

HAJDÚ JÓZSEF – LUKÁCS ADRIENN*

Közösségi média és a közérdekű bejelentők a versenyszférában, különös tekintettel a magyar jogi szabályozásra**

I. Bevezetés

Az információs társadalom korában az információs és kommunikációs technológiák nemcsak a mindennapi életre gyakorolnak hatást, hanem a munka világában is szignifikánsan jelen vannak. Az online közösségi oldalak 1997-ben történő megjelenésük óta¹ világszerte egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek, manapság a vezető közösségi média² portálok több milliós felhasználói bázissal rendelkeznek.³ Napjainkban a közösségi média a „modern élet velejárója”,⁴ mindennapok szerves részét képezi. Az Eurostat adatai alapján az Európai Unióban 2016-ban a közösségi oldalak használata volt az

* HAJDÚ JÓZSEF: tanszékvezető egyetemi tanár, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar és European Committee of Social Rights, Strasbourg – LUKÁCS ADRIENN: PhD hallgató, Szegedi Tudományegyetem és Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

** A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

¹ Ekkor indult el az első online közösségi portál a SixDegrees. Forrás: BOYD, DANAH. M. – ELLISON, NICOLE. B.: *Social Network Sites: Definition, History and Scholarship*. Journal of Computer Mediated Communication 2007/1. 214. p.

² Fontos leszögezni, hogy – bár a vizsgált téma kapcsán mindkettő relevanciával rendelkezik – közösségi média és közösségi oldalak nem szinonim fogalmak. Bár mindkettő a Web 2.0-ra épül, *Clara Shih* szerint a köztük lévő legfőbb különbség, hogy míg a közösségi média középpontjában a tartalom áll (videók, képek, kommentek – a felhasználó csupán közreműködik ezek létrehozatalában), addig a közösségi oldalak, melyeken szintén közzétehető tartalom is, az emberi kapcsolatokra (profilok és kapcsolatok) irányulnak elsődlegesen. SHIH, CLARA: *A Facebook kora*. Kiskapu Kiadó. Budapest, 2011. 38. p.

³ A Statista szerint 2017 augusztusában a Facebook 2 milliárd, a YouTube 1,5 milliárd, a Twitter 328 millió, a LinkedIn pedig 106 millió aktív felhasználóval rendelkezett. Forrás: STATISTA: *Most famous social network sites worldwide as of August 2017, ranked by number of active users (in millions)*. 2017. Elérhető: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/> (Letöltés ideje: 2017. szeptember 22.)

⁴ DEL RIEGO, ALISSA – SÁNCHEZ ABRIL, PATRICIA – LEVIN, AVNER: *Your Password or Your Paycheck?: A Job Applicant's Murky Right to Social Media Privacy*. Journal of Internet Law 2012/3. 23. p.

egyik leggyakoribb internetes tevékenység.⁵ A közösségi oldalak a mindennapok fontos részévé váltak, melyek használata alapvető emberi szükségletek – úgy mint önkifejezés, kommunikáció és kapcsolattartás – kielégítéséhez is jelentősen hozzájárulnak.⁶ A felhasználók között a munkavállalók is képviseltetik magukat, mely számos jogi kihíváshoz vezet a munkajog területén: a munkaidő rovására történő Facebook-ozáson át, a munkáltató jó hírnevét sértő *tweet* közzétételéig. A felmerülő jogi kihívások egyik lehetséges vetülete a munkavállalók által a közösségi médiában megtett közérdekű bejelentés.

A közérdekű bejelentés, (az ún. *whistleblowing*, mely magyarul annyit jelent, hogy „fújni a sípot”, vagyis felhívni a figyelmet valamilyen rendellenes magatartásra) olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja.⁷ Jelen tanulmány elsősorban a munkahelyi alkalmazhatóságáról szól. A kifejezés azt az eljárást takarja, amikor egy munkavégző a munkaszervezeten belüli, bizalmas jellegű információt tár fel belső ellenőrzési mechanizmusokon keresztül vagy a közvélemény előtt. A *whistleblowing* keretében olyan különleges információk továbbítására kerül sor, amelyek a hatóságok elől titkolt, jogellenes tevékenységeket lepleznek le. Így a közérdekű bejelentés esetében két, egymással versengő érdek kerül egymással szembe: egyfelől a munkáltató magánérdeke, úgy, mint a gazdasági érdekeinek bizalmas védelme, lojalitás, jóhiszeműség és bizalom, másrészt a visszasság feltárásához fűződő érdek.

A bejelentéshez kapcsolódó túlzott adminisztráció, vagy az esetleges retorziótól való félelem ahhoz vezethet, hogy a munkavállalók nem a munkahelyen belüli visszaélés bejelentési rendszeren keresztül teszik meg közérdekű bejelentésüket, hanem annak megkerülésével egy külső bejelentést tesznek. Ilyen külső bejelentés lehet egy erre kijelölt állami szervezethez fordulás, nem-kormányzati szervezetnél (NGO) történő bejelentés, a média megkeresése, vagy éppen a közösségi médián keresztül megtett közzététel.

A közösségi média használata során számos jogi kérdés merül fel. Megfelelő garanciák biztosítása mellett tekintettel kell lenni a munkavállalót megillető szólásszabadságára és személyiségi jogainak védelmére, valamint – ezzel egyidejűleg – a munkáltató jogos gazdasági érdekeire. Gátat kell szabni a visszaélésszerűen elkövetett bejelentéseknek és az indokolatlan munkáltatói szankcióknak. Elég arra gondolni, hogy a nemzetközi és hazai joggyakorlatban is egyre nagyobb számban fordulnak elő olyan esetek, ahol a munkavállaló közösségi médiában tett megnyilvánulása a munkajogviszony megszüntetéséhez vezet.⁸

A tanulmány célja megvizsgálni, hogy a magyar versenyszférában milyen – elsősorban munkajogi – kihívást okoz a közösségi médiában nyilvánosságra hozott közérdekű bejelentés, illetve milyen lehetőségek rejlenek benne, hatékony fórumát képezhetik e

⁵ EUROSTAT: *Digital economy and society statistics – households and individuals*. Elérhető: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_households_and_individuals (Letöltés ideje: 2017. szeptember 22.)

⁶ GRIMMELMANN, JAMES: *Saving Facebook*. Iowa Law Review 2009/4. 1159. p.

⁷ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 1. § (3) bek.

⁸ L. például: KAJTÁR EDIT: *Európai ügyek a Facebook sötét oldaláról – A munkavállalók közösségi oldalon tanúsított kötelezettségesség magatartása*, in: HORVÁTH ISTVÁN (szerk.) *Tiszteltetés: ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2015. 199–213. pp.; NÉMETH JANKA: *Az internet nem felejt – közösségi média-használatra alapított munkáltatói és munkavállalói felmondások*. Infokommunikáció és jog 2013/2. 96–98. pp.

ezen felületek a közérdekű bejelentéseknek? Ennek érdekében a tanulmány áttekinti a közérdekű bejelentésekre vonatkozó hazai szabályozást, a vonatkozó munkajogi normákat, végül pedig a közösségi médiának a whistleblowing-ra gyakorolt hatását.

II. A közérdekű bejelentésekre vonatkozó jogi szabályozás

1. Rövid nemzetközi kitekintés

A whistleblowing elsősorban az angolszász országokban terjedt el, melyet a XIII. századi *qui tam* eljárásig lehet visszavezetni, mely eljárásban bárki a király és a saját javára perelhette vissza a király elbitangolt jószágait.⁹ Az Egyesült Királyság 1998-ban fogadta el a közérdekű bejelentésekről szóló törvényt (*Public Interest Disclosure Act*), mely a világ egyik legösszetettebb whistleblowing szabályozása,¹⁰ és amely a későbbiekben számos európai ország whistleblowing törvényének elfogadásánál mintaként szolgált.¹¹ Az USA-ban a 2002-ben elfogadott *Sarbanes-Oxley* törvény jelenti a szabályozás alapját, mely a kiszolgáltatók helyzetbe kerülő bejelentő védelmének biztosítását és a fehérgalléros bűnözés visszaszorítását célozta.¹²

A *Wikileaks*-¹³ és *Snowden*¹⁴ botrányok nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy Európában is elterjedjen a modern whistleblowing szabályozás alapja. Az *Európa Tanács* 2014-ben fogadta el ajánlását a whistleblower-ek védelméről,¹⁵ majd 2015-ben közzétett

⁹ *Mi az a whistleblowing? Interjú Földes Ádámmal.* K-Monitor. 2010. február 16. Elérhető: <http://k-monitor.hu/eszkoztar/szakertok/mi-az-a-whistleblowing> (Letöltés ideje: 2018. január 25.)

¹⁰ WORTH, Mark: *Whistleblowing in Europe. Legal Protections for Whistleblowers in the EU.* Transparency International 2013. 83. p.

¹¹ *Providing an Alternative to Silence: Towards Greater Protection and Support for Whistleblowers in the EU. Country Report: United Kingdom.* 2012. Elérhető: <https://www.transparency.org.uk/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=1255> (Letöltés ideje: 2018. május 10.) 1. p.

¹² LIBER ÁDÁM: *A belső visszaélés-jelentési rendszer jogi követelményeiről. I. rész.* Gazdaság és jog 2009/2. 11. p.

¹³ *WikiLeaks*, egy nemzetközi nonprofit szervezet, melyet 2006-ban *Julian Assange* hozott létre, és amely kiszivároztatott kormányzati és egyéb dokumentumokat publikál az interneten, névtelenséget biztosítva forrásainak. Eddig több mint 10 millió dokumentumot publikáltak. Forrás: WIKILEAKS: *What is WikiLeaks.* 2015. november 3. Elérhető: <https://wikileaks.org/What-is-Wikileaks.html> (Letöltés ideje: 2018. április 22.)

¹⁴ *Edward Snowden* az amerikai Nemzetbiztonsági Ügynökség (a továbbiakban: NSA) munkatársa volt. Öt évvel ezelőtt, az akkor 29 éves informatikus 2013 júniusában azzal került világszerte a figyelem középpontjába, hogy bizalmas adatokat szivároztatott ki az NSA működéséről és az ügynökség által folytatott jogellenes megfigyelésekről. A *The Guardian*-ban jelent meg az első leleplező cikk, amelyet számos többi követett. A cikk beszámol arról, hogy az NSA amerikai lakosok millióinak telefonhívásaira vonatkozó információt rögzíti – úgy mint hívott szám, hívás ideje, hívás időpontja, egyéni azonosítók – függetlenül attól, hogy bármilyen bűncselekmény elkövetésével gyanúsították-e a megfigyeltet vagy sem. A megfigyelést egy titkos bíróság, a *Foreign Intelligence Surveillance Court* rendelte el, kötelezővé téve a *Verizon*, a legnagyobb amerikai telefonszolgáltató számára a fent említett adatok átadását. L. bővebben: GREENWALD, GLENN: *NSA collecting phone records of millions of Verizon customers daily.* *The Guardian.* 2013. június 6. Elérhető: <https://www.theguardian.com/world/2013/jun/06/nsa-phone-records-verizon-court-order> (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

¹⁵ COUNCIL OF EUROPE: *Recommendation CM/Rec(2014)7 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 30 April 2014 on the protection of whistleblowers*

egy jelentést a whistleblower-ek védelmének elősegítése érdekében.¹⁶ Az *Európai Unió* szintjén – az adatvédelmi irányelv¹⁷ által létrehozott – a 29-es Adatvédelmi Munkacsoport véleménye említendő. A testület 2006-ban tette közzé a munkáltatón belül működő közérdekű bejelentő rendszerrel foglalkozó munkaanyagát, mely dokumentum az adatvédelem szemszögéből közelíti meg a whistleblowing kérdését.¹⁸ Fontos előrelépés a whistleblowing terén, hogy 2018. április 23-án az Európai Bizottság közzétette az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelmére vonatkozó irányelv tervezetét.¹⁹

Az *irányelv javaslat* elfogadásának hátterében a közelmúlt botrányai (pl.: *LuxLeaks*,²⁰ *Cambridge Analytica*²¹), valamint a néhány tagállamokban létező²², ám közel sem egységes, vagy átfogó szabályozás megléte húzódik meg. Az irányelv megalkotása azért is hiánypótló, mert EU-s szinten csupán nagyon korlátozottan létezik whistleblower szabályozás, ami nem biztosít kellő védelmet a közérdekű bejelentők számára.²³

Minderre tekintettel a javaslat új, uniós szintű szabályokat határoz meg és garantálja az uniós jog megsértéséről beszámoló, visszaélést bejelentő személyek magas szintű védelmét. A javaslat a bejelentések megtételére új, biztonságos csatornákat hoz létre, mind a szervezeten belüli, mind a közigazgatási szervek felé tett bejelentések számára. Kimondja a bejelentők retorziótól (pl.: elbocsátás, alacsonyabb beosztásba sorolás stb.) való védelmét, továbbá arra kötelezi a nemzeti hatóságokat, hogy tájékoztassák polgárait, és nyújtsanak képzéseket a közigazgatási szerveknek a visszaélést bejelentő személyek kezelésével kapcsolatban.²⁴

¹⁶ COUNCIL OF EUROPE: *Protection of Whistleblowers: a Brief Guide for Implementing a National Framework*. 2015. Elérhető: <https://rm.coe.int/16806fffb> (Letöltés ideje: 2018. június 6.)

¹⁷ Az adatvédelmi irányelv 2018. május 25-ig volt alkalmazandó és a GDPR [az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 Rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről] váltotta fel.

¹⁸ ARTICLE 29 Data Protection Working Party: *Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime*, 2006. 00195/06/EN WP 117

¹⁹ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről*. Brüsszel, 2018.4.23. COM(2018) 218 final. 2018/0106 (COD)

²⁰ A *LuxLeaks* botrány 2014-ben robbant ki és a nemzetközi vállalatoknak nyújtott luxemburgi adókönyvitésekre hívta fel a figyelmet. Forrás: KEARNEY, SEAMUS: *Everything you need to know about the LuxLeaks scandal*. Euronews. 2016. április 26. Elérhető: <https://www.euronews.com/2016/04/26/everything-you-need-to-know-about-the-luxleaks-scandal> (Letöltés ideje: 2018. október 9.)

²¹ A *(Facebook) Cambridge Analytica* egy politikai botrány volt 2018 elején, mely arra világított rá, hogy a *Cambridge Analytica* politikai tanácsadói vállalat, mely *Donald Trump* elnöki kampányában is részt vett, több millió *Facebook* felhasználó személyes adatait gyűjtötte be a hozzájárulásuk nélkül és használta politikai célokra. L. bővebben: CONFESSORE, NICHOLAS: *Cambridge Analytica and Facebook: The Scandal and the Fallout So Far*. *The New York Times*. 2018. április 4. Elérhető: <https://www.nytimes.com/2018/04/04/us/politics/cambridge-analytica-scandal-fallout.html> (Letöltés ideje: 2018. október 9.)

²² Jelenleg 10 tagállamban létezik átfogó szabályozás, melyek az alábbiak: Egyesült Királyság, Franciaország, Hollandia, Írország, Litvánia, Magyarország, Málta, Olaszország, Svédország és Szlovákia.

²³ EUROPEAN COMMISSION: *Whistleblower protection. Factsheet*. 2018. április. Elérhető: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/placeholder_11.pdf (Letöltés ideje: 2018. október 9.) 2. p.

²⁴ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Sajtóközlemény. A visszaélést bejelentő személyek védelme: a Bizottság új, uniós szintű szabályokat határoz meg*. Brüsszel, 2018. április 23. Elérhető: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3441_hu.htm (Letöltés ideje: 2018. október 9.)

A javaslat minimumkövetelményeket határoz meg a visszaélést bejelentő személyek védelmének biztosítása érdekében, az egyértelműen uniós dimenziókkal rendelkező és az olyan területeken, ahol a végrehajtásra gyakorolt hatás a legerősebb. Hatékony bejelentővédelem szükséges az uniós jog érvényesítésének javításához az olyan területeken, ahol: az uniós jog megsértése súlyos kárt okozhat a közérdekben; azonosították a végrehajtás megerősítésének szükségességét; valamint a visszaélést bejelentők kiváltságos helyzetben vannak a jogsértések felfedésére. Ezért a javaslat védelmet biztosít a közbeszerzés; pénzügyi szolgáltatások, pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása elleni küzdelem; termékbiztonság; közlekedésbiztonság; környezetvédelem; nukleáris biztonság; élelmiszer- és takarmánybiztonság, állategészségügy és -jólét; közegészségügy; fogyasztóvédelem; a magánélet védelme, adatvédelem, valamint hálózatbiztonság és az információs rendszerek biztonsága területén megtett bejelentők részére. A javaslat továbbá kiterjed az uniós versenyszabályok megsértésére, az EU pénzügyi érdekeit sértő cselekményekre és – tekintettel a belső piac megfelelő működésére gyakorolt negatív hatására – a társasági adózási szabályok vagy rendelkezések olyan megsértésére, amelyek célja az alkalmazandó társasági adó törvény tárgyával vagy céljával ellentétes adózási előny elérése.²⁵

A javaslat értelmében a tagállamok kötelesek biztosítani, hogy a magán- és az állami szektorban működő jogalanyok létrehozzanak a jelentéstételre és a jelentések nyomom követésére vonatkozó belső csatornákat és eljárásokat. Ezen rendelkezés kiterjed az ötven munkavállalónál több személyt foglalkoztató, vagy a 10 millió eurót meghaladó éves árbevétellel rendelkező vállalkozásra, valamint bármilyen méretű magánjogi jogalanyra, amely pénzügyi szolgáltatásokkal foglalkozik, vagy amely a pénzmosás vagy terrorizmus támogatása tekintetében kiszolgáltatott helyzetben van a mellékletben említett uniós jogi aktusok rendelkezései szerint. A közjogi jogalanyok közé az államigazgatás, a regionális közigazgatás és megyék, a több mint 10 000 lakosú települések, valamint az egyéb közjog által szabályozott jogalanyok tartoznak.²⁶

A javaslat a bejelentések megtételének három pillérét szabályozza: belső bejelentési csatornákat, az illetékes hatóságnak történő bejelentést, valamint harmadik pillérként, a nyilvános, médiának történő bejelentéseket. Első lépésként a szervezeten belül kell megtenni a bejelentést és a munkáltató felé kell jelenteni a visszaélést. Azonban, amennyiben a belső bejelentési csatornák nem működnek, vagy ésszerűen nem várható, hogy működjenek, akkor lehetséges az illetékes hatósághoz fordulni. A nyilvános bejelentés megtételére pedig abban az esetben nyílik lehetőség, ha (i) más csatornán tett bejelentést követően nem hoztak megfelelő intézkedéseket, vagy pedig (ii) a bejelentő személy alapos okkal feltételezi, hogy a jogsértés elkövetője és az illetékes hatóság összejártszanak, továbbá ha ésszerű gyanú áll fenn arra vonatkozóan, hogy a bizonyítékot elrejtetik vagy megsemmisíthetik, vagy pedig az illetékes hatóságok vizsgálati eljárásainak hatékonysága meghiúsulhat; vagy pedig (iii) a közérdek azonnali és nyilvános

²⁵ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *A bizottság közleménye az európai parlamentnek, a tanácsnak és az európai gazdasági és szociális bizottságnak. A visszaélést bejelentő személyek védelmének uniós szintű megerősítéséről.* Brüsszel, 2018. április 23. 4.23. COM(2018) 214 final. 7–8. pp.

²⁶ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről.* Brüsszel, 2018.4.23. COM(2018) 218 final. 2018/0106 (COD) 4. cikk.

vánvaló veszélye esetén, ha visszafordíthatatlan kár kockázata áll fenn.²⁷ Utóbbi esetben tartozik, ha a bejelentő közvetlen webes felületeken vagy közösségi médiában vagy pedig a médiának, választott tisztségviselőknek, társadalmi szervezeteknek, szakszervezeteknek vagy pedig szakmai/üzleti szervezeteknek tár fel információt.²⁸ Az irányelv elfogadását követően annak átültetése kötelező lesz a tagállamok számára, így Magyarország whistleblowing szabályozására is hatással lesz.²⁹

2. A whistleblowing szabályozása a magyar jogban

Hazánkban 1977³⁰ és 2004 között volt hatályban a visszaélések jelentésével kapcsolatos első törvény. Öt évvel később, 2009-ben elfogadtak egy, USA-beli mintára³¹ épülő jogszabályt, a 2009. évi CLXIII. törvényt a tisztességes eljárás védelméről, valamint az ezzel összefüggő törvénymódosításokról, ami már kimondottan utalt a whistleblowing-jelenségre, valamint bírságot szabott ki a jogsértőkre és az alaptalan bejelentőkre egyaránt. A törvény fel kívánt állítani egy a korrupció ellen fellépő, Közbeszerzési és Közérdekvédelmi hivatalt, amely azonban végül nem valósult meg, így a szükséges hatóság hiányában a törvény szerinti eljárások lefolytatására nem volt mód.³²

A következő jelentős lépés, a 2014. január 1. napján hatályba lépett és jelenleg is hatályos új whistleblowing törvény, a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény (ún. panasztörvény) elfogadása volt, amely lehetővé tette a bejelentést a köz- és magánszférában egyaránt, és lehetőséget teremtett a magánszféra szereplőinek, hogy bejelentések kezelésére szolgáló rendszert alakítsanak ki, valamint ügyvédeket fogadjanak erre a célra. A törvény magában foglalja a panaszokra és közérdekű bejelenté-

²⁷ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Sajtóközlemény* 2018. és EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről*. Brüsszel, 2018. 4. 23. COM(2018) 218 final. 2018/0106 (COD) preambulum (62)–(64).

²⁸ EURÓPAI BIZOTTSÁG: *Javaslat. Az Európai Parlament és a Tanács irányelve az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről*. Brüsszel, 2018.4.23. COM(2018) 218 final. 2018/0106 (COD) preambulum (32).

²⁹ Az irányelv javaslatról l. bővebben: HAJDÚ JÓZSEF – LUKÁCS ADRIENN: *Whistleblowing és a közösségi média szerepe a korrupció elleni fellépésben*. (2018) Kapacitásfejlesztés és szemléletformálás a korrupciós esetek nagyobb arányú felderítése, illetve megelőzése érdekében” KÖFOP-2.2.3-VEKOP-15-2016-00001 projekt keretében készült tanulmányát.

³⁰ A közérdekű bejelentést hazánkban elsőként az 1977. évi I. törvény a közérdekű bejelentésekről, javaslatokról és panaszokról szabályozta. Ebben olyan állampolgári panaszokról, észrevételekről volt szó, amelyek semmilyen más hatósági, bírósági eljárásra nem tartoztak. Egész pontosan „a közérdekű bejelentés olyan körülményre hívta fel a figyelmet, amelynek orvoslása, illetőleg megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja.”

³¹ A panasztörvény megjelenése előtt a magánszektorban, leginkább a magyarországi amerikai multinacionális vállalatok működtettek ilyen rendszereket. Erre az amerikai tőzsdéken jegyzett anyavállalataik kötelezik a cégeket, őket pedig az amerikai törvények. Itt belső bejelentő vonalakról vagy e-mail címekről van szó, ahol a vállalat egy alkalmazottja fogadja a bejelentéseket. Mivel az az alkalmazott a vállalat vezetőségének felelős, és függ tőle, így ezek a megoldások nem nagyon működnek.

³² T/11657. számú törvényjavaslat a panaszokról és közérdekű bejelentésekről. Előadó: Navracsics Tibor közgazdasági és igazságügyi miniszter. Budapest, 2013. június. 8. p.

sekre vonatkozó teljes hatályos szabályozást. A törvény hatályba lépését követően a bejelentéseket már nem csak munkavállalók, de alvállalkozók, beszállítók is tehetek.³³

A törvény két részre tagolódik: *egyfelől* a bejelentéseknek egy olyan csatornát kell kiépíteni, ami lehetővé teszi, hogy a hatósági eljárások gyorsan meginduljanak és a bejelentő lássa, hogy nem hiába kockáztatja a munkáját vagy teljes egzisztenciáját; *másfelől* a bejelentőnek védelmet kell biztosítani a munkahelyi vagy egyéb retorziók ellen.³⁴ A törvény továbbá részletesen meghatározza a munkáltatók által alkalmazni kívánt visszaélés-bejelentési rendszer jogszabályi kereteit.

Az új szabályozás célul tűzte ki a közérdekű bejelentők támogatását, valamint tényleges védelmük megteremtését. Az új jogintézmények létrehozására elsősorban a 2009-es törvény hatályon kívül helyezése kapcsán volt szükség. Az ebben a törvényben szabályozott közérdekvédelmi bejelentés intézménye ugyanis – amellett, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóság kijelölése hiányában a gyakorlatban lényegében alkalmazhatatlannak bizonyult – indokolatlanul szűkre szorította a köz érdekében fellépők és a védelemre jogosultak körét.³⁵

A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló törvény értelmében a *panasz* egy olyan kérelem, amely egyéni jog- vagy érdeksérelem megszüntetésére irányul, és elintézése nem tartozik más – így különösen bírósági, közigazgatási – eljárás hatálya alá.³⁶ A panasz javaslatot is tartalmazhat. A törvény 1. § (3) bekezdése alapján a *közérdekű bejelentés* egy olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a közösség vagy az egész társadalom érdekét szolgálja. A közérdekű bejelentés javaslatot is tartalmazhat. A két eljárás közös szabálya, hogy panasszal és közérdekű bejelentéssel bárki fordulhat a panasszal vagy a közérdekű bejelentéssel összefüggő tárgykörben eljárásra jogosult szervhez (a továbbiakban: eljárásra jogosult szerv).³⁷

Előjáróban nagyon fontos leszögezni, hogy sem a magyar, sem a külföldi whistleblowing törvények nem védik a rosszhiszemű bejelentőt.³⁸ A panasztörvény értelmében nem részesül védelemben az a bejelentő, aki a bejelentés során rosszhiszeműen döntő jelentőségű valótlan információt közölt és ezzel bűncselekmény vagy szabálysértés elkövetésére utaló körülmény merült fel, vagy alappal valószínűsíthető, hogy másnak jogellenes kárt vagy egyéb jogsérelmet okozott.³⁹

A szabályozás két fontos intézményt vezetett be: a *közérdekű bejelentő védelmét* és a *bejelentővédelmi ügyvédet*.⁴⁰ A *közérdekű bejelentő védelme* azt jelenti, hogy minden (a rosszhiszemű bejelentés esetét leszámítva), a közérdekű bejelentő számára hátrányos intézkedés, amelyre a közérdekű bejelentés miatt kerül sor, jogellenesnek minősül akkor is,

³³ FARKAS ÁDÁM – AMBRUS ISTVÁN: *Fújja meg a sípot, ha korrupciót lát!* Index. 2017. május 18. Elérhető: https://index.hu/gazdasag/penzbeszel/2017/05/18/a_whistleblowing-rendszerek_jelentsd_a_szabalyszegest_avagy_hogyan_profitalhatunk_a_botranybol (Letöltés ideje: 2018. június 8.)

³⁴ *Mi az a whistleblowing? Interjú Földes Ádámmal.* K-Monitor. 2010. február 16. Elérhető: <http://k-monitor.hu/eszkozta/szakertok/mi-az-a-whistleblowing> (Letöltés ideje: 2018. január 25.)

³⁵ T/11657. számú törvényjavaslat a panaszokról és közérdekű bejelentésekről. Előadó: Navracsics Tibor közigazgatási és igazságügyi miniszter. Budapest, 2013. június. 8–9. pp.

³⁶ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 1. § (2) bek.

³⁷ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 1. § (4) bek.

³⁸ *Mi az a whistleblowing? Interjú Földes Ádámmal.* K-Monitor. 2010. február 16. Elérhető: <http://k-monitor.hu/eszkozta/szakertok/mi-az-a-whistleblowing> (Letöltés ideje: 2018. január 25.)

³⁹ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 3. § (4) bek. és 11. § bek.

⁴⁰ KÉRI ÁDÁM: *Panaszos vagy ügyfél? – Hatályba lépett az ún. Panasztörvény.* Jogi Fórum. 2014. március 6. Elérhető: <http://www.jogiforum.hu/hirek/31415> (Letöltés ideje: 2018. január 26.)

ha egyébként jogszerű lenne.⁴¹ Veszélyeztetett közérdekű bejelentőnek minősül pedig az a közérdekű bejelentő, aki tekintetében valószínűsíthető, hogy életkörülményeit súlyosan veszélyeztethetik az általa tett közérdekű bejelentés miatt őt fenyegető hátrányok.⁴²

Egyik újdonsága a szabályozásnak, hogy nem csupán a közszféra terjed ki, hanem támogatja a magánszféra antikorrupciós intézkedéseit is, lehetővé téve e szervezeteknek, hogy külön, a bejelentések kezelésére szolgáló eljárásrendet alakítsanak ki, illetve a bejelentések fogadására ügyvédekkel megbízási szerződéseket kössenek (*bejelentővédelmi ügyvéd*).⁴³ A – német példán alapuló – megoldásnak az a lényege, hogy az ügyvédi titoktartás védi a bejelentő személyét, aki így jogilag helytálló tájékoztatásban részesülhet lehetőségeiről és jogairól. Az ügyvéd mintegy előszűrőként felfoghatja az érdemi információt nem tartalmazó vagy hamis bejelentéseket, ugyanakkor azok pontosításával és kezelésével elősegítheti a nyomozó hatóságok munkáját, valamint közreműködhet az eddig feltáratlan visszaélések és bűncselekmények megelőzésében és kivizsgálásában.⁴⁴ A bejelentővédelmi ügyvéd alkalmazása nem kötelező, csupán lehetőség.⁴⁵

A bejelentővédelmi ügyvéd tevékenysége szempontjából minden olyan jelzés bejelentésnek tekintendő, amely olyan körülményre hívja fel a figyelmet, amelynek orvoslása vagy megszüntetése a jogi személy jogi vagy jogszabályba nem ütköző üzleti érdekét, vagy a jogi személy tevékenységével kapcsolatos jogszabálysértés, a közbiztonság, a közegészség vagy a környezet veszélyeztetésének megszüntetését szolgálja. A bejelentővédelmi ügyvéd e tevékenységével összefüggésben javadalmazást vagy más előnyt a megbízó kivételével mástól nem kérhet, és nem fogadhat el. A bejelentővédelmi ügyvédi megbízás létrejöttét az ügyvédnek 15 napon belül írásban be kell jelentenie a területi ügyvédi kamarának. A bejelentővédelmi ügyvéd nevét, címét, telefonszámát, elektronikus levélcímét, valamint honlapjának elérhetőségét a területi ügyvédi kamara honlapján közzé kell tenni. A megbízási szerződés alapján a bejelentővédelmi ügyvéd fogadja a megbízója tevékenységével összefüggő bejelentéseket, jogi tanácsadást nyújt a bejelentőnek a bejelentés megtételével kapcsolatban, kapcsolatot tart a bejelentővel, tőle a bejelentés kivizsgálása érdekében szükség esetén tájékoztatást, felvilágosítást kérhet, a megbízó rendelkezése szerint közreműködhet a bejelentés alapján indult vizsgálat lefolytatásában, kérésére írásban tájékoztatja a bejelentőt a bejelentéssel kapcsolatos eseményekről, különösen a bejelentés alapján indult vizsgálat eredményéről, a megbízó jogi személy által megtett intézkedéséről vagy a vizsgálat lefolytatásának elutasításáról.⁴⁶

A jelenleg hatályos whistleblowing rendszer központi eleme az alapvető jogok biztosa, aki vizsgálhatja az állami szervek panasz-, valamint közérdekű bejelentés kezelési gyakorlatát. Az alapvető jogok biztosa által megküldött bejelentés vagy bejelentés-

⁴¹ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 11. §.

⁴² 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 12. § (1) bek.

⁴³ T/11657. számú törvényjavaslat a panaszokról és közérdekű bejelentésekről. Előadó: Navracsics Tibor közgazgatási és igazságügyi miniszter. Budapest, 2013. június. 9. p.

⁴⁴ DOBOS CSABA – GULYÁS ATTILA: *A bejelentő rendszer szerepe az integritás erősítésében, a bejelentések vizsgálata és bejelentővédelem*. 2015. Elérhető: https://cmsadmin-pub.uni-nke.hu/document/vtkk-uni-nke-hu/a-bejelento-rendszer-szerepe-az-integrita-s-ero-si-te-se-ben_-a-bejelente-sek-vizsga-lata.pdf (Letöltés ideje: 2018. május 8.) 28. p.

⁴⁵ T/11657. számú törvényjavaslat a panaszokról és közérdekű bejelentésekről. Előadó: Navracsics Tibor közgazgatási és igazságügyi miniszter. Budapest, 2013. június. 9. p.

⁴⁶ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 17–18. §.

kivonat alapján az eljáró szerveknek eljárási kötelezettségük van. A bejelentés-kivonat alapján történő eljárásra az általános szabályoktól részben eltérő eljárásrend alkalmazására kerül sor, az adatainak zárt kezelését kérő közérdekű bejelentő védelme érdekében. A közérdekű bejelentés továbbá a közérdekű bejelentések védett elektronikus rendszerében is megtehető, melynek üzemeltetéséről az alapvető jogok biztosa gondoskodik.⁴⁷

A panasztörvény részletesen meghatározza a munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerre vonatkozó szabályokat is. Ennek értelmében a munkáltató a Munka Törvénykönyvében (a továbbiakban: Mt.) meghatározott személyiségi jogok korlátozására vonatkozó szabályok⁴⁸ betartása mellett, a közérdeket vagy nyomós magánérdeket védő magatartási szabályokat állapíthat meg, amelyet a munkáltató a kapcsolódó eljárás leírásával együtt bárki számára elérhető módon köteles nyilvánosságra hozni.⁴⁹ A jogszabályok, valamint ezen magatartási szabályok megsértésének bejelentésére visszaélés-bejelentési rendszer hozható létre és ennek érdekében a bejelentésben érintett személy személyes adatai kezelhetőek és továbbíthatók az arra kijelölt szervezet részére.⁵⁰ A panasztörvény szabályozás tisztázott több olyan kérdést, amelyek korábban jelentős nehézséget jelentettek a jogszabályoknak teljes mértékben megfelelő visszaélés-bejelentési rendszer kialakítása és működtetése során. Az egyik ilyen kérdés a személyes adatok kezelésének jogalapja volt: az új szabályozás önálló, törvényi jogalapot teremt, amely révén többé nincs szükség az érintettek hozzájárulásának beszerzésére.⁵¹

Ugyanakkor az új törvény számos kérdés rendezésével adós maradt. Az egyik ilyen rendelkezés, miszerint „[a] bejelentési rendszer működésére, valamint a bejelentéssel kapcsolatban eljárásra vonatkozóan a munkáltató honlapján magyar nyelvű, részletes tájékoztatást tesz közzé.”⁵² A törvény nem határozza meg a “honlap” pontos fogalmát, mely teret ad olyan értelmezésnek, miszerint ezt a tájékoztatást egy belső intranetes honlapon is közzé lehet tenni, mivel a visszaélés-bejelentési rendszer elsősorban egy cég vagy egyéb szervezet belső viszonyaira vonatkozik, így leginkább a munkavállalók tehetnek ilyen bejelentéseket. Egy másik nézet értelmében azonban a “honlap” bárki számára hozzáférhető oldalt kell, hogy jelentsen, tehát a tájékoztatót a nyilvános honlapon kell közzétenni. Ez a jogalkotó szándékát tükrözné, mivel a törvény értelmében nem csak munkavállalók és szerződött partnerek tehetnek bejelentést, hanem bárki más is. Az ilyen harmadik személyeknek pedig megfelelő tájékoztatást kell kapniuk személyes adataik kezelésére vonatkozóan, még a bejelentés megtételét megelőzően.⁵³

A bejelentési rendszerbe az tehet bejelentést, aki a munkáltatóval munkavállalói, valamint a foglalkoztatói szervezettel szerződéses viszonyban áll, vagy akinek a bejelentés megtételéhez vagy a bejelentés tárgyát képező magatartás orvoslásához méltányolható jogos érdeke fűződik.⁵⁴ A munkáltató köteles kivizsgálni a bejelentést⁵⁵ és köteles a be-

⁴⁷ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 4. § (1) bek.

⁴⁸ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 9. § (2) bek.

⁴⁹ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 13. §

⁵⁰ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 14. § (1) bek.

⁵¹ FEKETE-GYÖR ÁKOS: *Emlékeztető: 2014. január 1-jén hatályba lépett az új whistleblowing törvény.* 2014. Elérhető: <https://twobirdsideas.hu/2014/01/02/emlekezteto-2014-január-1-jen-hatályba-lepett-az-uj-whistleblowing-torveny/> (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

⁵² 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 14. § (2) bek.

⁵³ FEKETE-GYÖR 2014

⁵⁴ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 14. § (6) bek.

jelentőt tájékoztatni a kivizsgálás eredményéről, valamint a megtett intézkedésekről.⁵⁶ Amennyiben a vizsgálat alapján büntetőeljárás kezdeményezése indokolt, intézkedni kell a feljelentés megtételéről; amennyiben pedig a magatartás nem bűncselekmény, de sérti a foglalkoztatói szervezet által meghatározott magatartási szabályokat, a munkáltató a munkaviszonyra vonatkozó szabályoknak megfelelően a munkavállalóval szemben munkáltatói intézkedést alkalmazhat.⁵⁷

III. A véleménynyilvánítás szabadsága

Munkajogi értelemben a közérdekű bejelentő egy olyan munkavállaló, aki egyébként a munkáltatóra vonatkozó olyan belső bizalmi információt hoz nyilvánosságra, amit normális helyzetben nem tehetne. Másképpen fogalmazva, a munkavállaló a munkaviszony bizalmi jellegéből implicite eredő titoktartási kötelezettségét jogszabályi felhatalmazás alapján, szándékosan szegi meg. A közérdekű bejelentésnek jogellenes és/vagy a jó erkölcsbe ütköző cselekményekre kell vonatkoznia. A közérdekű bejelentő – látszólag munkajogviszony ellenes – magatartása kivételesnek tekinthető, hiszen a fő kötelezettsége, hogy a munkáltatójához lojális legyen és a munkaviszonyból hozzá eljutó információkat bizalmasan kezelje.

A véleménynyilvánítás alkotmányos szabadsága a munkavállalókat – mint polgárokat – is megilleti, ugyanakkor ez a jog a munkavégzés során – bizonyos feltételek mellett – korlátozható. A véleménynyilvánítás korlátját elsősorban a munkáltató jó hírnevének és gazdasági érdekeinek a védelme jelenti. A munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve nem sértheti a munkáltató – fent említett – védett jogait és érdekeit. Minden egyes esetben a helyes zsinórmérték megtalálása a feladat. Ehhez nyújtanak támogatást a nemzetközi és a hazai normák.⁵⁸

1. Magyarország Alaptörvénye és az Alkotmánybíróság gyakorlata

Az Alaptörvény a IX. cikkében foglalkozik a véleménynyilvánítás szabadságával, miszerint:

„(1) Mindenkinnek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

[...]

(4) A véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére.

⁵⁵ Kivételt képez a korábbival azonos tartalmú, az ugyanazon bejelentő által tett ismételt, a sérelmezett tevékenységről vagy mulasztásról való tudomásszerzéstől számított hat hónap után bejelentett, továbbá a név nélküli vagy azonosíthatatlan bejelentő által megtett bejelentés, továbbá, ha a közérdek vagy a nyomós magánérdek sérelme a bejelentésben érintett személy jogainak korlátozásával nem áll arányban melynek kivizsgálása mellőzhető.

⁵⁶ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 15. § (1) bek.

⁵⁷ 2013. évi CLXV. törvény a panaszokról és a közérdekű bejelentésekről 16. § (3)-(4) bek.

⁵⁸ SÁRI JÁNOS – SOMODY BERNADETTE: *Alapjogok. Alkotmánytan II. 10. A véleménynyilvánítás szabadsága*. 2008. Elérhető: https://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop425/2011_0001_520_alapjogok_alkotmanytan_ii/ch03.html (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

(5) *A véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási közösségek méltóságának a megsértésére. Az ilyen közösséghez tartozó személyek – törvényben meghatározottak szerint – jogosultak a közösséget sértő véleménynyilvánítás ellen, emberi méltóságuk megsértése miatt igényeiket bíróság előtt érvényesíteni.*”

A véleménynyilvánítás szabadsága az egyik legalapvetőbb alkotmányos jog, amely természetesen a munkaviszonyban lévő személyeket is megilleti. Viszont e jogosultság sem gyakorolható korlátlanul. Az Alaptörvény szerint e jog gyakorlása sem irányulhat mások emberi méltóságának a megsértésére, valamint a magyar nemzet, a nemzeti, etnikai, faji vagy vallási közösségek méltóságának a megsértésére. Ugyanakkor a véleménynyilvánítás szabadság korlátozása csak más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében megengedett.⁵⁹ A korlátozásra csak a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan kerülhet sor. Az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott a véleménynyilvánítás szabadságának kérdésével, melyek közül a 30/1992. (V. 26.) AB határozatot, a 36/1994. (VI. 24.) AB határozatot és a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatot ismertetjük.

1. 1. Az Alkotmánybíróság 30/1992. (V. 26.) határozata

Az Alkotmánybíróság témával kapcsolatos legfontosabb megállapításait az alábbiakban foglalta össze a 30/1992. (V. 26.) AB határozatban. „A szabad véleménynyilvánításhoz való jog [...] nem csupán alapvető alanyi jog, hanem e jog objektív, intézményes oldalának elismerése egyben a közvélemény, mint alapvető politikai intézmény garانتálását is jelenti. A szabad véleménynyilvánítás jogának kitüntetett szerepe ugyan nem vezet arra, hogy ez a jog – az élethez, vagy az emberi méltósághoz való joghoz hasonlóan – korlátozhatatlan lenne, de mindenképpen azzal jár, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jognak valójában igen kevés joggal szemben kell csak engednie, azaz a véleményszabadságot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni. A vélemény szabadságával szemben mérlegelendő korlátozó törvénynek nagyobb a súlya, ha közvetlenül másik alanyi alapjog érvényesítésére és védelmére szolgál, kisebb, ha ilyen jogokat csakis mögöttesen, valamely »intézmény« közvetítésével véd, s legkisebb, ha csupán valamely elvont érték önmagában a tárgya.”⁶⁰

Töretlenül érvényesül az Alkotmánybíróság gyakorlatában az az elv is, mely szerint „a szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt annak érték – és igazságtartalmára tekintet nélkül védi.”⁶¹ „A véleménynyilvánítás szabadságának külső korlátai vannak csak; amíg egy ilyen alkotmányosan meghúzott külső korlátba nem ütközik, maga a véleménynyilvánítás lehetősége és ténye védett, annak tartalmára tekintet nélkül. Vagyis az egyéni véleménynyilvánítás, a saját törvényei szerint kialakuló közvélemény, és

⁵⁹ E tárgyban l. még a 14/2017. (VI. 30.) AB határozatot, ami tárgyat tekintve nem whistleblowing, hanem a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága és a munkáltató jogos gazdasági érdekének kapcsolata volt. Ugyanakkor a határozat fókuszpontja a véleménynyilvánítás szabadságának munkajogi jogviszonyok világában való értelmezése volt.

⁶⁰ 30/1992. (V. 26.) AB határozat, indokolás, V. rész [1]

⁶¹ 30/1992. (V. 26.) AB határozat, indokolás, V. rész [3]

ezekkel kölcsönhatásban a minél szélesebb körű tájékozottságra épülő egyéni véleményalkotás lehetősége az, ami alkotmányos védelmet élvez. Az Alkotmány a szabad kommunikációt – az egyéni magatartást és a társadalmi folyamatot – biztosítja, s nem annak tartalmára vonatkozik a szabad véleménynyilvánítás alapjoga. Ebben az eljárásban helye van minden véleménynek, jónak és károsnak, kellemesnek és sértőnek egyaránt – különösen azért, mert maga a vélemény minősítése is e folyamat terméke.”⁶²

1. 2. Az Alkotmánybíróság 36/1994. (VI. 24.) határozata

Az Alkotmánybíróság a 36/1994. (VI. 24.) számú határozatában már az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára is tekintettel volt, s ennek kapcsán megállapította, hogy „a Bíróság határozatainak ismétlődő alaptétele, hogy nincs demokratikus társadalom pluralizmus, tolerancia és nyíltság nélkül; a véleménynyilvánítás szabadsága a demokratikus társadalom egyik alapköve, fejlődésének egyik feltétele. E szabadság az olyan gondolatokat, információkat, elveket és nézeteket is megilleti, amelyek sértőek, meghökkentőek vagy aggodalmat keltenek.”⁶³

Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az Emberi Jogok Európai Egyezményének a véleménynyilvánítás szabadságára vonatkozó 10. cikk 2. pontjában⁶⁴ meghatározott korlátozásokat szűken kell értelmezni. „A véleménynyilvánítási szabadság alapvető célja annak a lehetőségnek a biztosítása, hogy az egyén mások véleményét formálja, meggyőzzön másokat saját álláspontjáról. A véleménynyilvánítás szabadsága ezért általában mindenféle közlés szabadságát magában foglalja, mégpedig függetlenül a közlés módjától és értékétől, erkölcsi minőségétől és többnyire valóságtartalmától is. Önmagában valamely tény közlése is véleménynek minősülhet, hiszen magának a közlésnek a körülményei is tükrözhetnek véleményt, azaz a véleménynyilvánítás alkotmányos alapjoga nem korlátozódik csupán az értékítéletekre.”⁶⁵ Az Alkotmánybíróság szerint a véleménynyilvánítás szabadsága nem vonatkozhat a tények meghamisítására, felelősséggel kell gyakorolni. „Az alapvető jog azonban kiterjed „a becsületsértésre alkalmas, valóságnak megfelelő tények, információk közlésére is, amely szabadságnak az emberi méltóság, a becsület és a jóhírnév védelme külső korlátja lehet.”^{66, 67}

⁶² 30/1992. (V. 26.) AB határozat, indokolás, V. rész [3]

⁶³ 30/1992. (V. 26.) AB határozat, indokolás, II. rész [2]

⁶⁴ „1. Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. Ez a Cikk nem akadályozza, hogy az államok a rádió-, televízió- vagy mozgókép vállalatok működését engedélyezéshez kössék.

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

⁶⁵ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat, indokolás, III. rész [2]

⁶⁶ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat indokolás, III. rész [2]

⁶⁷ VARGA ZOLTÁN: *A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása a munkaviszonyban – az Emberi Jogok Európai Bírósága Matúz ügyben hozott ítéletének tükrében.* De iurisprudentia et iure publico Jog- és Politikatudományi Folyóirat 2015/1. 2-4. pp.

1. 3. Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) határozata

Egy másik kiemelkedő eset a *14/2017. (VI. 30.) AB határozat* a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. számú ítélete elleni alkotmányjogi panasz (felmondás jogellenessége). Az ügy tényállása szerint az indítványozó blog bejegyzéseket írt, amelyek miatt munkáltatója munkaviszonyát (rendes) felmondással megszüntette. Az indítványozó bírósághoz fordult, kérve a felmondás jogellenességének megállapítását. A Kúria hatályon kívül helyezte az ügyben másodfokon hozott ítéletet és helyben hagyta az elsőfokú bíróságnak – az indítványozó keresetét elutasító – ítéletét.

Az indítványozó kifejtette, hogy a Kúria a döntését a régi Munka Törvénykönyve 3. § (5) bekezdésének – miszerint a munkavállaló munkaviszonya alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné – kiterjesztő értelmezésével hozta, ezzel pedig az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdésének megsértésével korlátozta a véleménynyilvánítás szabadságához való jogát. A Kúria döntése az előbbieket mellett sérti Alaptörvény 28. cikkében foglaltakat is.

A Kúria a munkáltató jogos gazdasági érdekeit védő generálklauzulát a felek együttműködési köteletségének alapelvéből olvassa ki és annak egy különös megjelenési formájaként értékeli (l. például: Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8. sz. ítéletét). A bírói döntések túlnyomó többsége a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését a konkurenciatilalom körében a munkavállaló kifejezett üzletrontó magatartásakor állapítja meg.

Korábbi gyakorlatában ugyanakkor a Kúria is elismerte, hogy a munkavállalót véleménynyilvánítása miatt szankcióval sújtó munkáltatói intézkedések megítélése során a munkavállalói kötelezettségek mellett vizsgálni kell a véleménynyilvánítás jogának érvényesülését is.⁶⁸ Az Alkotmánybíróság mindezen szempontok mérlegelése alapján bontotta ki azt az alkotmányjogi mércét, amely segítheti az Alaptörvény IX. cikkében deklarált véleménynyilvánítás szabadságának munkaviszonyból fakadó korlátozásának megítélését.

Az Alkotmánybíróság kiindulópontja, hogy „jogvita alapjogi érintettségének fennállása esetén a bíróságok a felek autonómiájából fakadó szerződéses szabadság és szabad kötelezettségvállalások tiszteletben tartása mellett ítélezésük során a munkaviszonyt szabályozó generálklauzulákat az Alaptörvényben elismert jogokra és ezen alapvető jogokból fakadó követelményekre tekintettel kell értelmezzék”⁶⁹ [vö. 3/2015. (II. 2.) AB határozat]. Ilyen, a felek együttműködési kötelezettségét érvényre juttató, generálklauzulát fogalmaz meg a korábban hatályban lévő Munka Törvénykönyvének 3. § (5) bekezdése, a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetését tilalmazó magatartási zsinórmérték, amelynek elsődleges célja a munkáltató versenyképességének, valamint jó hírnevének megőrzése. Ugyanezt a célt követik a hatályos Mt. együttműködési kötelezettség körében előírt alapvető szabályai azzal, hogy az Mt. 8. § (3) bekezdése már ki-

⁶⁸ Például valósna és okszerűnek ítélte a rendes felmondást abban az esetben, ha a munkavállaló figyelmen kívül hagyva jogos gazdasági érdekeit a nyilvánosság előtt illeti éles kritikával munkáltatóját (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.119/2013/3.). Ugyanakkor a véleménynyilvánítás jogával él és védelemben részesül, vagyis jogellenes a munkaviszony megszüntetése, ha a munkavállaló közmeghallgatáson szólal fel a munkáltatójának beruházását érintő munkahelyteremtéssel és környezetvédelemmel összefüggő egyes kérdésekben (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.11.059/2010/8.).

⁶⁹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [33]

fejezetten nevesíti a véleménynyilvánítási szabadság korlátozását. Eszerint „a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja”. Ezen kívül a korábban hatályban lévő Mt. 103. § (3) bekezdése (a hatályos Mt. 8. § (4) bekezdéséhez hasonlóan) tilalmazza valamennyi olyan információ közlését, amelyhez a munkavállaló munkakörének ellátása során jutott hozzá, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre nézve hátrányos következménnyel járhat. A munkaviszony ezen általános magatartási kötelezettségei igazolhatják a véleménynyilvánítási szabadság korlátozását, abban az esetben is, amikor a munkavállaló a munkahelyén és munkaidején kívül él vele.⁷⁰

A munkáltatónak – legyen akár az üzleti életben működő gazdasági társaság, akár a civil szférában megjelenő alapítvány, illetve bármely más társadalmi szervezet –, jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy szabályozza munkavállalóinak munkaviszonnal összefüggő és jogos gazdasági érdekeire, avagy világnézeti meggyőződésére, nyíltan képviselt elveire, értékeire közvetlenül kiható és a nyilvánosság előtt megjelenő közléseit. Ennek megfelelően a munka világában a véleménynyilvánítás szabadsága erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A véleménynyilvánítás szabadsága nem terjed ki azokra a véleményekre sem, amelyeket a munkavállaló kifejezetten üzletrontó céllal közöl, vagy céljuk más egyéb jogsérelem okozása. Továbbá a vélemény akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha a célja a munkáltató által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata, megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez következik a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűség”, illetve titoktartási kötelezettségekből is, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűség” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem.⁷¹

Ugyanakkor a véleménynyilvánítás szabadsága a jogállami demokráciák egyik sarokköve. Éppen ezért még a munka világában is csak az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, annak védelme mellett korlátozható az alapjogok korlátozásakor irányadó szükségességi és arányossági teszt alapján. Tehát a munkaügyi jogvitákban eljáró bíróságoknak elsődlegesen az adott ügy véleménynyilvánítási szabadságának vonatkozásait kell azonosítaniuk, és a munkaviszonyra irányadó magatartási zsinórmértéket az alapjog alkotmányos tartalmára tekintettel kell értelmezniük. Továbbá figyelemmel kell lenniük arra is, hogy az alapvető jogok munkaviszonyból fakadó korlátozására is az elérni kívánt céllal arányosan nyílik lehetőség, mely megköveteli a korlátozással elérni kívánt cél és az alapjogi korlátozás súlyának mérlegelését. Minél erősebb érvek szólnak egy

⁷⁰ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [33]

⁷¹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [33]

alapjog védelme mellett, annál szigorúbban kell eljárni annak korlátozásakor.⁷² Ennek értelmében a munkavállaló véleménynyilvánítási joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ezen klauzula alkalmazása abban az esetben felel meg az Alaptörvény értékrendszerének, amennyiben érvényre juttatja az Alkotmánybíróság gyakorlatában a véleményszabadság korlátozására irányadó különös szempontokat is. Így egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell (1) a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését, (2) a közlés ténybeli kötődését, illetve értékítélet jellegét, (3) azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére, (4) a véleményszabadságával élő jóhiszeműségét, illetve (5) mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát.⁷³

Az Alkotmánybíróság a felvázolt alkotmányjogi mércéből kiindulva az egyedi ügygel összefüggésben értékelt, hogy a bíróság jogértelmezése összhangban áll-e az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleményszabadságból fakadó követelményrendszerrel. A bírói döntés alapját jelentő eljárásban megállapított tényállás szerint a munkáltató arra hivatkozással szüntette meg az indítványozó munkaviszonyát, hogy az indítványozó humán erőforrás szakértőként szerepelt egy szakmai vita és tudásforumot kínáló internetes portálon, valamint az ott megjelenő írásaiban a munkakörével egyező kérdéseket tárgyalt. A munkáltatói rendes felmondás szerint az indítványozónak e munkahelyen kívüli tevékenysége veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Az indítványozó munkája során olyan információk birtokába jut, amelyek megőrzéséhez munkáltatójának kiemelt érdeke fűződik, vagyis a magatartása veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A Kúriának az alkotmányjogi panaszban kifogásolt döntése szerint az indítványozó azért sodorta veszélybe a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, mert a munkaköre és a kifogásolt tevékenység közötti hasonlóság egyértelműen megállapítható, emiatt az indítványozó magatartása alkalmas volt az üzleti vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára. A Kúria ezen kívül indokai között arra is hivatkozott, hogy az indítványozó a munkáltatónál szerzett szakmai ismereteit, tapasztalatait és tudását kívánta felhasználni, megosztani. Ez a magatartás pedig álláspontja szerint sérti a korábban hatályban lévő Mt. 3. § (5) bekezdésében foglalt zsinórmértéket, illetve a munkáltatónál érvényben lévő etikai kódex ehhez hasonló, általános szabályát (lásd: a Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sorszámú ítélete ítéletének 7–8. oldalait).⁷⁴

Az indítványozó a bírói döntéssel szemben alkotmányjogi panaszt terjesztett elő, mivel álláspontja szerint az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleményszabadságával élt, amikor egy internetes szakmai fórumon publikált. A munkaügyi jogvitában eljáró legfőbb bírói fórum döntése pedig azért sért alkotmányos alapjogot, mert egyáltalán nem értékelt a véleménynyilvánítási szabadságát.⁷⁵

Az Alkotmánybíróság a korábban felvázoltak elsődlegesen azt vizsgálta, hogy fennáll-e alapjogi érintettség, azaz a szóban forgó tevékenység és közlés élvezheti-e az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésének védelmét. Az Alkotmánybíróság következetes gyakor-

⁷² Lásd: 3/2013. (II. 14.) AB határozat, Indokolás [45] és 3/2015. (II. 2.) AB határozat, Indokolás [22]. Ezt az értelmezést támogatja a jelenleg hatályos Mt. 9. § (2) bekezdésében megfogalmazott jogkorlátozási klauzula is.

⁷³ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [34]

⁷⁴ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [36]

⁷⁵ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [37]

lata szerint ehhez szükséges vizsgálni a vélemény közéleti jellegét és közéleti kötődését, vagyis azt, hogy a közügyek vitatásához tartozhat-e. Értékelni kell a közlés megjelenésének módját, körülményeit, a vélemény tárgyát, kontextusát, a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, valamint további szempontként a közlés tartalmát, stílusát, aktualitását és célját.^{76, 77}

Az indítványozó munkaköre és az érintett internetes honlap témája között lényeges hasonlóságok fedezhetők fel, mivel mindkettő a humánerőforrás gazdálkodással függ össze. Az internetes portál kizárólag a humánerőforrás területén közöl írásokat, valamint ilyen témában szakmai előadások és rendezvények szervezésén keresztül kínál „tudásmegosztó” szakmai vitafórumot. További egyértelmű hasonlóság és ezen kívül időbeli egybeesés áll fenn a munkáltatónál a jogvitában érintett időszakban zajló javadalmazási rendszer megújítása és a honlapon közzétett írások témái között.⁷⁸

Az Alkotmánybíróság úgy értékeli, hogy a szóban forgó tevékenység a *tárgyát* tekintve kizárólag humánerőforrás gazdálkodáshoz kapcsolódó, vagyis egy meghatározott szakmához tartozó kérdéseket, szakmabéli közönségnek címezve tárgyal. Az internetes portál és a rajta megjelenő írások kifejezett *célja* a „tudásmegosztás”, amellyel szintén egy szűkebb szakmai kört, a versenyző vállalatok humánerőforrás szakembereit törekszik megszólítani. A tevékenység *kontextusa* is ehhez a szakmaisághoz igazodik, mivel a portálon kizárólag ilyen jellegű írások jelennek meg és ilyen jellegű előadásokat, beszélgetéseket hirdetnek. Mindezekre tekintettel az Alkotmánybíróság úgy ítéli meg, hogy „a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység, vagyis az internetes portál tartalma és az ott közzétett írások döntő részükben szakmai jellegűek és nem mutatnak olyan közéleti kötődést, amely ezt a tevékenységet egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe sorolja.”⁷⁹ Következésképpen a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység és ennek részeként megjelent írások nem részesülnek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelemből. Mivel a szóban forgó tevékenység nem élvez a véleménynyilvánítás alapjogi védelmét, ezért esetleges korlátozása sem mérlegelhető a munkáltatót védő jogos gazdasági érdek veszélyeztetési tilalmát kimondó munkajogi zsinórmércével szemben. Ennek megfelelően az Alkotmánybíróság a hivatkozott alapjog és a munkaügyi jogvitában alkalmazott zsinórmérce érdemi összefüggésének hiánya miatt az alkotmányjogi panasz elutasításáról döntött.⁸⁰

A vizsgált AB határozatok fényében megállapítható, hogy a véleménynyilvánítás szabadságához fűződő jog kiemelt jelentőséggel rendelkezik, mely ennek megfelelően csak kivételes esetben, garanciális feltételek megléte esetén korlátozható. Bár a véleménynyilvánítás szabadsága a munkavállalót is megilleti, a munkáltatónak jogos érdeke fűződik ahhoz, hogy szabályozza munkavállalóinak munkavisztonnyal összefüggő és jogos gazdasági érdekeire, avagy világnézeti meggyőződésére, nyíltan képviselt elveire, értékeire közvetlenül kiható és a nyilvánosság előtt megjelenő közléseit, valamint a munkajogban fellelhető általános magatartási kötelezettségekre tekintettel korlátozhatja

⁷⁶ Vö. 13/2014. (IV. 18.) AB határozat.

⁷⁷ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [38]

⁷⁸ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [39]

⁷⁹ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [40]

⁸⁰ 14/2017. (VI. 30.) AB határozat, [40]

azt. Ugyanakkor a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozását szűken kell venni, az alapjog alkotmányos tartamára továbbra is tekintettel kell lenni.

2. Magyar munkajogi szabályozás

A vonatkozó törvényi szabályozás alapján általánosságban nem tilos a munkáltatóra vonatkozó vélemény kinyilvánítása.⁸¹ Ugyanakkor a munkajogi szabályok szűkítést tartalmaznak. Az Mt. 8. § (3) bekezdése foglalkozik a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogával, véleménynyilvánítás és titoktartás alapvető korlátaival. A rendelkezés kimondja, hogy a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét,⁸² jogos gazdasági és szervezeti érdekeit⁸³ súlyosan sértő (tényleges magatartás) vagy veszélyeztető módon (veszélyeztetés is elegendő) nem gyakorolhatja.⁸⁴ Tehát a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátját képezi egyrészt a munkáltató jó hírnevének, másrészt a munkáltató jogos gazdasági és szervezeti érdekének a védelme.⁸⁵ Témánk szempontjából nagyon fontos kiemelni, hogy az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelméről rendelkezik, következésképpen a jogszabályi vagy kollektív szerződés, vagy belső szabályzatok előírásainak megkerüléséből (pl. adóeltitkolásából) eredő gazdasági előnyök védelmét az említett rendelkezés értelemszerűen nem szolgálhatja.

Az Mt. 8. § (4) bekezdése rendelkezik a munkavállaló titoktartási kötelezettségéről. Ennek értelmében „[a] munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.” Amennyiben kérdésként merül fel, akkor a hazai bírói fórumok⁸⁶ a munkaszerződésbe foglalt titoktartási kötelezettséget helyezik előtérbe a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogával szemben.

⁸¹ A véleménynyilvánítás sokféle formában megjelenhet, a sajtóban, közösségi oldalon közzétett véleményben, a nyilvános felszólalás formájában akár a munkahelyen, akár azon kívül.

⁸² A jó hírnév alatt a munkáltatóról, annak tevékenységéről a társadalomban, üzleti partnereiben kialakult képet kell érteni.

⁸³ A jogos gazdasági érdek a munkáltató gazdálkodására és működésére vonatkozó rendelkezések keretein belül a minél eredményesebb gazdasági működés elérésére vonatkozó munkáltatói célkitűzések összessége. A jogos szervezeti érdek pedig a munkáltató szervezetére és humán erőforrás-gazdálkodására vonatkozó szabályok keretein belül a minél eredményesebb gazdasági tevékenység eléréséhez fűződő mindennapos működés hatékonyságára vonatkozó célkitűzések összessége.

⁸⁴ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 8. § (3) bek.

⁸⁵ Az Mt. még példálózó felsorolással sem határozza meg milyen munkavállalói magatartások esnek e körbe. A törvényi rendelkezés elsősorban tartózkodást ír elő a munkavállalónak: nem tanúsíthat semmilyen olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné (a jogszabályi felhatalmazás esetét kivéve). A törvény a munkáltató jogos gazdasági érdekét sem tölti meg tartalommal. Lényeges azonban a „jogos” jelző. A jogellenes működés, valamint a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdek ugyanis nem részesül védelemben. A tényállás további fontos eleme, hogy a munkavállalói kötelezettségesség megállapításához nem szükséges, hogy tényleges munkáltatói érdeksérelem, illetve kár következzen be, hanem elegendő a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése.

⁸⁶ Beleértve az Alkotmánybíróságot is (I. 14/2017 (VI.30.) AB határozat).

Azt, hogy a munkavállalói véleményközlés a törvényi korlátokba ütközik-e, az adott eset körülményei alapján lehet megítélni. Ennek érdekében ismerni kell az adott véleményközlés tartalmát, formáját, a közlés körülményeit, valamint a munkáltatóról kialakult képet és a munkáltató jogos érdekeit.⁸⁷

Fontos megjegyezni, hogy jogsértésről csak abban az esetben lehet szó, amennyiben a munkáltató „személye” beazonosítható. Ez megvalósulhat oly módon, hogy a munkavállaló megnevezi a munkáltatót, de akár megnevezés nélkül, az egyéb adatokból is egyértelműen kiderülhet a munkáltató kiléte. Lényeges a vélemény megfogalmazásának módja és hangneme, mert lehet jogsértő egy elsőre jogosnak tűnő vélemény, kritika is a munkáltatóval szemben, továbbá a megfogalmazás módja is lehet alkalmas a jó hírnév megsértésére (pl.: túlzó, ócsároló kifejezések használata).⁸⁸

Az Mt. – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan – védelemben részesíti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, mely az együttműködési kötelezettség – tartózkodási kötelezettséget feltételező – különös megjelenési formájaként értelmezhető. A munkavállaló általában köteles a munkaviszony fennállása alatt tartózkodni az olyan magatartás tanúsításától, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. [8. § (1)] A munkáltató jogos gazdasági érdekébe tartozik mindaz, ami a munkáltató által folytatott jogszerű gazdasági tevékenységgel összefügg. Fontos hangsúlyozni, hogy a törvény nem részesíti védelemben a jogellenes működést, valamint a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdekeket. A munkavállaló már a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése esetén is megszegi a kötelezettségét (feltéve, hogy a magatartása alkalmas a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére), nem szükséges konkrét és tényleges érdeksérelem vagy károkozás bekövetkezése. Ez áll fenn abban az esetben is, amikor a munkavállaló által nyilvánosságra hozott téves állítások nem okoznak kárt, csupán annak veszélyét idézik elő. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése adott esetben nem csak az azonnali hatályú felmondást is alapozhatja meg, hanem más igény érvényesítésére is sor kerülhet (pl. kárfelelősség érvényesítése egyes személyhez fűződő jogok – üzleti titok, jó hírnévhez való jog – megsértése esetén).

Az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme körében szabályozza a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának korlátait is. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga csak az Mt. 9. § (2) bekezdésében lefektetett szükségességi-arányossági teszt alapján korlátozható (a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos). A törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indoklás is rámutatott arra, a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható abban az esetben, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. Az Mt. továbbra is előírja a munkavállaló *ex lege* titoktartási kötelezettségét,⁸⁹ és azt – a korábbi szabályozáshoz hasonlóan –, nem korlátozza csupán az üzleti titkok megtartásának körére. A munkavállaló nemcsak az üzleti titoknak minősülő információt köteles megőrizni, hanem az olyan adatokat is, amelyek egyébként a munkaköre betöltésével összefüggésben jutottak a tudomására, és amelyek

⁸⁷ SZABÓ GERGELY: *Véleménynyilvánítás a munkaviszonyban – Meddig szabad a munkavállalói vélemény?* 2017. június 22. Elérhető: <http://kocsisszabougryved.hu/velemenynyilvanitas-munkaviszonyban-meddig-szabad-munkavallaloi-velemenyl> (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

⁸⁸ SZABÓ 2017

⁸⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 8. § (4) bek.

illetéktelen személyekkel való közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.⁹⁰

A gyakorlatban egyre több kérdést vetnek fel a világhálón megjelenő munkavállalói vélemények, melynek kapcsán kiforrott hazai gyakorlatról nem beszélhetünk. A külföldi tapasztalatok alapján általában megengedett az ún. kollektív vagy közösségi véleménynyilvánítás, amely ugyan sértheti a munkáltató érdekét, de egy általános, más munkavállalók érdekeit is kifejező sérelmet hoz nyilvánosságra.⁹¹

Amennyiben a munkavállalónak tudomása van arról, hogy a munkáltató tevékenysége által korlátozott a meggyőződés szabadsága, és ezt a korlátozást vállalja a munkaszerződés megkötése által, azzal is tisztában kell lennie, hogy a meggyőződés szabadságához kapcsolódó, azzal összefüggő véleménynyilvánítás szabadsága is korlátozott. Ez a korlátozás azonban nem lehet korlátlan: a munkavállaló ezt a jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.⁹² Amennyiben pedig a véleménynyilvánításnak nincs köze a munkáltatóhoz, tekintettel az Mt-ben meghatározott személyiségi jog korlátozódásának feltételeire – ez az alapjoga nem korlátozható.⁹³

Az Mt. 8. § (3) bekezdésében szereplő „jó hírnév” kategória tartalommal való megtöltéséhez a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 2:45. § (2) bekezdésében foglaltakat és a bírósági gyakorlatot kell alapul venni. A Ptk. ezen bekezdése szerint „a jóhírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő, valótlan tényt állít vagy híresztel, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel.” A személy jóhírneve az érintettől és tevékenységéről és társadalomban kialakult képet, vélekedést fejezi ki.⁹⁴ Tehát valós tények állításával nem lehet megsérteni a munkáltató jó hírnevét – bár ezzel kapcsolatban nem lehet elkerülni a titoktartási szerződési kikötéssel való összevetést. Ugyanis a munkáltató jó hírnevét súlyosan sértő, vagy veszélyeztető, titoktartási kötelezettséget megszegő valós tény állítása értékelhető a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogának 8. § (3) bekezdésbe ütköző gyakorlásaként. Nem véletlen, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága több ítéletében is vizsgálta a nyilvánosságra hozott információ hitelességét, hogy a közléssel érintett személyek tettek-e jogi lépéseket a jó hírnevük vagy becsületük védelme érdekében. Összességében tehát a Ptk.-ban szereplő jóhírnév megsértését jelentő magatartásokon kívül a valós tények közlése csak abban az esetben sérti vagy veszélyezteteti súlyosan a munkáltató jó hírnevét, amennyiben ezen információ bizalmas kezeléséhez fűződő munkáltatói érdek erősebb, mint a valós tény nyilvánosságra hozatalához fűződő közérdek.⁹⁵

Mind a jogos gazdasági érdek, mind a jogos szervezeti érdek kapcsán kiemelendő, hogy ezek kizárólag abban az esetben rendelkeznek olyan értéktartalommal, melyet a jog védelemben részesít, amennyiben a jogi szabályozási környezet betartása megvaló-

⁹⁰ VARGA 2015, 20. p.

⁹¹ KOZMA ANNA *et al.*: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft, Budapest, 2014. 44. p.

⁹² BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 52-53. pp.

⁹³ BERKE – KISS 2014, 53. p.

⁹⁴ OSZTOVITS ANDRÁS (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. I. kötet*. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014. 282. p.

⁹⁵ VARGA 2015, 21-22. pp.

sul. Abban az esetben, ha a nyilvánosságra hozott „belső” információ nem akadályozza a munkáltató mindennapos működését és nem veszélyezteti gazdasági eredményességét, a munkáltató nem hivatkozhat a titoktartási klauzula megsértésére. A bíróságoknak tehát a titoktartási kötelezettség megsértésének vizsgálatán túlmenően, a nyilvánosságra hozott adatot a jogos gazdasági és szervezeti érdek kontextusába helyezve is értékelniük kell. A legnagyobb kihívást azonban mindenképpen az jelenti, hogy mennyiben lehet a közérdekre hivatkozni a munkaszerződésbe foglalt titoktartási klauzula ellenére „kiszvárogatott” munkavállalói vélemények kapcsán.⁹⁶

A munkáltató és munkavállaló által aláírt titoktartási klauzulát nem lehet axiómának tekinteni az adott ügyben, vizsgálni kell, hogy az valóban a munkáltató jogos érdekeit szolgálja-e, illetve mennyiben korlátozza jogellenesen a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jogát. Ugyanis a demokratikus, a véleményeket szabadon ütköztető társadalom kialakulása szempontjából rendkívül méltánytalan lenne, ha egy munkavállalót szerződéssel köteleznének olyan adatok „nem közlésére”, visszatartására, melyek adott esetben széles körű társadalmi, a jogállamiság nem megfelelő működésével kapcsolatos problémákra világítanak rá, és a közvélemény érdeklődésére számot tartanak.⁹⁷ Álláspontunk szerint pontosan a jogszerű panasz esetén lenne kiemelt szerepe a közérdekű bejelentőknek és ezen személyek jogi védelmének.

Amennyiben a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, vagy jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon gyakorolta, annak különféle *jogkövetkezményei* lehetnek – például figyelmeztetésben részesülés, vagy súlyosabb esetben akár munkaviszony megszüntetése.⁹⁸ A munkáltató továbbá a jó hírnevének megsértése esetén a személyiségi jogokra vonatkozó szabályok szerint is kereshet jogorvoslatot. Például követelheti a jogsértés abbahagyását, illetve hogy a jogsértő adjon megfelelő nyilvános elégtételt, sérelemdíjat, vagy amennyiben a jogsértő módon gyakorolt véleménynyilvánítás vagyoni kárt okozott, kártérítést is követelhet. Ehhez hasonló a helyzet, amikor a munkavállaló úgy nyilvánít jogsértő módon véleményt, hogy azzal egyben a munkáltató üzleti titkát is kiszolgáltatja.⁹⁹ Fontos megjegyezni, hogy a fent tárgyalt munkajogi elvek általános jelleggel alkalmazhatók a legtöbb jogviszony keretében munkát végző személyre.

Az Mt. általános magatartási követelményei korlátozzák a munkavállalók által megtehető kijelentéseket, a munkáltató jogos gazdasági érdekének, jó hírnevének és üzleti titkának védelmére hivatkozással. Amennyiben a munkavállaló megszegi ezeket az előírásokat, a jogsértés súlyától függően különféle jogkövetkezményekben részesülhet, súlyos esetben akár az állását is elveszítheti. Habár az Mt. nem részesíti védelemben a jogellenes működést, valamint a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdekeket, a panasztörvény pedig előírja a közérdekű bejelentő védelmét a hátrányos jogkövetkezmények alól, – így jogszabályi szinten rendezett a közérdekű bejelentők védelme –, a gyakorlatban számos olyan probléma merül fel, amelyek miatt az eljárás mégsem haté-

⁹⁶ VARGA 2015, 22. p.

⁹⁷ VARGA 2015, 24. p.

⁹⁸ SZABÓ 2017.

⁹⁹ SZABÓ 2017.

kony. A továbbiakban azt tekintjük át, hogy a közösségi média mennyiben nyújthat megoldást a felmerülő problémákra.

IV. A közösségi médiában rejlő lehetőségek és kihívások a whistleblowing terén

A közösségi média megjelenése és elterjedése a közérdekű bejelentések terén is új helyzetet teremtett. Általa a panasz, illetve a közérdekű bejelentés rendkívül gyorsan és nagy nyilvánossághoz jut el, ezzel is elősegítve a transzparencia megvalósulását. Ugyanakkor visszaélésekre is okot adhat, ezért mindenképpen szükséges a felmerülő előnyök és kockázatok vizsgálata.

1. A technológia és a közösségi média szerepe a közérdekű bejelentések terén

A technológiai fejlődés, különösen az információs és kommunikációs technológiák fejlődése a közérdekű bejelentések terén is jelentős változásokat eredményeztek. Mind nemzetközi, mind hazai szinten több internetes fórum is az egyének rendelkezésére áll, ahol könnyen megtehetik a bejelentésüket. A talán legismertebb nemzetközi példa a *WikiLeaks*, melynek példájára több hasonló fórumot is létrehoztak. Ezek közé tartozik többek között a *BalkanLeaks*, melynek célja, hogy feltárja a szervezett bűnözést és politikai korrupciót megvalósító cselekményeket a Balkán országaiban. A *BrusselLeaks* a döntések átláthatóságát tűzte ki célul, a *UniLeaks* pedig az egyetemek átláthatóbb működését szeretné elérni. Ugyanakkor megfigyelhető, hogy ezen portálok nagy része hamar kifutott a lelkesedésből, és nem érte el az áhított sikert.¹⁰⁰

A korrupció felszámolásáért és az átláthatóságért küzdő *K-Monitor* 2010-ben indította el a közérdekű bejelentések befogadására alkalmas szolgáltatását, amely nem csak bejelentéseket vár, hanem akár egy megtörtént korrupciós cselekmény leírását is fogadja.¹⁰¹ Az *atlatszo.hu* nevű oknyomozó újságíró portál, melynek célja a korrupció csökkentése, is működtet kiszivárogtató felületet. Ennek neve *MagyarLeaks* és lehetőséget biztosít e-mail-ben, postai úton, valamint (titkosítatlan és titkosított) interneten keresztüli szivárogtatásra is.¹⁰² Egy nemzetközi NGO magyar szervezete pedig ingyenes jogsegélyszolgálatával abban segíti a bejelentőket, hogy feltárja a bejelentés alapján a korrupcióra utaló jeleket, bizonyítékokat, összeköttetést biztosít a bejelentő és oknyomozó újságírók között, jogi tanácsot ad, vagy adott esetben bíróság előtti képviselést nyújt.

A fent említett, nyilvános bejelentést lehetővé tevő fórumok és a közösségi médiában közzétett bejelentések közötti legnagyobb különbség abban áll, hogy míg ezeken a portálokon a legtöbb esetben lehetőség nyílik a bejelentésnek a szervezet általi kivizsgálására, vagy a szükséges lépések megtételére, addig a közösségi média esetén a bejelen-

¹⁰⁰ *Közérdekű titkot vegyenek!* K-Monitor. 2012. július 12. Elérhető: http://k.blog.hu/2012/07/12/kozerdeku_titkot_vegyenek (Letöltés ideje: 2018. június 8.)

¹⁰¹ *Bejelentés.* K-Monitor. 2008. április 6. Elérhető: <http://k-monitor.hu/bejelento/bejelentes> (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

¹⁰² *MagyarLeaks – szivárogtass az Átlátszónak!* Atlatszo.hu Elérhető: <https://atlatszo.hu/magyarleaks/> (Letöltés ideje: 2018. június 14.)

tés kikerül mindenféle kontroll alól. A felhasználó képes arra, hogy saját maga közzétegye az adott bejegyzést, nem szükséges harmadik személy közreműködése vagy engedélye. Napjainkban szemtanúi lehetünk a közösségi média egyre fokozódó térnyerésének, amely a whistleblowing jelenségére is hatással van. Ugyanis egyre több olyan esetről hallani, amelyben a valamely visszásságot tapasztaló, tapasztalni vélő munkavállalók a közösségi média által biztosított nyilvánosságot és a közzététel egyszerűségét kihasználva hívták fel a figyelmet a munkáltatónál folyó visszásságokra.^{103, 104} Habár a közösségi média valóban alkalmas lehet arra, hogy hatékonyan felhívja a nyilvánosság figyelmét egy visszaélésre, az ily módon történő használata számos igen komoly kockázattal is járhat. Így mindenképpen szükséges azoknak a jogi kereteknek a vizsgálata és meghatározása, melyeken belül egy munkavállaló a közösségi média segítségével hívhatja fel a figyelmet a munkahelyen belül megvalósuló visszásságokra.

Mind a közösségi média, mind a közösségi oldalak a *Web 2.0*-ra épülnek, azaz a felhasználók saját maguk töltik meg tartalommal ezeket a felületeket – a szolgáltató által megadott kereteken belül.¹⁰⁵ Ez azt jelenti, hogy az egyes oldalak irányultságától függően másfajta tartalom megosztására nyílik fokozott lehetőség. Megkülönböztethetünk „általános” tematikájú közösségi oldalakat, valamint olyan közösségi oldalakat is, amelyek egy-egy speciális, körülhatárolt területre fókuszálnak. Tematikáját tekintve a Facebook, Twitter, Instagram, Youtube általános oldalnak tekinthető. Az elsődleges kü-

¹⁰³ Példaként említhető *Michael De Kort* esete, projektmenedzserként dolgozott a *Lockheed Martin* repülőgép ipari, biztonsági és fejlett technológiákkal foglalkozó globális cégnél. 2004 környékén lett figyelmes pár komoly biztonsági rése a *Lockheed Martin* által az amerikai parti őrségnek eladott hajók kapcsán. Az általa észlelt hibákat többször is jelentette a feletteseinek, azonban mindannyiszor visszhang nélkül maradtak. Ezt követően feltöltött a Youtube videó-megosztó portálra egy tíz perces videót, melyben ezeket a biztonsági réseket mutatja be részletesen. [Forrás: Youtube: *Original-See other copy if this version is frozen*. 2006. augusztus 3. Elérhető: <https://www.youtube.com/watch?v=qd3VV8Za04g&t=316s> (Letöltés ideje: 2018. április 16.).] *Brandon Huber* a *Golden Corral* étteremben dolgozott, ahol azt tapasztalta, hogy az elkészítésre váró húsokat a szabad ég alatt, közvetlenül a hulladéktároló mellett helyezték el, nem megfelelő higiéniai körülmények között. Állítása szerint panaszt tett a vezetőségnek, akik azonban nem foglalkoztak a kérelmével. Válaszul *Huber* úr videó felvételt készített, melyen megmutatta, hogyan tárolták az étteremben az ételt és feltöltötte a Youtube-ra. [Forrás: Youtube: *Golden Corral food stored by dumpster so health inspector won't see it, employee says*. 2013. július 9. Elérhető: <https://www.youtube.com/watch?v=yb0yrdDOy0g> (Letöltés ideje: 2018. április 16.)] Említhető továbbá *Johannes Izak Beaurain* esete, aki a dél-afrikai köztársasági *Groote Schuur* Kórházban dolgozott ápolóként. 2009-ben több alkalommal jelentett különféle belső visszaéléseket, amelyek kivizsgálásra kerültek, és végül megalapozatlannak bizonyultak. *Beaurain* úr nem értett egyet a vizsgálat eredményével, ezért az általa észlelni vélt egészségügyi kockázatokat a Facebook profilján közzétett posztban tárta fel. Szerinte ugyanis a kórház épületében található, lezárt, ám koszos mellékhelyiségek egészségügyi kockázatot jelentenek az intézmény számára, mivel a szennyezett levegő a szellőzőrendszeren keresztül a kórtermekbe is eljut, és arra panaszkodott, hogy a vezetőséget egyszerűen nem érdekli ez a probléma. A közzétett tartalom miatt munkáltatója elbocsátotta, mely döntést *Beaurain* úr a bíróságon megtámadott. A bíróság megállapította, hogy *Beaurain* úr állítása nem volt megalapozott, ugyanis az említett mellékhelyiségeket senki sem használta, ezért semmiféle egészségügyi kockázatot nem jelentettek, és baktériumok nem kerülhettek be onnan a szellőzőrendszerbe. [Forrás: NGAKE, PILOT: *Whistle-blowing on Social Media*. Elérhető: <http://www.seesa.co.za/whistle-blowing-on-social-media/> (Letöltés ideje: 2018. április 22.)]

¹⁰⁴ Sőt, már olyan honlapok is léteznek, amelyek kifejezetten azt teszik lehetővé, hogy a munkavállalók megoszthassák véleményüket, fenntartásaikat felettük, munkafeltételeik stb. kapcsán, nyilvánosan, anonim módon (ide tartozik az *eBossWatch*, illetve a *Glassdoor*).

¹⁰⁵ BOZARTH, JANE: *Social media for trainers: techniques for enhancing and extending learning*. Pfeiffer, San Francisco, 2010. 11. p.

lönbség abban található, hogy milyen fajta tartalom megosztására fókuszálnak: a *Facebook*-on igen sokféle tartalom osztható meg, az állapotfrissítésektől kezdve a kommenteken és lájkokon át egészen a fotókig, videóig, eseményekig. A *YouTube* ezzel szemben videók megosztására koncentrál, a *Twitter* egy mikroblog szolgáltatás, az *Instagram*-on pedig képeket és rövid videókat tehetnek közzé a felhasználók. Ezen általános oldalakkal szemben más oldalak speciális céllal rendelkeznek: a *LinkedIn* kifejezetten a szakmai kapcsolatok építésére szolgál, az *Academia* és *ReserchGate* a kutatók szakmai kapcsolatainak építésére és munkásságuk terjesztésére, a *Couchsurfing* utazáshoz kapcsolódik stb.

Ahhoz, hogy egy felhasználó közzétehesen valamit a közösségi médiában (és ezáltal ilyen formában tegye meg közérdekű bejelentését) minimális tárgyi feltételek szükségesek: mindössze internetkapcsolatra és egy eszközre van szükség, mely képes kapcsolódni az internethez. A 21. században nem jelent különösebb kihívást sem az internetkapcsolat, sem az eszköz beszerzése: a legtöbb felhasználó ma már rendelkezik (vagy hozzáférése van) okostelefonnal, számítógéppel vagy táblagéppel. Ezt követően a bejelentést könnyedén meg lehet tenni. A tartalmat közzétehető személyi köre is igen széles: a bejelentést gyakorlatilag bárki megteheti, aki regisztrált az adott portálra. A legtöbb esetben egy regisztráció csupán pár percet vesz igénybe, és a szolgáltató a személyazonosságot sem ellenőrzi, ezért akár álnév vagy felhasználói név alatt is létrehozható egy profil. A közzétehető tartalom formájának vonatkozásában megállapítható, hogy az – az adott oldal függvényében – többféle módon is lehetséges (pl.: szöveges bejegyzés, videó, fénykép, komment, dokumentum csatolása). Magát a tartalmat tekintve megállapítható, hogy bármi közzétehető, a közösségi médiára feltöltött tartalmat senki sem ellenőrzi, gyakorlatilag teljesen kikerül mindenféle kontroll alól.¹⁰⁶ Ezeket a bejegyzéseket bármikor közzé lehet tenni, sőt, egyre több oldal biztosít lehetőséget élő „közvetítésre” is.

2. A közösségi médiában rejlő lehetőségek és kockázatok a whistleblowing kapcsán

A közösségi médiában tett bejelentés több, a közérdekű bejelentések hatékonyságát gátló tényezőre megoldást nyújthat. Nehézséget jelent, hogy a munkavállalók nagyrésze nem tesz bejelentést, amennyiben jogsértést tapasztal. Egy a korrupciót vizsgáló 2017-es Eurobarometer jelentés szerint a felmérésben résztvevők 81 százaléka azt állította, hogy nem jelentette az általa észlelt korrupciót.¹⁰⁷ Emögött többféle ok is meghúzódhat: a bejelentési eljárás bonyolult, adott esetben hosszadalmas, vagy a munkavállalók azért nem veszik igénybe, mivel kétségeket fűznek az eljárás eredményéhez. További lehetséges ok, amiért nincs hazánkban whistleblower-kultúra, hogy a kommunizmusban viruló „feljelentős” kultúra iránt még mindig ellenérzés él az emberekben.¹⁰⁸ A legtöbb cég (tízből nyolc)

¹⁰⁶ Kivételt képez például a *Facebook* algoritmus, amely cenzúráz egyes – például pornográf – tartalmat. Továbbá a felhasználóknak is lehetőségük van arra, hogy jelentsék az oldal szolgáltatója felé, ha valamiféle kifogásolható tartalmat találnak.

¹⁰⁷ *Special Eurobarometer 470 Report. Corruption.* 2017. Elérhető: <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/81007> (Letöltés ideje: 2018. április 22.) 93. p.

¹⁰⁸ *Hiába leplezik le a csalásokat, az óriásvállalatok felsővezetői megússzák.* Piac & Profit 2017. Elérhető: <http://www.piacprofit.hu/gazdasag/hiaba-leplezik-le-a-csolasokat-az-oriasvallalatok-felsovezetoi-megusszak/> (Letöltés ideje: 2018. január 25.)

nem monitorozza a belső visszaéléseket, inkább bízik a munkavállalókban. A cégvezetők leginkább a belső adatok munkavállalók általi kiszivárogtatásától tartanak.¹⁰⁹

Amennyiben kizárólag belső whistleblowing engedélyezett, fennáll annak a veszélye, hogy retorzió éri a bejelentőt (míg a kizárólagos külső whistleblowing esetén előfordulhat, hogy a bejelentő bosszút kíván állni a szervezeten).¹¹⁰ A panasztörvény nem állított fel egy külön hatóságot, melynek a feladata a bejelentések kivizsgálása és a bejelentők védelmének biztosítása lenne. Habár a törvény értelmében az alapvető jogok biztosja anonim bejelentési rendszert működtet és feladata, hogy kivizsgálja, hogy az eljáró hatóságok elmulasztották-e a kötelezettségeiket, az eljárás nem hatékony. Ugyanis a gyakorlatban az alapvető jogok biztosának a szerepe abból áll, hogy továbbítsa a bejelentést az eljárásra jogosult hatóság felé – aki tipikusan az a szerv, aki ellen tették a bejelentést.¹¹¹

Ezekre a problémákra (túlzott bürokrácia, a panaszok nem megfelelő módon történő kivizsgálása) megoldást nyújthat a közösségi médián keresztül tett bejelentés. A fentiekben bemutatásra került, hogy a közösségi médiában egy bejelentés megtétele adott esetben csupán pár percet és minimális energiát vesz igénybe, bárki számára elérhető, erőfeszítés nélkül. A közösségi média nyilvánosságából eredően, egy bejelentést nem lehet eltitkolni, az az adatvédelmi beállítások használatának függvényében rendkívül széles közönséghez is eljuthat. Az információt, amit egyszer közzétettek az interneten, többé nem lehet teljesen eltávolítani (maximum nem kereshetővé lehet tenni).¹¹² Ez egy kétélű fegyver, hiszen amennyiben egy visszásság nyilvánosságra kerül, akkor azt többé nem lehet figyelmen kívül hagyni – a bejegyzés valóságtartalmától függetlenül. Az eljárás egyszerűségére és a nyilvánosságra tekintettel, a közösségi médiában megvalósuló whistleblowing hozzájárulhat ahhoz, hogy olyan visszásságok is napvilágra kerüljenek, amelyek az rendes bejelentési eljárás során (véltetően) nem kerültek megfelelően kivizsgálásra.

Mindezekhez az előnyökhöz azonban hátrányok is társulnak, hiszen a közösségi médiában tett bejelentés visszaélést is könnyedén megvalósíthat, hiszen bármelyik munkavállaló könnyedén, akár azonnal közzétehet általa visszaélésnek vélt, ám a valóságban megalapozatlan eseteket, komolyan ártva ezzel a munkáltató hírnevének, megítélésének. A hosszadalmas bejelentési eljárással szemben a közösségi média rendkívül megkönnyítette a bejelentések megtételét, ami által megalapozatlan, vagy akár hirtelen felindulásból¹¹³ történő nyilvánosságra hozatal is könnyedén megvalósítható.

¹⁰⁹ *A cégek zsebére megy a korrupció, mégsem törődnek vele.* Piac & Profit 2016. Elérhető: http://www.piacprofit.hu/kkv_cegblog/a-cegek-zsebere-megy-a-korrupcio-megsem-torodnek-vele/ (Letöltés ideje: 2018. június 13.)

¹¹⁰ FARKAS – AMBRUS 2017.

¹¹¹ MOMENTUM MOZGALOM: *Szólnál a főnöknek, hogy emberek fognak meghalni, de akkor kirúgnak.* Momentum. 2017. május 28. Elérhető: http://momentum.blog.hu/2017/05/28/szohnal_a_fonoknak_hogy_emberek_fognak_meghalni_de_akkor_kirugnak (Letöltés ideje: 2018. június 8.)

¹¹² INTERNATIONAL WORKING GROUP ON DATA PROTECTION IN TELECOMMUNICATIONS: *Working Paper and Recommendations on the Publication of Personal Data on the Web, Website Contents Indexing and the Protection of Privacy.* 2013. (675.46.32.), 1–2. pp.

¹¹³ Különösen a „Facebook-os felmondások” szolgálnak például, amikor a munkavállalók a munkahelyen, vagy azzal kapcsolatban felgyülemlett negatív érzéseiket a közösségi médiában adják ki magukból, anélkül, hogy tisztában lettek volna bejegyzésük jogi következményével. L. például az alábbi (francia) eseteket: *Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt*, No. 10/00853, 2010. november 19.; *Cour d'appel Rouen Chambre sociale*, No. 11/01827, 2011. november 1.; *Cour de cassation Première chambre civile*, No. 11–19.530, 2013. április 10.

Ami a bejegyzés tartalmát illeti, bár adott esetben valóban fény derülhet valamiféle visszásságra, annak a kockázata is fennáll, hogy a felhasználó olyan bejelentést tár fel, amelyet csupán visszásságnak *vél*, vagy eleve rosszhiszemű és tudatában van állításának valótlanságával. A közösségi médiára feltöltött tartalom valóságtartalmát pedig senki sem ellenőrzi, teljesen kikerül mindenféle kontroll alól. Ebben az esetben komolyan sérülhet a munkáltató hírneve, hiszen a többi felhasználó nem feltétlen van abban a helyzetben, hogy helyesen ítélje meg a kérdéses állítás valóság tartalmát.

A bejelentést megtehető személyi kör igen széles, láthattuk, hogy gyakorlatilag bárki közzétehet a közösségi médián keresztül egy bejelentést. A közösségi médiában való közzététel megvalósulhat úgy, hogy a bejelentő személyazonossága megállapítható, ám megvalósulhat anonim módon is. A bejelentő dönthet úgy, hogy a saját profilját használja (amin adott esetben fel van tüntetve a neve, fényképe, egyéb személyes adatok, úgy, mint születési év, munkahely stb.), azonban arra is lehetősége nyílik, hogy készítsen egy hamis profilt¹¹⁴ és álnéven vagy anonim módon hozza nyilvánosságra az adott közlést.¹¹⁵ Ugyanakkor fontos megjegyezni, hogy az anonimitás helyett önmagában az internet által nyújtott nyilvánosság is védelmet nyújthat a megtorlás ellen. Ezáltal kiküszöbölhető lenne a munkavállalónak a következményektől való félelme által állított akadály.¹¹⁶ Ugyanakkor az anonimitáshoz – mely bár a bejelentő védelmét is szolgálhatja – számos hátrány is kapcsolódik: arra is lehetőséget biztosít, hogy elégedetlen munkavállalók, egykori munkavállalók, vagy akár csak versenytársak az anonimitást kihasználva hamis állítást hozzanak nyilvánosságra.¹¹⁷ Továbbá egy anonim módon tett bejelentés esetén fennáll annak a kockázata, hogy a figyelem középpontjába a bejelentő kilétének feltárása kerül a visszásság kivizsgálása helyett.¹¹⁸

A közösségi médiához fűződő nyilvánosság megakadályozhatja a jogsértés eltitkolását, nem megfelelő kivizsgálását. Ez ugyanakkor azt is eredményezi, hogy adott esetben egy valótlán visszásságot feltáró bejegyzés is nagy nyilvánosság számára válhat elérhetővé, súlyos károkat okozva a munkáltató megítélésében.¹¹⁹ Habár nem kifejezetten a whistleblowing témaköréhez kapcsolódik, de érdemes szólni az EU-s adatvédelmi rendelet által bevezetett, az elfeledtetéshez való jogról („right to be forgotten”). Ez a jog ugyanis (igaz a természetes személy adatalányok számára) azt hivatott biztosítani, hogy az érintett bizonyos esetekben kérelmezhesse személyes adatainak törlését, az adatkezelő pedig köteles törölni és amennyiben nyilvánosságra hozta a személyes adatot, akkor

¹¹⁴ Elméletben az is elképzelhető, hogy a rosszhiszemű bejelentő létrehoz egy profilt, melyen magát az adott munkahelyen dolgozóként tünteti fel.

¹¹⁵ Ugyanakkor kérdéses, hogyha valaki csak azért regisztrál, hogy megtehesse a bejelentést, akkor ismerősök hiányában a *Facebook*/az adott közösségi oldal algoritmusai mennyire fogja megjeleníteni más felhasználók hírfolyamában az adott tartalmat.

¹¹⁶ CHERRY, MIRIAM A.: *Virtual Whistleblowing*. South Texas Law Review 2012/1. 20. p.

¹¹⁷ CHERRY 2012, 29. p.

¹¹⁸ OECD: *Committing to Effective Whistleblower Protection. Highlights*. Elérhető: <https://www.oecd.org/corruption/Committing-to-Effective-Whistleblower-Protection-Highlights.pdf> (Letöltés ideje: 2018. április 22.) 6. p.

¹¹⁹ Példaként hozható fel az amerikai *Domino Pizza* esete, ahol munkavállalók videóra vették, ahogy az ételt az alapvető higiéniai elvárások teljes mértékű megsértésével készítik el és ezt a videót feltöltötték a *Youtube*-ra. Habár állításuk szerint az ily módon elkészített ételt nem szállították ki a megrendelőnek és csak viccnek szánták, a videó komoly károkat okozott a *Domino Pizza* hírnevének. L. bővebben: CLIFFORD, STEPHANIE: *Video Prank at Domino's Taints Brand*. The New York Times. 2009. április 25. Elérhető: <http://www.nytimes.com/2009/04/16/business/media/16dominos.html> (Letöltés ideje: 2016. november 16.)

köteles tájékoztatni a többi adatkezelőt, hogy az „érintett kérelmezte tőlük a szóban forgó személyes adatokra mutató linkek vagy e személyes adatok másolatának, illetve másodpéldányának törlését”.¹²⁰ A rendelkezés célja, hogy az érintettek az online környezetben is mintegy „elmenekülhessenek” azon hibáik elől, amelyek többé nem relevánsak, ám az internet vasmemóriája miatt nem tudnak szabadulni tőle.¹²¹

Összegzés

A whistleblowing rendszerek felállítása során garanciális jelentőségű a bejelentés számára megfelelő csatorna biztosítása, valamint a panasz megfelelő kivizsgálása. A gyakorlatban azonban az eljárás bonyolultsága, az azt övező alacsony bizalom, a független hatóság hiánya nehézségeket vet fel a közérdekű bejelentések terén. Írásunkban azt vizsgáltuk, hogy a technológia fejlődése, és azon belül a közösségi média térnyerése mi-féle szerepet tölthet be a whistleblowing területén. Azt vizsgáltuk, hogy a közösségi médián keresztül megvalósított whistleblowing mennyiben járulhat hozzá a visszasságok feltáráshoz fűződő közérdek érvényesítéséhez, illetve a munkáltató hírnevének megalapozatlan megsértéséhez.

Megállapítható, hogy míg a közösségi média nagyban megkönnyíti a bejelentések megtételét – hiszen bárki számára, könnyedén, gyorsan elérhető – és nyilvánosságra hozatalát, visszaélésre is okot adhat. Ennek oka éppen az előnyeiben rejlik, kétélű fegyverré téve a közösségi médiát: a bejelentés könnyedsége és gyorsasága és az anonimitás ahhoz vezethet, hogy bármelyik munkavállaló könnyedén, akár azonnal közzétehet általa visszaélésnek vélt, ám a valóságban megalapozatlan eseteket, vagy éppen rosszhiszeműen is közzétehet valótlan állítást, komolyan ártva ezzel a munkáltató hírnevének, megítélésének. Az itt közzétett tartalom pedig semmiféle kontrollnak nem tárgya. Minderre tekintettel fontos, hogy kellőképp meghatározásra kerüljön, hogy milyen garanciális feltételek megléte esetén lehet a közösségi médián keresztül nyilvános bejelentést tenni – ahogyan az EU-s whistleblowing irányelv javaslata is teszi.

¹²⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet), 17. cikk (1)-(2) bek.

¹²¹ LUKÁCS ADRIENN: *Recent Challenges of Data Protection Law in the European Union, with Special Regard to the Internet*. Forum: Publicationes Doctorandorum Juridicorum (6)2016. 86–87. pp.

JÓZSEF HAJDÚ – ADRIENN LUKÁCS

THE SOCIAL MEDIA AND WHISTLEBLOWERS IN COMPETITIVE
SECTOR, WITH SPECIAL REGARD TO HUNGARIAN
LEGISLATION

(Summary)

The innovations of the information society had a huge impact on our everyday lives, and the world of work does not constitute an exception. The article will discuss the subject of whistleblowing in Hungary, with special regard to the role that online social media can play in the private sector. Whistleblowers draw public attention to perceived wrongdoings, misconduct or unethical activity within an organisation, serving the interests of the society. Although whistleblowing is regulated in Hungary, thus ensuring the protection of whistleblowers, in practice the procedure does not reach the desired effectiveness due to several factors, such as complicated administrative procedures, lack of trust in the system or fear of retaliation. The main aim of the article is to examine what role social media can play in making whistleblowing more effective.

The first part of the article will overview the current whistleblowing regulation in force in Hungary, while the second part will focus on labour law and will discuss the collision of the employee's right to freedom of expression/reporting activity and the employer's legitimate economic interests and right to reputation. The third part will address social media and will examine how whistleblowing in social media can respond to the existing issues relating to whistleblowing in practice and what challenges are brought by it.