordított helyzetben, a vallásilag semleges intézmények fellépése a vallási tartalmú véleményeket

¹⁸ *Vogt v. Germany*, no. 17851/91, 1995. szeptember 26-i ítélet.

¹⁹ *Vogt v. Germany*, no. 17851/91, 1995. szeptember 26-i ítélet. 60–61. bek.

²⁰ *Rommelfanger v. Germany*, no. 12242/86, admissibility decision.

hangoztató – jellemzően vallási jelképet viselő vagy vallási elkötelezettsége jeléül bizonyos ruhadarabot viselő – munkavállalókkal szemben szintén a munkavállaló kifejezési szabadságát érinti.²¹

A magán- és a közsféra munkáltatói jogainak terjedelme a munkavállalóikkal szembeni fellépésre nem csak az utóbbira vonatkozó semlegességi követelmény miatt tér el. Az alkotmányosan védett jogok biztosítása a közsférát (az állami, illetve az államhoz kapcsolható, valamint az önkormányzati intézményeket) közvetlenül kötelezi. A fegyveres szervek esetében a semlegességi követelmény azonban jelentősebb súllyal esik a latba, mint más állami munkáltatóknál.²² Az Egyesült Államok Legfelső Bíróságának gyakorlata a közalkalmazottak szólásszabadságának kérdését alaposan körüljárta.²³ A *Pickering v. Board of Education* ügyben²⁴ a bíróság kimondta, hogy a közalkalmazott véleménye közügyekben – aki a munkáltatójával szemben írt olvasói levelet a helyi újságba – nem lehet alapja az elbocsátásnak. A *Connick v. Myers* ügyben²⁵ tisztázta, hogy ez a védelem a közügyeken kívüli más témájú véleményekre nem vonatkozik. A *Rankin v. McPherson* ügyben²⁶ megállapította, hogy a közügyet érintő, nem a nyilvánosságnak szánt, de szélsőségesnek tekinthető vélemény is (a remény megfogalmazását a Reagan elnök elleni sikertelen merényletet követően, hogy a következő próbálkozás eredményes lesz) a szólásszabadság védelme alá tartozik. A *Garcetti v. Ceballos* ügyből²⁷ pedig az derült ki, hogy ha egy munkavállaló munkahelyi feladata a véleményformálás bizonyos közügyekben, akkor munkaviszonyából fakadó kötelezettségei teljesítése nem minősülhet a szólásszabadsága gyakorlásának. Ilyen részletes és kifinomult bírósági vagy alkotmánybírósági gyakorlat Európában nem ismert, mindenesetre a közösségi médiára áttérő munkavállalói véleménynyilvánítás az amerikai gyakorlatot is jórészt zárójelbe tette. Amit Ardith McPherson Reagan elnökkel kapcsolatban mondott, a közösségi médiában való közzététel esetén aligha minősülne védett beszédnek.

²¹ A nyakban viselt apró kereszt miatti elbocsátás sérti a szólás- és vallásszabadságot egy repülőtéri dolgozó esetében, de nem sérti az ápolónő esetében [*Eweida and Others v. the United Kingdom*, no. 48420/10, 59842/10, 51671/10 és 36516/10, 2013. május 27-i ítélet], a fejkendő viselésének megtiltása nem diszkriminatív, ha nem kifejezetten a muszlim nőkkel szemben irányul (*C-157/15. sz., Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV* ügyben, az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről 2017. március 14-én hozott döntés [GC]; a *C-188/15. sz., Asma Bougnaoui és Association de défense des droits de l’homme [ADHD] kontra Micropole SA* ügyben az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről 2017. március 14-én hozott döntés [GC]).

²² Lásd *Rekvényi v. Hungary*, no. 25390/94, 1999. május 20-i ítélet.

²³ Frank E. Langan: Likes and Retweets Can’t Save Your Job: Public Employee Privacy, Free Speech, and Social Media. *University of St. Thomas Law Journal*, 15. (2018), 1. 228.

²⁴ *Pickering v. Board of Education* 391 US 563 (1968).

²⁵ *Connick v. Myers* 461 US 138 (1983).

²⁶ *Rankin v. McPherson* 483 US 378 (1987).

²⁷ *Garcetti v. Ceballos* 547 US 410 (2006).

A belső visszaélések bejelentőit (*whistleblower*) védelem illeti meg, hogy ne érje őket retorzió amiatt, mert rávilágítottak olyan visszaélésekre, amelyek feltárása a közérdeket szolgálja. E bejelentők, ha elszánták magukat a cselekvésre, értelem-szerűen vagy az adott kérdésben hatáskörrel bíró állami hatósághoz, vagy a sajtóhoz tudnak fordulni. A bejelentők védelme nem a sajtó joga, hiszen a sajtó névtelenül maradásukat a forrásvédelem jogán keresztül képes biztosítani, de az őket védő szabályoknak a sajtó is a kedvezményezettje, mivel nagyobb eséllyel jut hozzá fontos és közlésre érdemes tartalomhoz. Külön pikáns probléma, amikor újságírók válnak visszaélések „bejelentőivé”. A német Walraff/Bild-eset egy fedésben lévő újságíró cikke nyomán indult: a személyazonossága felőli megtévesztés – amely által beépült egy másik szerkesztőségbe – az információk megszerzéséhez szükségesnek, így a sajtószabadság által védett tevékenységnek minősült.²⁸ Az EJEB pedig olyan ügyekben hozott döntéseket, amelyekben az újságírók saját munkáltatóik visszaéléseire hívták fel a nyilvánosság figyelmét – az EJEB döntései az újságírókat védtek munkáltatójuk szankcióitól.²⁹

Szólásszabadság, munkahely és közösségimédia-használat

A közösségi médián keresztül történő véleménynyilvánítás minden felhasználó számára kínáló lehetőség arra, hogy véleményét eljuttassa a nyilvánossághoz, de ez egyúttal korábban nem ismert veszélyeket is hordoz rájuk nézve. A vélemény közlése gyors, akár azonnali is lehet, így nagyobb tér nyílik a sértő, meggondolatlan, elkapkodott megszólalásoknak, amelyek általában szűrés nélkül jelennek meg. A korábban szűk körben maradó, szóban elhangzó vélemények a nyilvánosság elé kerülhetnek, terjedésük ráadásul a beszélő által ellenőrizhetetlen. Még a vitathatatlanul jogszerű véleményeket is követheti szankció a munkáltató részéről. A munkaszerződések a törvényi szabályokon túl tovább szűkíthetik a munkavállalói véleménynyilvánítás lehetőségeit, és számos munkáltatónál léteznek speciális szabályzatok a közösségimédia-használatra vonatkozóan, amelyek nemcsak a munkaviszonnyal összefüggő megnyilvánulásokra, hanem a munkavállaló közösségimédia-jelenlétére általában is kiterjedhetnek.³⁰ A *social media policyk* előírása különösen érzékeny kérdés az állami munkáltatók esetében, ahol a munkavállalók szólásszabadsághoz fűződő jogának biztosítása a munkáltató részéről alkotmányos

²⁸ BVerfGE 66, 116; 1 BvR 272/81 (Wallraff/Bild-döntés); Barendt (2005): i. m. 441–444.

²⁹ Fuentes Bobo v. Spain, no. 39293/98, 2000. február 29-i ítélet; Matúz v. Hungary, no. 73571/10, 2014. október 21-i ítélet; Wojtas-Kaleta v. Poland, no. 20436/02, 2009. július 16-i ítélet.

³⁰ Kathleen McGarvey Hidy: Social Media Policies, Corporate Censorship and the Right to be Forgiven: A Proposed Framework for Free Expression in an Era of Employer Social Media Monitoring. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 22. (2020), 2. 346–385.

kötelezettség.³¹ A munkáltatók ezzel együtt is szigorúan léphetnek fel a közösségi médiában megjelenő véleményekkel szemben, ha úgy látják, hogy az a munkahelyi közösség „bomlasztására alkalmas”.³²

A közösségi média használatának belső szabályozása nem kifogásolható azon esetekben, amikor a munkáltató jogos érdeke a dolgozók tevékenységének szabályozása, kiváltképpen, ha posztjaik, *tweetjeik* a munkáltató véleményeként tűnhetnek fel a platformokon. Ezen okból vezette be a *New York Times* saját újságírói számára a közösségi média használatára vonatkozó irányelveit; van abban valami pikáns, hogy a hagyományos média újságíróinak közösségi médiabeli tevékenysége belső szabályozás alatt áll, de könnyen indokolható. Ahogy maguk az újságírók is mondják: amit ők tesznek közzé, még ha magánemberként is, az az újság véleményeként tűnik fel.³³

A közösségi médiában nem csupán a felhasználó által közzétett szöveg, kép vagy videó, hanem más expresszív aktus is „beszédnek” minősülhet, például tartalmak megosztása vagy azokra adott, egy gombnyomással kifejezhető reakció. A Facebook „like”-gombjának használata tárgyában tisztázni kellett azt, hogy alkalmazása egyáltalán véleménynyilvánításnak minősül-e. A *Bland v. Roberts* ügyben³⁴ az egyik amerikai szövetségi kerületi bíróság azt állapította meg, hogy egy tartalom iránti tetszésnyilvánítás nem minősül védett beszédnek, mert nincs olyan lényegi tartalma, amely alkotmányos védelemben lenne részesíthető. Azaz lényegében hiányzik a vélemény tartalma, a „like”-gomb megnyomása nem jelent azonosulást az érintett tartalommal. Az ügyben a Hampton város seriffjének megválasztását megelőző kampány idején (a hivatalt közvetlen választás útján töltötték be) a később újraválasztott seriff ellenében indult egy másik jelölt. Ez utóbbi Facebookon elérhető kampányoldalán a seriff hivatalában dolgozó munkatársak egy része tetszésnyilvánítását fejezte ki a „like”-gomb használatával. Amikor az újraválasztott seriff ezen dolgozókat nem nevezte ki újból korábbi pozíciójukra, ők pert indítottak egyesülési joguk és szólásszabadságuk megsértésére hivatkozva. A kerületi bíróság elutasította a keresetet, elvetve a szimbolikus beszéd doktrínájának alkalmazását, ami a közösségimédia-platformok működését értő szakmai közösségben éles kritikát váltott ki.³⁵ A kerületi bíróság döntésével szembeni fellebbezés után a Fourth Circuit megállapította a szólásszabadság megsértését.³⁶ A bíróság szerint a „like”-gomb

³¹ Langan (2018): i. m. 241–243.

³² Denise S. Smith – Carolyn R. Bates: The Evolution of Public Employee Speech Protection in an Age of Social Media. *Atlantic Law Journal*, 22. (2020), 1. 1–41.

³³ The Times Issues Social Media Guidelines for the Newsroom. *New York Times*, 2017. október 13.

³⁴ *Bland v. Roberts* 857 F.Supp. 2d 599 (ED Va., 2012).

³⁵ Ira P. Robbins: What Is the Meaning of Like: The First Amendment Implications of Social-Media Expression. *The Federal Courts Law Review*, 7. (2013), 1. 127–151.; Leigh E. Gray: Thumb War: The Facebook “Like” Button and Free Speech in the Era of Social Networking. *Charleston Law Review*, 7. (2013). 447–487.

³⁶ *Bland v. Roberts* No. 12-1671 (4th Cir. 2013).

alkalmazása szimbolikus beszéd, szavak nélkül is érzékelhető véleményt hordoz, ami hasonló ahhoz, mint amikor egy választási kampány során az egyik jelölt tábláját az őt támogató polgár kitűzi az előkertjébe (ahogyan az az Egyesült Államokban szokás). A munkavállalók érdeke véleményük kinyilvánításában megelőzi a seriff azon érdekét, amely a közösség zavartalan szolgálatához fűződik. Amit a munkavállaló a közösségi médiában tesz, szinte kivétel nélkül beszédnek tekinthető, és azzal kapcsolatban felmerülhet a szólásszabadság védelme; ugyanakkor mint beszéd a munkáltató érdekeit sértheti, így alapot adhat a közlővel szembeni fellépésre.³⁷

A közösségi média a gyors, sokszor meggondolatlan, tömeges és kontroll vagy szűrő nélküli véleménynyilvánítás terepe.³⁸ Ebből eredően egy szemvillanás alatt rendkívül kellemetlen helyzetbe kerülhet az a munkavállaló, aki elkapkodva nyilvánít véleményt. Kérdés, hogy indokolt-e a gyorsan és külső szűrő igénybevétele nélkül közzétett véleményekre tekintettel a bíróságoknak – és a munkáltatóknak – eltérniük a nyilvános kommunikációra eddig alkalmazott mércéktől. Amikor 2012-ben egy walesi futballista, Daniel Thomas homofób üzenetet tett közzé Twitter-oldalán a brit olimpiai műugrócsapattal kapcsolatban, a Director of Public Prosecutions (DPP) véleménye szerint az üzenet sértő volt, de nem „súlyosan sértő”, mert szerzője humorosnak szánta, és saját követőinek küldte (főleg barátoknak és családtagoknak), a nyilvánosságra kerülést követően gyorsan eltávolította, megbánást tanúsított, a futballcsapata is megbüntette, a megcélzott műugrók pedig nem szerepeltek a címezettek között, csak a nyilvánosságra kerülést követően szereztek tudomást az üzenetről.³⁹ Ebből pedig az következik, hogy a közösségi médiabeli beszéd kontextusa egészen tágran értelmezve fontos és vizsgálendő szempont a bűncselekménnyé minősítést megelőzően. Más esetekben azonban a viccnek szánt megjegyzések nyomán börtönbe került a szerző, igaz, a pályán szívrohamot kapott fekete futballistán viccelődő szerző más felhasználókkal vitába keveredve további rasszista és sértő megjegyzést tett, magatartása tehát nem tekinthető egyszeri és a kontextus ismeretében bűncselekményként nem értékelendő „hibának”.⁴⁰

A Chambers v. DPP ügyben a Communications Act 2003 127. szakasz 1. bekezdés a) pontja szerinti másik tényállási elemet, az üzenet fenyegető (*menacing*) jellegét kellett a bíróságnak megítélnie.⁴¹ Paul Chamberst azért vádolták meg és ítélték el, mert a doncasteri Robin Hood reptér felrobbantásával „fenyegetőzött”, amikor azzal szembesült, hogy a kedvezőtlen időjárás miatt törölték a járatát. Az ügy Angliában „Twitter-joke trial/ként” híresült el, mert valójában soha nem állt fenn

³⁷ Langan (2018): i. m. 245.

³⁸ Peter Coe: The Social Media Paradox: An Intersection with Freedom of Expression and the Criminal Law. *Information & Communications Technology Law*, 24. (2015), 1. 32–33.

³⁹ DPP Statement on Tom Daley Case and Social Media Prosecutions. *Crown Prosecution Service Blog*, 2012. szeptember 20.

⁴⁰ Steven Morris: Student Jailed for Racist Fabrice Muamba Tweets. *The Guardian*, 2012. március 27.

⁴¹ Chambers v. DPP [2012] EWHC 2157.

annak veszélye, hogy Chambers beváltja meggondolatlan fenyegetését.⁴² Az, hogy az alsóbb fokú bíróságok elítélték, annak volt a következménye, hogy szerintük az üzenet önmagában fenyegető volt, egy átlagember annak tekinthette, és aggodalmat válthatott ki belőle.⁴³ A Legfelső Bíróság végül felmentette a vádlottat valós fenyegetés hiányában, tekintve, hogy az üzenet nem volt alkalmas félelem és nyugtalanság előidézésére azokban, akiknek küldték, vagy akik láthatták.⁴⁴

Más kérdés, hogy a munkáltatók nemcsak a jogellenes tartalmak esetén léphetnek fel, az általuk alkalmazott mérce – amelynek alkalmazása a munkaviszony megszüntetését eredményezheti – elszakad a jogellenesség mércéitől, és lényegében a munkáltatók belátására bízva azt, hogy mit engednek meg a munkavállalóiknak, és mit nem. Ebben a tekintetben a közösségi médiabeli beszéd nemhogy nem „enyhítő körülmény”, amely jellegénél fogva a meggondolatlan, sértő beszéd eltérését ösztönzi, hanem éppen ellenkezőleg, a munkavállalói beszéd hangerősítőjeként, egyúttal bizonyítási eszközként nehezebb helyzetbe hozza a szólásszabadságára hivatkozni próbáló munkavállalót. A sértő beszéd nyilvános „láthatósága” súlyosabb megítélést von maga után, mint ha a beszéd szóban, az online világtól távol került volna közzétételre. Frank LoMonte találó példája szerint, ha egy iskolai tanárnő otthon megiszik egy pohár sört, abból nem lehet baj, ha azonban kitesz magáról egy képet a Facebookra, amelyen alkoholfogyasztás közben látható, bajba kerülhet a munkáltatójánál. A közösségi médiabeli beszéd, amely sokszor jelképes, átvitt értelmű, nem komolyan gondolt, szigorúbb büntetést kaphat, mint a ténylegesen tanúsított magatartás.⁴⁵

A közösségi médiabeli kommunikáció helyes megítélése céljából Jake Rowbottom javasolja az alacsony szintű beszéd (*low level speech*) kategóriájának bevezetését a jogalkalmazást vezérlő doktrínák közé. A magas és az alacsony értékű beszéd megkülönböztetése már ismert – például a közügyek vitái tartoznak az előbbi körbe, a pornográfia vagy a kereskedelmi beszéd pedig az utóbbiba.⁴⁶ A doktrína szerint minél inkább egy közügy vitáját érinti a megszólalás, annál „értékesebb”, annál szigorúbban védendő. Az új kategória nem a beszéd tartalmát, hanem a közvételének kontextusát érinti, így a *social mediában* zajló vitákat, veszekedéseket, fenyegetéseket, a gyűlölet kifejeződéseit a platformon keresztül zajló kommunikáció általános jellegzetességeit értékelve „alacsony szintűnek” minősítené, és kevésbé

⁴² Martin Beckford: Twitter Joke Trial Conviction Quashed in High Court. *The Telegraph*, 2012. július 27.

⁴³ Chambers v. DPP, 17. bek.

⁴⁴ Chambers v. DPP, 30. bek.

⁴⁵ Frank D. LoMonte: The “Social Media Discount” and First Amendment Exceptionalism. *University of Memphis Law Review*, 50. (2019), 2. 405–406.

⁴⁶ Jeffrey M. Shaman: The Theory of Low-Value Speech. *SMU Law Review*, 48. (1995), 2. 297–348.

szigorúan korlátozná, mint például a hagyományos médiában vagy a jelenlévők között elhangzó hasonló tartalmú beszédet.⁴⁷

A közösségi média a teljesen nyilvános és a magánszférába tartozó fórumok között helyezkedik el, közelebb a teljes nyilvánossághoz. Célját tekintve mégsem tekinthető azonosnak egy hagyományos médium céljaival, amely minden esetben a lehető legtöbb emberhez próbál eljutni. A közösségi médiabeli beszéd a munkavállalók részéről általában az ismeretségi körüknek szól, nem pedig a számukra idegen többi felhasználónak, mégsem tekinthetők magánjellegű közlésnek, mert a platformon az ismeretségi körük lehet igen tág, akár több ezer fős, illetve tisztában vannak azzal is, hogy megnyilvánulásuk saját akaratuktól függetlenül megosztással továbbterjedhet, akár a hagyományos médiába is átkerülhet, és azt sem tudhatják, hogy a platformbeli ismerőseik közül éppen kihez jut el. Ez a köztes állapot sajátos megítélést igényelne a munkáltatók és a bíróságok részéről. Egy-egy sérelmes, bántó, a vállalati *policy*-vel össze nem férő megszólalás a munkavállaló közösségi-média-profilján mégsem ugyanaz, mint ha a *New York Times*-ba írt volna cikket, de nem is olyan, mint a konyhaasztalnál mondott beszéde. A munkavállalóval szembeni fellépéskor ennek figyelembevételével lenne szükséges eljárni.⁴⁸

A közösségi médián keresztül közzétett munkavállalói megnyilvánulások számos különféle helyzetben idézhetnek elő nehézségeket a munkáltatóhoz fűződő kapcsolatban. Ezek sora akár már a munkahelyre való belépés előtt is megkezdődhet. A munkáltatók gyakran ellenőrzik a hozzájuk bekerülni kívánó munkavállalók közösségi-média-oldalait. Amennyiben ezek beállítása nyilvános, a magánszférára-sérelem nem merülhet fel, de a felvételi döntés során alkalmazott diszkrimináció veszélye ez esetben is fennáll.⁴⁹

Egy másik probléma a munkaidőt terhelő közösségi-média-használat, amely nyilvánvalóan aggálymentesen megtiltható lehet. Az efféle tartalomsemleges – a munkavállaló közzétenni kívánt véleményétől független – korlátozás, amelynek alapos indoka is van (a munkáltató érdekeinek védelme a szervezett, hatékony munkavégzéshez) elvben nem vet fel alkotmányos aggályokat. Ugyanakkor a közösségi média olyannyira a mindennapok részévé vált, és egy-egy munkavállaló alapesetben is naponta többször jelentkezhet be a saját fiókjába, hogy az ilyen rövid, a munkateljesítményt érdemben nem rontó közösségi-média-használat aránytalan büntetése indokolatlan lehet. A munkavállalók megfigyelése abból a célból, hogy használják-e a közösségi médiát, szintén magánszférasértő gyakorlat lehet.⁵⁰ Hasonló megítélés

⁴⁷ Jacob Rowbottom: To Rant, Vent and Converse: Protecting Low Level Digital Speech. *The Cambridge Law Journal*, 71. (2012), 2. 370–376.

⁴⁸ Diego Álvarez Alonso: Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 39. (2018), 2. 304–306.

⁴⁹ Alonso (2018): i. m. 291–292.

⁵⁰ Alonso (2018): i. m. 293–296.

alá eshet az a kérdés, hogy milyen informatikai eszközt használt a munkavállaló a közösségi média-oldalára való belépésre. A munkáltató tulajdonában álló eszközök magáncélra való használata – beleértve a közösségi médián keresztüli kommunikációt is – megtiltható lehet, adat- és informatikai biztonsági célból.

Az igazán nehéz kérdésekhez akkor jutunk el, amikor a munkavállaló közösségi médiában közzétett véleményét a munkáltató ítéli meg. El kell választani egymástól azon eseteket, amikor a munkavállaló a munkájáról, a munkahelyéről, a kollégáiról posztol, illetve amikor ezektől teljesen független tartalmat tesz közzé.⁵¹ A munkáltató mozgástere elvben bővebb az előbbi esetben, hiszen az érdekeinek sérelme könnyebben tetten érhető akkor, ha a munkavállaló a munkahelyét szidja, vagy kollégáiról tesz közzé sérelmes véleményt. De a munkáltatók előszeretettel fellépnek azon esetekben is, amikor a munkavállaló olyan véleményt tesz közzé, amely valamely közéleti kérdésben foglal állást, és tartalma nem egyeztethető össze a munkáltató társadalmi imázsával, vagy valamely más okból véli azt sérelmesnek érdekeire nézve. Akár egy régi, a munkaviszony létrejöttét megelőző közösségi-média-poszt is alapot adhat a munkaviszony megszüntetésére. Ezen esetekben a munkáltatóknak és a bíróságoknak tekintettel kellene lenniük a szólásszabadság értékére; minél távolibb a kapcsolat a vélemény tartalma és a munkáltató tevékenysége között, annál kevésbé lehet indokolt a munkavállalóval szembeni erőteljes fellépés. Cara Magatelli amellet érvel, hogy munkaidőn kívül a munkavállaló bármilyen tevékenységet végezhet, amely nem jogszerűtlen, és nem sérti a munkáltató legitím gazdasági érdekeit.⁵²

Mary-Rose Papandrea azt a sajátos kérdést feszegeti, hogy kommunikálhat-e a munkavállaló munkaügyben (mintegy munkája részeként) másokkal a közösségi médián keresztül. E kérdés különösen érzékeny problémát jelenthet a tanár-diák viszonylatban. Ha a munkáltató megtiltja a tanár számára a diákokkal való kapcsolattartást – a helytelen kommunikációt és a viszonyok kialakulását megelőzendő –, az a tanár szólásszabadságát korlátozza még akkor is, ha nem oktatási ügyben kíván diákjaival beszélni.⁵³

A David Mangan által bemutatott angol és kanadai ügyek azt bizonyítják, hogy a munkáltatók gyakran lépnek fel olyan esetekben, amikor a munkavállalójuk közéleti témában – például a nemi és a faji egyenjogúsággal, az LMBTQ-jogokkal vagy politikai kérdésekkel kapcsolatban – fejti ki álláspontját⁵⁴ (hasonló a helyzet

⁵¹ David Mangan: Online Speech and the Workplace: Public Right, Private Regulation. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 39. (2018), 2. 361.

⁵² Cara Magatelli: Facebook is Not Your Friend: Protecting a Private Employee's Expectation of Privacy in Social Networking Content in the Twenty-First Century Workplace. *Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, 6. (2012), 1. 103–129.

⁵³ Mary-Rose Papandrea: Social Media, Public School Teachers, and the First Amendment. *Boston College Law School, Legal Studies Research Paper*, 90. (2012), 267. 1596–1642.

⁵⁴ Mangan (2018): i. m.

az Egyesült Államokban is).⁵⁵ Ez hátrányos következménnyel jár a munkavállalók szólásszabadságára, illetve kiüresíti annak alkotmányos védelmét, aprólékosan kidolgozott doktrínáit.

A szólásszabadságon túl az egyenlő bánásmód követelményére is hivatkozhat a munkavállaló, ha véleménye miatt szankció éri a munkáltatója részéről. Egy figyelemre méltó ügyben a közelmúltban született döntés Magyarországon. Az ügy előzményeként egy állami pénzforrások felhasználásával működő alapítvány munkavállalója a Facebookon – magánprofilján – *like*-olt egy olyan bejegyzést, amelyet egy, a Budapest város által benyújtott, a nyári olimpia megrendezésére irányuló pályázat ellen fellépő civil egyesület tett közzé. Az alapítvány igazgatója észlelte ezt, és a következő értekezleten szóban megrótt a munkavállalót, tekintettel arra, hogy az alapítvány közpénzek felhasználásával működik, és így az igazgató álláspontja szerint munkavállalóinak tartózkodniuk kell a támogatásról döntő kormányzatot sértő politikai véleménynyilvánítástól. Az igazgató az alapítvány zárt Facebook-csoportjában közzétett üzenetében az alapítvány minden munkavállalóját figyelmeztette az olimpiai pályázatot nem támogató véleményektől való tartózkodásra. A felperes munkavállaló a munkatársának ilyenén történt megrovása ellen szót emelt, a munkahelyén szóban és később saját Facebook-profilján keresztül is. Ezt követően, néhány héttel később – átszervezésre hivatkozva – az alapítvány megszüntette a munkatársáért kiálló munkavállaló munkaviszonyát.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. § j) pontja alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt politikai vagy más véleménye miatt részesül kedvezőtlen bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülhet. A bíróság megállapítása szerint a jelen ügyben azon munkavállalók, akik az olimpia megrendezését nem támogatják, hátrányba kerültek vagy kerülhettek volna azon munkavállalókhoz képest, akik az olimpia megrendezését támogatták, vagy ahhoz semleges viszonyultak, hiszen az igazgató az említett Facebook-posztjában kizárólag azoknál a munkavállalóknál helyezte kilátásba a jogviszony megszüntetését, akiknek a véleménye az előbbi kategóriába tartozott. A bíróság azt állapította meg, hogy a felmondás és a felperes kifogásemelése között ok-okozati összefüggés áll fenn. A munkaviszony megszüntetése tehát jogellenes volt, mert annak valós indoka a felperesnek a – kollégájával szembeni egyenlő bánásmód megsértése miatti – kiállása volt.⁵⁶ A diszkrimináció a munkavállalót a munkahelyen, és nem a közösségi médián keresztül történt véleménye miatt érte, az ügy mégis összefüggésben van a közösségi médián keresztüli véleménynyilvánítás kérdésével; továbbá, ha a munkavállaló nem személyesen,

⁵⁵ McGarvey Hidy (2020): i. m.

⁵⁶ 77. M. 629/2017/36. sz. ítélet, Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság.

hanem a Facebookon tette volna közzé álláspontját, vélhetően sem a munkáltatói lépés, sem a bíróság azt megítélő döntése nem lett volna más.

A másodfokú bíróság azonban nem látta megalapozottnak azt, hogy a munkavállalóval szemben főnöke a másokat ért diszkrimináció miatti fellépése miatt megtorlást alkalmazott volna. A „megtorlás” az egyenlő bánásmódot védő törvény egy sajátos tényállása. Az Ebktv. szerinti megtorlás [10. § (3) bek.] megállapításához három tényállási elemnek kell megvalósulnia: szükséges egy diszkriminációs eset („az egyenlő bánásmód követelményének megsértése”), egy amiatt történő kifogáselés vagy eljárásindítás, illetve abban történt közreműködés, valamint egy ezzel összefüggésben okozott jogsérelem a munkáltató részéről. Mint a másodfokú bíróság megállapította, a bírói gyakorlat szerint „megtorlásra csak az hivatkozhat, aki az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt emelt kifogást, indított eljárást, vagy működött közre eljárásban, és ezzel összefüggésben részesült kedvezőtlen eljárásban”.⁵⁷ A felperes munkavállaló valóban fellépett főnöke Facebook-posztjával szemben, de nem a másik munkavállalót ért konkrét diszkrimináció miatt, hanem mert általában megengedhetetlennek tartotta az abban foglaltakat. Ezen túl azonban a felek konfliktusa egy idő után elmélyült és személyes jellegűvé vált, majd a munkáltató a munkavállalójának jogviszonyát jogellenesen – de nem az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok megsértésével, „csak” megfelelő indok nélkül – megszüntette.⁵⁸

A munkavállalók magánéletéhez való joga az interneten

A közösségi oldalakon közzétett tartalmak megítélése feltételezi azt, hogy a munkáltató ellenőrzi vagy erre irányuló jelzés esetén betekint munkavállalója profiljába. Ez az ellenőrzés, kiváltképpen a folyamatos megfigyelés, önmagában is sérelmes lehet a munkavállaló számára. A munkavállaló közösségi médiában tanúsított aktivitása a magánéletének a részét képezi. Ugyanakkor a nyilvános bejegyzések vagy az adott munkavállaló mások által megosztott bejegyzései lényegében a nyilvánosság részévé válnak, és nehezen értelmezhetők bizalmas információként. A bejegyzés folyamatosan és akár hosszú ideig elérhető, így még a munkaviszony létrejötte előtti bejegyzések is megismerhetők lehetnek, amelyből a munkavállalóra hátrányos döntések születhetnek.⁵⁹

Az adatvédelem felől közelítve a meglátogatott honlapok címe, a honlap letöltésének időpontja és egyéb adatai személyes adatok, mivel valamely meghatározott

⁵⁷ Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság, 7.Mf.680.379/2018/16.

⁵⁸ Fővárosi Törvényszék mint másodfokú bíróság, 7.Mf.680.379/2018/16.

⁵⁹ Mangan (2020): i. m. 385–386.

természetes személyhez köthetők.⁶⁰ Az internethasználat ellenőrzésére a munkavállaló hozzájárulása alapján kerülhet sor, amelyet persze munkaszerződése lehetővé tehet. Ha a magáncélú internethasználat tilos, és a munkavállalót tájékoztatták az ellenőrzés lehetőségéről, akkor a munkavállaló valamely honlap letöltésével egyúttal hozzájárulását is adja az adatkezeléshez, ellenben az internethasználat ellenőrzése nem engedélyezett, ha a munkáltató lehetővé teszi az internet magáncélú használatát.

A munkavállalók online tevékenységének megfigyeléséről a strasbourgi bíróság Nagykamarája a *Bărbulescu v. Romania* ügyben⁶¹ fektette le az alapvetéseket. A testület megállapította, hogy a munkavállaló e-mail-fiókjának figyelése sértette az Emberi Jogok Európai Egyezménye 8. cikkében foglalt, a magánélet tiszteltetben tartásához és a levelezéshez való jogot. Noha ez nem a közösségi média-használathoz kapcsolódó ügy volt, a döntés fontos következményekkel jár általában a munkavállalók munkahelyi online magánszférájához való jogait illetően. A bíróság szerint a kérelmezőt nem tájékoztatták a munkaadó ellenőrző tevékenységének köréről és természetéről, illetve arról, hogy esetleg hozzáférhet a közlések tartalmához. A strasbourgi fórum rámutatott, hogy a helyi bíróságok nem fordítottak kellő figyelmet sem az ellenőrzés körére és mélységére, sem pedig arra, hogy volt-e ehhez jogalap. Nem jelölték meg e szigorú ellenőrzés sajátos célját, és nem vizsgálták a kérelmezőt érintő következmények súlyosságát, ahogyan azt sem, hogy milyen más, kevésbé tolazkodó eszközöket lehetett volna alkalmazni.

A *Libert v. France* ügyben⁶² született döntésből ellenben világossá válik, hogy a munkáltatónak van lehetősége a munkavállaló online tevékenységének ellenőrzésére, a megfelelő, a személyes adatok védelmét célzó garanciák mellett. Az ügyben a munkahelyi számítógépén pornográf fájlokat őrző és emiatt elbocsátott munkavállaló kérelmét utasította el az EJB, mert a francia hatóságok figyelemmel voltak a magánjellegű adatok védelmére. Általában véve elmondható, hogy amennyiben a munkáltatónak legitim érdeke fűződik a munkavállaló online tevékenységének megismeréséhez, a megismerés lehetőségére és feltételeire felhívta a munkavállaló figyelmét, ez a feltételrendszer világos, átlátható és összhangban van a jogi szabályozással, továbbá a megfigyelés nem titokban, a munkavállaló elől elrejtve történik, az megengedett lehet.⁶³ Mindez azonban a munkahelyi eszközökön folytatott tevékenység ellenőrzését jelenti, a magántulajdonú eszközökre értelemszerűen nem vonatkozik. A munkavállaló közösségi média-profilja a magánszférája része, az általa ott közzétettek közül csak a nyilvános beállítású tartalmak lehetnek megismerhetők a munkáltató számára. Mindez természetesen

⁶⁰ Charles Morgan: Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use. *McGill Law Journal*, 44. (1999), 2. 849–902.

⁶¹ *Bărbulescu v. Romania*, no 61496/08, 2017. szeptember 5-i ítélet.

⁶² *Libert v. France*, no. 588/13, 2018. február 22-i ítélet.

⁶³ Alonso (2018): i. m. 306–309.

nem zárja ki azon lehetőséget, hogy a munkáltató más forrásból – például egy nem nyilvános poszt számára való továbbítása útján – értesüljön munkavállalója tevékenységéről.

Következtetések

A munkahelyi szólásszabadság a vélemények közlésére vonatkozó alkotmányos korlátoktól elrugaskodva érvényesül. Aggasztó jelenség az, hogy a munkáltatók nem csupán a munkahelyen vagy a munkaviszonnyal összefüggésben állítanak korlátokat a munkavállaló elé, hanem a közéleti kérdésekben kifejtett véleményt is megtorolhatják, amennyiben az sérti az érdekeiket. Az „érdeksérelem” pedig szintén tágan értelmezett, a társadalmi megítélés, imázs lehetséges romlása vagy a munkahelyi közösség kohéziójának gyengítése is elegendő lehet a fellépésre. Ezt a jelenséget a közösségimédia-plattformok számos tekintetben támogatják. A munkavállaló számára a közösségi média lehetőség a véleménye kifejtésére, a nyilvánosságban való részvételre, egyúttal a korábbiakban nem tapasztalt veszélyforrás is rá nézve. A közösségi média e tekintetben képes lehet arra, hogy a szabadság korlátozása érdekében használják fel.

Szükséges lenne erőteljesebb védelmet biztosítani a munkavállalók számára, azon az áron is, hogy a munkáltatók külső imázs csorbát szenved. Ha a szólásszabadságot demokratikus alapértéknek tekintjük – és nem tekinthetjük másnak –, akkor a szigorú alkotmányos védelem kiüresítése a munkáltatók részéről nemkívánatos fejlemény. Ha a munkavállalónak tartania kell attól, hogy a munkahelyén – egyébként nem jogellenes – véleménye miatt hátrány éri, akkor a szabadsága csorbul, és végső soron a közéleti viták is kárt szenvednek. A munkavállalói szólásszabadság növeléséhez nincsen szükség jogalkotásra sem, a felek közötti, alapvetően magánjogi jellegű jogviszonyon belül is figyelembe vehetők a munkavállaló alkotmányos jogai, így szólásszabadsága is, a bíróságok pedig képesek lehetnek ennek kikényszerítésére. A probléma kezelése mindazonáltal nem lehetséges tisztán jogi eszközökkel: a szólásszabadságot nagyobb becsben tartó társadalmi kultúrára is szükség lenne.

Social Media and Freedom of Speech in Labour Relations – The Rights and Duties of Employers and Employees

Abstract

The study reviews the basic issues of freedom of speech in the workplace, focussing on the use of social media by employees, and its possible limitations. It examines the general issues related to employees' freedom of speech, a right which is relevant irrespective of the nature of the means they use. It also reviews specific social media related issues, among them the conditions for electronic monitoring of employees. The conclusion of the study is that freedom of speech, in the context of the workplace, involves restrictions departing from constitutional limitations on the expression of opinions. It is a matter of concern that employers may not only impose restrictions on the employee in the workplace, or in the context of their employment relationship, but also retaliate for opinions expressed on public

affairs, if these are harmful to their interests. Moreover, ‘harm to interests’ is also broadly construed, and a possible deterioration in the employer’s social perception or image, or a weakening of the cohesion of the workplace community may also be sufficient for it to take action. This tendency is supported by social media platforms in many regards. For employees, social media is an opportunity to express their opinions and to participate in the public sphere, and at the same time is an unprecedented potential source of danger to them. In this regard, social media may be used as a tool that helps justifying the restriction of the freedom of employees.

Felhasznált irodalom

2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.
2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről.
77. M. 629/2017/36. sz. ítélet, Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság.
A Letter on Justice and Open Debate. *Harper’s Magazine*, 2020. július 7. Online: <https://bit.ly/3aIGXsm>
A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról. L 180/22 (2000. július 19.).
A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról. L 303/16 (2000. december 2.).
A Tanács 76/207/EGK irányelve (1976. február 9.) a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról. L 39/40 (1976. február 14.).
A Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról (1984. december 23.).
A Tanács 86/378/EGK irányelve (1986. július 24.) a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról. L 225/40 (1986. augusztus 12.).
Alonso, Diego Álvarez: Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 39. (2018), 2. 287–333.
Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozata a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete alaptörvény-ellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló alkotmányjogi panasz elutasításáról.
Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. L 204/23 (2006. július 26.).
Bărbulescu v. Romania, no 61496/08, 2017. szeptember 5-i ítélet.
Barendt, Eric: *Freedom of Speech*. Oxford, Oxford University Press, 2005.
Beckford, Martin: Twitter Joke Trial Conviction Quashed in High Court. *The Telegraph*, 2012. július 27. Online: <https://bit.ly/3OeQk0A>
Bland v. Roberts 857 F.Supp. 2d 599 (ED Va., 2012).
Bland v. Roberts No. 12-1671 (4th Cir. 2013).
BVerfGE 66, 116; 1 BvR 272/81 (Wallraff/Bild-döntés).

- C-157/15. sz., Samira Achbita és Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kontra G4S Secure Solutions NV ügy.
- C-188/15. sz., Asma Bougnaoui és Association de défense des droits de l’homme (ADDH) kontra Micropole SA ügy.
- Chambers v. DPP [2012] EWHC 2157.
- Coe, Peter: The Social Media Paradox: An Intersection with Freedom of Expression and the Criminal Law. *Information & Communications Technology Law*, 24. (2015), 1. 16–40. Online: <https://doi.org/10.1080/13600834.2015.1004242>
- Connick v. Myers 461 US 138 (1983).
- DPP Statement on Tom Daley Case and Social Media Prosecutions. *Crown Prosecution Service Blog*, 2012. szeptember 20. Online: <http://lnkiy.in/VgG1m>
- Engler, Henry: “Cancel culture” in the Workplace: New Challenges and Risks for Compliance, HR & Boards. *Thomson Reuters*, 2020. szeptember 15. Online: <https://tmsnrt.rs/3aOyQKP>
- Eweida and Others v. the United Kingdom, no. 48420/10, 59842/10, 51671/10 és 36516/10, 2013. május 27-i ítélet.
- Fuentes Bobo v. Spain, no. 39293/98, 2000. február 29-i ítélet.
- Garcetti v. Ceballos 547 US 410 (2006).
- Gray, Leigh E.: Thumb War: The Facebook “Like” Button and Free Speech in the Era of Social Networking. *Charleston Law Review*, 7. (2013). 447–487.
- Herbai v. Hungary, no. 11608/15, 2020. február 5-i ítélet.
- Kiss György: *Alapjogok kollíziója a munkajogban*. Pécs, Justis Tanácsadó Bt., 2010.
- Koltay, András: *Freedom of Speech: The Unreachable Mirage*. Budapest, CompLex, 2013. Online: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2216655>
- Langan, Frank E.: Likes and Retweets Can’t Save Your Job: Public Employee Privacy, Free Speech, and Social Media. *University of St. Thomas Law Journal*, 15. (2018), 1. 228–241.
- Libert v. France, no. 588/13, 2018. február 22-i ítélet.
- LoMonte, Frank D.: The “Social Media Discount” and First Amendment Exceptionalism. *University of Memphis Law Review*, 50. (2019), 2. 387–440.
- Magatelli, Cara: Facebook is Not Your Friend: Protecting a Private Employee’s Expectation of Privacy in Social Networking Content in the Twenty-First Century Workplace. *Journal of Business, Entrepreneurship & the Law*, 6. (2012), 1. 103–129.
- Mangan, David: Online Speech and the Workplace: Public Right, Private Regulation. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 39. (2018), 2. 357–388.
- Matúz v. Hungary, no. 73571/10, 2014. október 21-i ítélet.
- McAuliffe v. Mayor of New Bedford 25 NE 517 (1892).
- McGarvey Hidy, Kathleen: Social Media Policies, Corporate Censorship and the Right to be Forgiven: A Proposed Framework for Free Expression in an Era of Employer Social Media Monitoring. *University of Pennsylvania Journal of Business Law*, 22. (2020), 2. 346–385.
- Morgan, Charles: Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use. *McGill Law Journal*, 44. (1999), 2. 849–902.
- Morris, Steven: Student Jailed for Racist Fabrice Muamba Tweets. *The Guardian*, 2012. március 27. Online: <https://bit.ly/3yLt5Wf>
- Papandrea, Mary-Rose: Social Media, Public School Teachers, and the First Amendment. *Boston College Law School, Legal Studies Research Paper*, 90. (2012), 267. 1596–1642.
- Pickering v. Board of Education 391 US 563 (1968).

- Rankin v. McPherson 483 US 378 (1987).
- Rekvényi v. Hungary, no. 25390/94, 1999. május 20-i ítélet.
- Robbins, Ira P.: What Is the Meaning of Like: The First Amendment Implications of Social-Media Expression. *The Federal Courts Law Review*, 7. (2013), 1. 127–151.
- Rommelfanger v. Germany, no. 12242/86, admissibility decision.
- Rowbottom, Jacob: To Rant, Vent and Converse: Protecting Low Level Digital Speech. *The Cambridge Law Journal*, 71. (2012), 2. 355–383. Online: <https://doi.org/10.1017/S0008197312000529>
- Seah, Dorcas: Social Media and Freedom of Expression in the Workplace: Is the Law and Practice in the UK Fit for Purpose? *Bristol Law Review*, (2016). 11. 21–24.
- Shaman, Jeffrey M.: The Theory of Low-Value Speech. *SMU Law Review*, 48. (1995), 2. 297–348.
- Smith, Denise S. – Carolyn R. Bates: The Evolution of Public Employee Speech Protection in an Age of Social Media. *Atlantic Law Journal*, 22. (2020), 1. 1–41.
- The Times Issues Social Media Guidelines for the Newsroom. *New York Times*, 2017. október 13. Online: <http://lnkiy.in/qZLZN>
- Vogt v. Germany, no. 17851/91, 1995. szeptember 26-i ítélet.
- Wojtas-Kaleta v. Poland, no. 20436/02, 2009. július 16-i ítélet.
- Wragg, Paul M.: Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences Between Practice and Liberal Principle. *Industrial Law Journal*, 44. (2015), 1. 1–28. Online: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu031>