

Varga Zoltán bírósági titkár,
Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
Észak-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium

IX. évfolyam | Vol. IX
2015/1. szám | No. 1/2015
Tanulmány | Article
www.dieip.hu

A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása a munkaviszonyban – az Emberi Jogok Európai Bírósága Matúz ügyben hozott ítéletének tükrében*

A 2012. évi I. törvény, az új Munka törvénykönyve (Mt.) 8. § (3) bekezdése foglalkozik a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogával, s ennek a törvényben meghatározott korlátaival. Az Emberi Jogok Európai Bírósága 2014. október 21. napján kelt ítéletében részletesen foglalkozott a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogának gyakorlásával, s ennek határaival, különös tekintettel a munkaszerződésben foglalt titoktartási kötelezettség vonatkozásában. A Matúz ügy alapját képező hazai jogeset kapcsán mindhárom bírói fórum a munkaszerződésbe foglalt titoktartási kötelezettséget helyezte előtérbe a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogával szemben. Az Emberi Jogok Európai Bírósága azonban tágította a munkavállalót (is) megillető alapvető jog alkalmazási határait. Mivel a Matúz ügyben a bíróságok még a régi Mt. rendelkezései alapján jártak el, kérdésként merül fel, hogy a Matúz ügyben hozott ítélet az új Mt. 8. § (3) bekezdésével együttesen értelmezve miként jelöli ki a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog korlátait a munkaviszonyokban.

I. A véleménynyilvánítás szabadságának nemzetközi és hazai szabályozása

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 19. cikkében említi a véleménynyilvánítás szabadságát:

„Minden személynek joga van a vélemény és a kifejezés szabadságához, amely magában foglalja azt a jogot, hogy véleménye miatt ne szenvedjen zaklatást és hogy határokra való tekintet nélkül kutathasson, átvihessen és terjeszthessen híreket és eszméket bármilyen kifejezési módon.”

A Nyilatkozat csak kivételesen, meghatározott esetekben teszi lehetővé a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozását, úgy mint „mások jogai és szabadságai elismerésének és tiszteletben tartásának biztosítása érdekében, valamint a demokratikus társadalom erkölce, közrendje és általános jóléte jogos követelményeinek kielégítése érdekében¹”.

Hazánkban az 1976. évi 8. számú törvényerejű rendelettel kihirdetett Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 19. cikke rendelkezik a szabad véleménynyilvánításról:

„1. Nézetei miatt senki sem zaklatható.

2. Mindenkinek joga van a szabad véleménynyilvánításra; ez a jog magában foglalja mindenfajta adat és gondolat határokra való tekintet nélküli - szóban, írásban, nyomtatásban, művészi formában vagy

* A szerző köszönetét fejezi ki a tanulmány elkészítéséhez nyújtott önzetlen segítségéért és előremutató tanácsaiért dr. Szóke Zoltán címzetes törvényszéki bírónak, a Szombathelyi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnökének, az Észak-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium vezetőjének.

¹ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 29. cikk

bármilyen más tetszése szerinti módon történő - keresésének, megismerésének és terjesztésének a szabadságát is.

3. Az e cikk 2. bekezdésében meghatározott jogok gyakorlása különleges kötelességekkel és felelősséggel jár. Ennélfogva az bizonyos korlátozásoknak vethető alá, ezek azonban csak olyanok lehetnek, amelyeket a törvény kifejezetten megállapít és amelyek

a) mások jogainak vagy jó hírnevének tisztelgésben tartása, illetőleg

b) az állambiztonság vagy a közrend, a közegészség vagy a közkerölcs védelme érdekében szükségesek.”

Az Egységesokmány a nemzetközi emberi jogi rendszer egyik legfontosabb alapdokumentuma.

Az Európa Tanács égisze alatt került megszövegezésre az 1950. november 4. napján Rómában kelt Emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló Egyezmény, mely 10. cikkében foglalkozik a véleménynyilvánítás szabadságával:

„1. Mindenkinnek 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 együttjáró 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.”

Az Európai Unió Lisszabon óta már a Szerződések szintjére emelt Alapjogi Chartája a 11. cikkben rendelkezik a véleménynyilvánítás szabadságáról:

„(1) Mindenkinnek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát, valamint az információk és eszmék megismerésének és közlésének szabadságát anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhatna, továbbá országhatárokon való tekintet nélkül. „

Magyarország Alaptörvénye a IX. cikkben foglalkozik a véleménynyilvánítás szabadságával. E cikk témánk szempontjából releváns bekezdései az alábbiak:

„(1) Mindenkinnek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához.

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

(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 korábbi Alkotmány 61. § (1) bekezdése is rendelkezett a véleménynyilvánítás szabadságáról:

„61. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinnek joga van a véleménynyilvánítás és a szólás szabadságához, továbbá a közérdeklő adatok megismeréséhez, valamint terjesztéséhez.”

II. Az Alkotmánybíróság és a véleménynyilvánítás szabadsága

Nem tűnik haszontalannak az Alkotmánybíróság szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető joggal kapcsolatos határozatainak áttekintése e jog korlátozásának helyes megítélését illetően.

Az Alkotmánybíróság szabad véleménynyilvánítással kapcsolatos két alapvető határozata a 30/1992. (V. 26.) AB határozat és a 36/1994. (VI. 24.) AB határozat. Ezekben a döntéseiben a taláros testület elsősorban a Büntető törvénykönyvben szereplő törvényi tényállások kapcsán elemezte az alapvető jog tartalmát és korlátozásának feltételeit. Az Alkotmánybíróság szerint

De iurisprudencia et iure publico

„történelmi tapasztalat, hogy mindannyiszor, amikor a véleménynyilvánítás szabadságát korlátozták, sérelmet szenvedett a társadalmi igazságosság, az emberi kreativitás, csökkent az emberben rejlő képességek kibontakozásának lehetősége. A káros következmények nem csupán az individuum, hanem a társadalom életében is megmutatkoztak és az emberiség fejlődésének sok szenvedéssel járó zsákutcájához vezettek. Az eszmék, nézetek szabad kifejtése, a mégoly népszerűtlen vagy sajátos elképzelések szabad megnyilvánulása a fejlődni-képes és valóban eleven társadalom létezésének alapfeltétele²”. Álláspontja szerint „a véleménynyilvánítási szabadság alkotmányos határait úgy kell meghatározni, hogy azok a véleményt nyilvánító személy alanyi joga mellett a közvélemény kialakulásának, illetve szabad alakításának a demokrácia szempontjából nélkülözhetetlen érdekét is figyelembe vegyék³”. Az Alkotmánybíróság a joggal kapcsolatos legfontosabb, mai napig is ható megállapításait az alábbiak szerint foglalta össze. „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.⁴” Töretlenül érvényesül az Alkotmánybíróság gyakorlatában az az elv is, mely szerint „a szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt annak érték-és igazságtartalmára tekintet nélkül védi⁵”. „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 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 a processzusban helye van minden véleménynek, jónak és károsnak, kellemesnek és sértőnek egyaránt – különösen azért, mert maga a vélemény minősítése is e folyamat terméke.⁶” Az Alkotmánybíróság a 36/1994. (VI. 24.) számú határozatában már az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatára is figyelemmel 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 keltenek⁷”. A Bíróság gyakorlata szerint az Egyezmény 10. cikk 2. pontjában 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 valóság tartalmától is. Önmagában valamely tény közlése is véleménynek minősülhet, hiszen

² 30/1992. (V. 26.) AB határozat indokolása III. rész 2.1.

³ 30/1992. (V. 26.) AB határozat indokolása III. rész 2.2.

⁴ 30/1992. (V. 26.) AB határozat indokolása V. rész 1.

⁵ 30/1992. (V. 26.) AB határozat indokolása V. rész 3.

⁶ 30/1992. (V. 26.) AB határozat indokolása V. rész 3.

⁷ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat indokolása II. rész 2.

De iurisprudencia et iure publico

magának a közlésnek a körülményei is tükrözhetnek véleményt, azaz a véleménynyilvánítás alkotmányos alapjoga nem korlátozódik csupán az értékítéletekre.⁸ 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”⁹.

A taláros testület 18/2004. (V. 25.) számú határozatában tovább cizellálta a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog tartalmát. Hangsúlyozta, „hogy az eltérő nézeteket, álláspontokat, elképzeléseket egymással ütköztető politikai vita a demokrácia sajátja. A vélemény elfojtása vagy napvilágra kerülésének megakadályozása nem teszi a véleményt meg nem születetté, és nem gátja valamely nézet elterjedésének. A társadalom szellemi gazdagodása a véleményszabadságtól is függ: csak akkor van esély a téves nézetek kiszűrésére, ha szabad és nyilvános vitákban ütközhetnek ellentétes vélekedések, és ha a mégoly szélsőséges nézetek is napvilágra kerülhetnek. A szólás szabadságának állapota a demokrácia fokmérője. Minél kevesebb korlátozás nélkül érvényesülhet a véleményalkotás és – nyilvánítás joga, annál biztosabb lábakon áll az alkotmányos demokrácia. Egy valóban szabad társadalomban a szélsőséges nézetek hangoztatása önmagában nem idéz elő zavargásokat, hanem hozzájárul a köznyugalom és közrend alakításához, a lakosság toleranciaszintjének emeléséhez. Ahol „sokféle véleménnyel találkozhatnak az emberek, a közvélemény toleráns lesz”. A türelmes, a szólás valódi szabadságát biztosító társadalom visszahat az egyénre, erősíti polgárainak jellemét, olyan intellektuálisan független személyeket nevel, akik autonóm módon képesek életük irányítására, az általuk vallott eszmék és értékek iránt elkötelezettek, de nyitottak a más véleményt vallók és másként gondolkodók érveire¹⁰”.

Az Alaptörvény hatálybalépését követően az Alkotmánybíróság 7/2014. (III. 7.) számú határozatában foglalkozott a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető joggal, s megállapította, hogy „az Alaptörvény megerősítette az alkotmánybírósági gyakorlatban kialakult azt az értelmezést, mely szerint a szólás-és sajtószabadság kettős igazolással bír, azaz az egyéni önkifejezés, illetve a politikai közösség demokratikus működése szempontjából egyaránt kulcsfontosságú. Az Alaptörvényben megerősített kettős igazolás pedig azt jelenti, hogy a véleményszabadságnak az alapjogok körében elfoglalt kitüntetett helyére vonatkozó értelmezés is változatlanul érvényes¹¹”. Utalva az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjogára megállapították, hogy „egyrészt a pártpolitikai vitákon túl a közösséget érintő egyéb kérdések megvitatásának szabadságát is különös erővel védi a véleménynyilvánítás Egyezményben biztosított joga [EJEB, Thorgeirson kontra Izland (13778/88), 1992. június 25., 64. bekezdés]. Másrészt az EJEB nem csupán azokban az esetekben hívja fel a közügyek vitatásának kiemelkedő jelentőségű érvét, amelyekben a vitatott megszólalás politikusokra vagy hivatalos személyekre vonatkozik, hanem akkor is, ha az adott közérdekű kérdés magánszemélyeket (is) érint. Utóbbi esetben a magánszemélyek túrésküszöbének is emelkednie kell [EJEB, Bladfet Tromsø és Stensaas kontra Norvégia (21980/93), 1999. május 20.]. A sajátos mércék alkalmazása szempontjából tehát nem önmagában az érintett személy státuszának, hanem a vélemény közügyekhez kapcsolódó jellegének van meghatározó szerepe¹²”. „A szabad szólás lehetősége egyrészt nélkülözhetetlen az egyéni autonómia kiteljesítéséhez, hiszen a személyiség kibontakoztatása teljes mértékben elképzelhetetlen anélkül, hogy bárki szabadon, tartalmi kötöttségek nélkül közölhesse másokkal nézeteit, gondolatait. A szabad személyek önkifejezése az Alaptörvényen alapuló alkotmányos rend egyik lényegi eleme és értelme. Másrészt a

⁸ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat indokolása III. rész 2.

⁹ 36/1994. (VI. 24.) AB határozat indokolása III. rész 2.

¹⁰ 18/2004. (V. 25.) Ab határozat indokolása II. rész 1.1.

¹¹ 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolása III. rész 23.

¹² 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolása III. rész 30-31.

De iurisprudencia et iure publico

szólásszabadság a demokratikus, plurális társadalom és közvélemény fundamentuma. A társadalmi, politikai viták szabadsága és sokszínűsége nélkül nincs demokratikus közvélemény, nincs demokratikus jogállam. A demokratikus közvélemény azt kívánja meg, hogy a társadalom valamennyi polgára szabadon fejthesse ki gondolatait, és ezzel a közvélemény alakítójává válhasson. A közösség szellemi gazdagodására a véleményszabadság széles körű biztosítása vezet, hiszen a téves, elvetendő nézetek kiszűrése is csak nyílt közvitában lehetséges.¹³ Az Alkotmánybíróság szerint az „emberi méltóság védelméhez való jog csak az emberi státusz jogi meghatározójaként korlátozhatatlan, míg mint általános személyiségi jog a belőle származó személyiségi jogok korlátozhatóak¹⁴”. „A közügyekkel összefüggő vélemény kinyilvánításának szabadsága a szólás-és sajtószabadság legbensőbb védelmi köréhez tartozik, [...] az egyéni önkifejezés szabadsága felől nézve a közösség ügyeiben való megszólalás, ezáltal a társadalmi folyamatokban való aktív részvétel a személyiség kibontakoztatásának egyik kiemelkedően fontos terepe.¹⁵”

Az Alkotmánybíróság Alaptörvény előtti és utáni gyakorlatában is egyértelművé vált, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog korlátozása csak meglehetősen szűk körben lehetséges, ugyanis e jog gyakorlása nélkül nem beszélhetünk demokratikus, a közügyek megvitatásában részt vevő, véleményformáló-és alakító, „felnőtt” társadalomról.

III. Az alapvető jogok biztosa és az Egyenlő Bánásmód Hatóság álláspontja

Az alapvető jogok biztosa is véleményt nyilvánított a véleménynyilvánítás szabadsága kapcsán, mégpedig éppen a témánk szempontjából releváns, médiaszolgáltatók dolgozóival kapcsolatban. A közleményben az alapvető jogok biztosa szerint „csak akkor korlátozható a közszolgálati médiaszolgáltatók munkatársainak véleménynyilvánítása, ha az a közszolgálati médiaszolgáltató pártatlan megítélését veszélyezteti, különösen ha kifejezetten valamely politikai szervezet nevében, érdekében vagy ahhoz kapcsolódóan, például annak rendezvényén történik. Nem korlátozható viszont pusztán azért, mert a megfogalmazott vélemény akár politikailag is értékelhető tartalommal bír¹⁶”. Az alapvető jogok biztosa tehát nem látott olyan indokot, „amely alapján a közszolgálati műsorkészítők társadalmi ügyeket érintő, személyes érzéseket tükröző írásainak közlése – amennyiben az nem veszélyezteti a közszolgálati médiaszolgáltató pártatlan megítélését – általánosan korlátozható, vagy éppen kizárható lenne¹⁷”.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 122/2012. számú döntésének alapjául szolgáló tényállás szerint a kérelmező pedagógus néhány társával együtt aláírásgyűjtést rendezett és csendes szimpátiatüntetéssel állt ki a korábbi igazgató, illetve az iskola hagyományainak, szellemiségének megőrzése mellett. A minőségi bérpótlékok kapcsán a tüntetésen részt nem vevők két kivétellel részesültek a juttatásból, a demonstrálók 50 %-a azonban nem részesült pótlékban. A tüntetésen részt nem vevők közül a pótlékból kimaradó két személy közül az egyik tartós táppénzen volt, a másik pedig nem pedagógusként volt foglalkoztatva, hanem félállású rendszergazdaként. A karácsonyi jutalmak elosztása kapcsán is hasonló arányokat tapasztalt a hatóság. A hatóság megállapította, hogy „a korábbi igazgatót támogató csoportból, melynek kérelmező meghatározó tagja volt, szignifikánsan kevesebben kaptak minőségi bérpótlékot, illetve egy havi illetményt

¹³ 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolása III. rész 39.

¹⁴ 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolása III. rész 43.

¹⁵ 7/2014. (III. 7.) AB határozat indokolása III. rész 45.

¹⁶ A médiaszolgáltatók dolgozóinak véleményszabadságáról (Alapvető Jogok Biztosa), <https://www.ajbh.hu/kozlemenyek-archiv/-/content/10180/13/a-mediaszolgáltatok-dogozoinak-velemenyszabadsagarol> (2012)

¹⁷ A médiaszolgáltatók dolgozóinak véleményszabadságáról (Alapvető Jogok Biztosa), <https://www.ajbh.hu/kozlemenyek-archiv/-/content/10180/13/a-mediaszolgáltatok-dogozoinak-velemenyszabadsagarol> (2012)

De iurisprudencia et iure publico

elérő jutalmat decemberben. Tekintettel az eljárás alá vont - kérelmező jutalmára és különös tekintettel minőségi bérpótlékára vonatkozó - kimentésének cáfolatára, az elmúlt évek (karácsonyi) jutalmazási rendszerére az iskolában, a tanúk egybehangzó nyilatkozatára, mely szerint az iskolában egyértelmű klikkesedés volt, továbbá, hogy ők, illetve kérelmező azért nem kaptak minőségi bérpótlékot, és egy havi jutalmat, mert a korábbi igazgatót támogatták, a hatóság aggálymentesen megállapította, hogy eljárás alá vont kérelmezőt más véleményével összefüggésben hátrányosan megkülönböztette, amikor számára nem állapított meg minőségi bérpótlékot, valamint csak egy havi illetményének 50%-át kapta jutalomként¹⁸”.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság egy másik döntése (166/2009.) alapjául szolgáló tényállás szerint a kérelmező orvos több alkalommal is nyíltan kritizálta a kórház vagyonekezelését ellátó gazdasági társaságot és a kórházat. A kritikát egyrészt szakszervezeti vezetőként, másrészt orvosként fogalmazta meg. A határozott idejű munkaszerződés lejártát követően a kórház egyedül vele nem kötött újabb szerződést. A kórház egyrészt költségcsökkentési szempontokkal, másrészt pedig a kérelmezőt hátrányosan érintő statisztikai kimutatásokkal védekezett, a hatóság azonban nem látta igazoltnak a kérelmező kisebb munkateljesítményét, illetve azt, hogy a kórház a többi orvos vonatkozásában is a statisztikai kimutatás alapján döntött a munkaviszony folytatásáról.

A Hatóság abban az esetben is megállapította a véleménynyilvánítás szabadságával összefüggő egyenlő bánásmód sérelmét, amikor a kérelmező gyermekfelügyelőt munkáltatója azért irányította át egy számára kedvezőtlenebb munkavégzési helyre, mert az intézmény faliújságjára kifüggesztett egy ügyészégi határozatot, amely az intézmény egy korábbi munkavállalójával szemben a munkáltató feljelentése alapján indult nyomozás megszüntetését rendelte el (303/2009.)

IV. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának esetjoga

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának gyakorlatából azokat az ügyeket emelném ki az alábbiakban, melyekben a véleménynyilvánítás szabadságát a munkaviszonnyal összefüggésben vizsgálták.

A Bíróság a *Wille v. Liechtenstein* (28396/95.) ügyben 1999. október 28. napján hozott ítéletében megállapította, hogy a liechtensteini hatóságok megsértették az 1950-es római Egyezmény 10. cikkét. Herbert Wille kérelmező 1992. év folyamán még a liechtensteini kormány tagjaként vitába keveredett a liechtensteini kormány és a herceg közötti politikai hatáskörök megoszlását illetően, mely vita egy közös nyilatkozattal zárult. A kérelmezőt ezt követően a közigazgatási bíróság elnökévé választották. A kérelmező 1995. évben egy konferenciasorozat keretében előadást tartott az alkotmánybírósággal kapcsolatban, mely során kifejtette, hogy az alkotmánybíróság hatáskörébe tartozik az alkotmány értelmezése – a herceg egyet nem értése esetén is. Ezt követően a herceg levelet küldött a kérelmezőnek, melyben aggályait fejezte ki az előadás során elhangzottak kapcsán, s a kérelmező értésére adta, hogy alkalmatlan köztisztviség betöltésére, így amennyiben a parlament vagy más szerv a jövőben javasolná köztisztviség betöltésére, megtagadja a kinevezést. Ezt követően, 1997. áprilisában a parlament ismételt a kérelmezőt jelölte a közigazgatási bíróság elnökének, a herceg azonban elutasította a kinevezését. A Bíróság a herceg levelét a véleménynyilvánítás szabadságának gyakorlásába való beavatkozásként értékelte, s megállapította, hogy sem törvényes, legitim célt nem szolgált, s nem volt „szükséges egy demokratikus társadalomban”. A kérelmező bíró által az előadása során elhangzott politikai véleménnyel kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy az érintett alkotmányjogi kérdéseknek szükségképpen voltak politikai vonatkozásai, melyek nem

¹⁸ Egyenlő Bánásmód Hatóság 122/2012. számú döntése

akadályozhatták a kérelmezőt abban, hogy e kérdéskörben kifejtse a véleményét. Semmilyen körülmény nem utalt arra, hogy az előadás során folyamatban lévő ügyeket kommentált volna, illetve súlyosan kritizált volna egyes személyeket, közintézményeket, vagy magas rangú tisztviselőket, illetve megsértette volna a herceget.

A Matúz ügghöz hasonló jogeset volt a Bíróság *Fuentes Bobo v. Spanyolország* (39293/98.) ügyében 2000. február 29. napján hozott ítélete, melynek tényállása szerint a kérelmező, Bernardo Fuentes Bobo a spanyol állami televízió, a TVE alkalmazásában állt 1992-ig, amikor az általa készített műsort megszüntették, s – bár más feladatot nem kapott – kötelezték, hogy a teljes munkaidőt a munkahelyén töltsse. A televízió alkalmazottai által a TVE ellen szervezett 1993. októberi tüntetést követően a kérelmező és munkatársai az igazgatóság intézkedéseit bíráló cikket írtak a *Diario 16* című újságba. Ezt követően a munkáltató levélben tájékoztatta a kérelmezőt, hogy nem kell munkára jelentkeznie mindaddig, amíg állandó feladattal nem bízzák meg. Később a kérelmező által az alkalmazottak között terjesztett dokumentum miatt fegyelmi eljárást indított ellene a munkáltató, melynek eredményeként a kérelmezőt felfüggesztették állásából, mely időszak alatt fizetésre sem volt jogosult. Egyik kollégája szintén hasonló büntetést kapott. A kérelmező bírósághoz fordult, azonban az elsőfokú bíróság elutasította a keresetét, míg a kollégája kérelmének helyt adtak. A kérelmező fellebbezése folytán eljárt másodfokú bíróság érvénytelenítette a fegyelmi büntetést. Eközben Fuentes Bobo úr két rádióműsorban is nyilatkozott büntetéséről és a TVE irányításáról és durván támadó megjegyzéseket tett a TVE vezetőiről. Emiatt újabb fegyelmi eljárást kezdeményeztek ellene, mely az elbocsátásával zárult. A kérelmező ismételen bírósághoz fordult, s az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a fegyelmi eljárás szabályainak megsértése miatt törvénytelen volt az elbocsátás. A másodfokú bíróság ezzel ellentétesen döntött, s a Legfelsőbb Bíróság is elutasította a kérelmező felülvizsgálati kérelmét. A kérelmező hiába fordult az alkotmánybírósághoz is, a testület nem állapította meg a véleménynyilvánítás szabadságának sérelmét. A Bíróság kifejtette, hogy az *Egyezmény 10. cikke alkalmazható azokban az esetekben is, amikor a munkáltató és a munkavállaló között fennálló jogviszonyt a magánjog szabályozza*, hiszen a részes államoknak „pozitív” kötelezettségeik is vannak a véleménynyilvánítás szabadságának védelme tekintetében. A Bíróság kifejtette, hogy bár a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására törvényes cél, nevezetesen mások jó hírneve vagy jogai védelme érdekében került sor, azonban az semmiképp nem állítható, hogy ezt „kényszerítő társadalmi szükséglet” indokolta volna. A Bíróság szerint nem hagyható figyelmen kívül az sem, hogy a fegyelmi határozat alapjául szolgáló megjegyzéseket egy munkaügyi jogvitával összefüggésben tette a kérelmező, illetve a közéleti személyiségek fogyatékosaira vonatkozó észrevételei az általánosság szintjén maradtak. A durva, támadó kifejezéseket pedig szinte „kiprovokálták” a rádióműsor meghívott vendégei. A Bíróság arra is utalt, hogy sem a TVE, sem a kifogásolt megjegyzések által érintett személyek nem nyújtottak be keresetet a kérelmezővel szemben. Az Egyezmény 10. cikkének megsértése miatt a Bíróság vagyoni és nem vagyoni kártérítés megfizetésére kötelezte a spanyol államot.

Szintén a Matúz ügghöz hasonló tényállás képezte az alapját a *Wojtas-Kaletka v. Lengyelország* (20436/02.) ügyben 2009. július 16. napján hozott ítéletnek is. A kérelmező a lengyel köztelevízióban dolgozott újságíróként, s egyúttal a lengyel közszolgálati televízióban dolgozók érdek-képviselői szervezetének elnöki tisztségét is betöltötte. Miután rosszállásának adott hangot (egy nyílt levélben, illetve a sajtó útján) azzal kapcsolatban, hogy két klasszikus zenei programot is levettek a műsorról, fegyelmi büntetésben részesítette a munkáltatója. A lengyel bíróságok elutasították a kérelmező keresetét a munkáltató iránti lojalitási kötelezettség megsértésére hivatkozással. A Bíróság szerint szükségtelen különbséget tenni aközött, hogy a kérelmező egy köztelevízió alkalmazottja, szakszervezeti tag, illetve újságíró szerepkörben gyakorolta szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogát. A titoktartási kötelezettséggel kapcsolatos szabályok nem alkalmazhatóak azonos módon az újságírók vonatkozásában, kiknek természetszerű kötelezettsége az információk és eszmék közlése, terjesztése. Mivel a kérelmezőnek a nemzeti

De iurisprudencia et iure publico

művészet és kultúra fejlesztése, támogatása volt a speciális feladata, joggal vitatta az ilyen jellegű műsorok lekerülését a képernyőről. A nemzeti bíróságok nem vizsgálták, hogy a kérelmező a nyilvános közléseivel túllépte-e a véleménynyilvánítás szabadságának korlátait. A Bíróság érvelése szerint a kérelmező állításai valós tényeken alapultak, azokat nem cáfolták meg, a kérelmezővel szemben nem indítottak keresetet. A Bíróság végkövetkeztetése szerint, amennyiben a közérdekkel kapcsolatos szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jog konkurál a magánszemély munkáltatója irányába fennálló kötelezettségeivel, felelősségével, a véleménynyilvánítás szabadságába történő beavatkozás nem igazolható „kényszerítő társadalmi szükséglettel”.

A *Marchenko v. Ukrajna* (4063/04.) ügyben a kérelmező tanárként dolgozott és az iskolai érdek-képviselői szervezet vezetői tisztségét is ellátta. A kérelmező azt állította, hogy az iskola igazgatója elsikkasztotta az iskolának nyújtott segílyt, az iskola gépjárművét és televízióját, videóját saját céljaira használta, illetve az iskola falazatához szükséges téglát is az igazgató magántulajdonába került beépítésre. Az illetékes hatóság azonban a fenti állításokat nem találta bizonyítottnak. A kérelmező két büntető feljelentést is tett az igazgatóval szemben, de mindkettőt elutasították a bizonyítékok hiánya miatt. A kérelmező által vezetett iskolai szakszervezet ezután tüntetést szervezett helyi polgármesteri hivatal előtt, melyen az igazgató szakmai alkalmatlanságát és hivatali visszaéléseit hirdető transzparenszek lengedeztek. Az igazgató a tüntetést követően magánvádas eljárást kezdeményezett a kérelmezővel szemben, melynek eredményeképpen a bíróság egy év felfüggesztett szabadságvesztéssel és pénzbüntetéssel sújtotta rágalmozás büntetése miatt, sőt az igazgató részére kártérítés megfizetésére is kötelezték. A Bíróság megállapította, hogy a magánszférában tevékenykedő munkavállaló törvénytelen magatartásokkal kapcsolatos jelzése, figyelemfelhívása mindenképpen védelmet érdemel. A Bíróság szerint a munkavállaló köteles tiszteletben tartani mások jó hírnevét, beleértve az ártatlanság védelméhez fűződő jogot is, illetve a munkáltatója irányába fennálló kötelezettségeit. Ezen utóbbi kötelezettség megszegésével járó információk közlésére a nyilvánosság irányába csak akkor kerülhet sor, ha a munkavállaló a felettesével, illetve más kompetens személlyel vagy szervvel már tudatta ezeket az információkat, de a közlés eredménytelen maradt. Amennyiben a kérelmező állításai az illetékes, vizsgálatot végző hatóság és az ügyészség részére küldött leveleken alapultak, nem állapítható meg vonatkozásában rosszhiszeműség, így a véleménynyilvánítás szabadságába történt beavatkozás szükségtelen. Amennyiben azonban a kérelmező állításai nincsenek tényszerűen alátámasztva, akkor valóban becsületsértés miatt kell felelnie, mert megsértette az igazgató ártatlanság védelméhez fűződő jogát. A Bíróság szerint jelen esetben a kérelmező, illetve támogatói nem vették igénybe valamennyi jogi eszközt az iskolával kapcsolatos jogtalanságok kivizsgálását illetően, azaz – bár tehették volna – nem léptek fel a jog eszközeivel az eredménytelen vizsgálat és a feljelentés elutasítása kapcsán. S bár a nemzeti hatóságok helyesen minősítették bűncselekménynek a kérelmező magatartását, azonban a kiszabott büntetés eltúlzott a közérdeklődésre számot tartó eset tükrében szemlélve.

Elvi jelentőségű a Bíróság *Guja v. Moldova* (14277/04.) ügyben hozott ítélete, melyben felállított szempontrendszer visszaköszön a Matúz ügyben hozott ítéletben is. Az ügy alapját képező tényállás szerint a moldáv elnök 2003. év folyamán tartott beszédében nagyszabású korrupció elleni küzdelmet hirdetett országában, melyben nyomatékosan felhívta a rendészeti tisztségviselőket a hatóságok, hivatalnokok részéről érkező törvénytelen befolyásolások negligálására és jelzésére. Néhány nappal később a kérelmező, aki a sajtóosztály vezetője volt a legfőbb ügyész hivatalában, két levelet bontott fel, melyek nem voltak „bizalmas” minősítéssel jelölve. Az egyiket a házelnök helyettese írta a legfőbb ügyésznek, melyhez négy rendőrtől származó levelet is csatolt. A levelekben a rendőrök a legfőbb ügyész közbenjárását kérték, miután letartóztatottak bántalmazása és jogellenes fogvatartása miatt büntetőeljárás indult velük szemben. A házelnök helyettese a levelében bírálta a legfőbb ügyész hivatalát és azt javasolta a rendőröknek, mondják azt, hogy ők voltak az egyik legjobb csapat a minisztériumban. A levél a házelnök azon kérésével zárult, hogy a legfőbb ügyész személyesen járjon el az ügyben és

De iurisprudencia et iure publico

szigorúan a jogszabályoknak megfelelő megoldást találjon. A második levél a miniszter-helyettesétől érkezett a legfőbb ügyész helyetteséhez, melyben azt jelezte, hogy az egyik rendőrt korábban elítélték fogvatartottak bántalmazása miatt, de később amnesztiában részesült. Ezt követően az újság cikket jelentetett meg az elnök korrupció-ellenes intézkedéscsomagja és a Moldova-szerre megfigyelhető hatalommal való visszaélés között feszülő ellentétéről. Példaként említette a házelnök törekvéseit a négy rendőrrel kapcsolatban, s a két levél másolatát is megjelentették. A kérelmező bevallotta, hogy ő továbbította az újság felé a leveleket, abból a célból, hogy – az elnök által meghirdetett küzdelem jegyében – kedvező képet fessen a legfőbb ügyész hivataláról, s a levelek egyébként sem voltak „bizalmas” minősítésűek. Ezt követően elbocsátották a munkatársaival való konzultáció hiánya és titkos dokumentumok nyilvánosságra hozatala miatt. A Bíróság mindenekelőtt leszögezte, hogy a „házon belüli információk” nyilvánosságra hozatala esetén a munkavállaló, a közhivatalnok akkor élvez védelmet, ha ő volt az egyetlen, vagy egy kis csoport tagja, aki a jogtalan magatartásokat észlelte. A Bíróság ebben az ügyben is megismételte a Marchenko ügyben kidolgozott lépcsős elméletét, azaz az ilyen információkat először a felettséssel, majd más autentikus szervvel vagy személlyel kell közölni, s amennyiben ez az út járhatatlan, akkor lehet a nyilvánosság felé fordulni. A Bíróság nem fogadta el a moldáv állam azon érvelését, hogy a házelnök volt az egyedüli kompetens személy, aki a rendőrök levelét továbbíthatta volna és nem lehet kizárni a legfőbb ügyészi hivatal befolyásolására tett kísérletet. A nyilvánosságra hozott levelek olyan, minden demokráciában alapvető fontosságú információkat tartalmaztak, mint például a hatalmi ágak elválasztása elvének működése, magas rangú politikus helytelen magatartása, vagy a kormány hozzáállása a rendőri brutalitáshoz, melyek publicitásához kiemelkedő társadalmi érdek fűződik. Az pedig nem volt vitatott, hogy a nyilvánosságra hozott adatok hitelesek voltak. A közintézményekbe vetett bizalom fenntartása szempontjából alapvető információk kerültek nyilvánosságra. A kérelmező a nyilvánosságra hozatal kapcsán jóhiszeműen járt el, személyes előny, személyes sértettség, vagy más rejtett szándék nem vezérelte. Ezt követően a Bíróság az alkalmazott joghátrányt vizsgálta, s megállapította, hogy a legsúlyosabb szankcióval (elbocsátás) sújtották a kérelmezőt. Ráadásul az elbocsátásában megnyilvánuló kétes üzenet tovább gyűrűzött volna valamennyi közhivatalnok, munkavállaló irányába, visszatartó hatást fejtett volna ki a hasonló jogsértések nyilvánosságra hozatala kapcsán. A kérelmező szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogába történő beavatkozás tehát „szükségtelen volt egy demokratikus társadalomban”.

Szintén a munkaviszony és a véleménynyilvánítás szabadsága kontextusában vizsgáldott a Bíróság a *Kudeshkina v. Oroszország* (29492/05.) ügyben is, melynek alapját képező tényállásban a kérelmező egy moszkvai bírónő volt. A kérelmezőt 2003. évben egy magas rangú rendőrségi tisztségviselő büntető ügyében jelölték ki az eljárásra. A moszkvai bíróság elnöke a per folyamán a peres eljárással kapcsolatban instrukciókkal próbálta ellátni a kérelmezőt. Mivel nem teljesen egyezően látták az ügy megítélését, a bíróság elnöke más bíróra szignálta át az ügyet, mindenfajta indokolás nélkül. Az orosz kormány álláspontja szerint erre az aktusra az eljárás elhúzódása miatt került sor. A kérelmező ezt követően fegyelmi büntetést indítványozott a bírósági elnökkel szemben törvénytelen befolyásolás miatt. A vizsgálat azzal zárult, hogy a bíróság elnöke ismételtelen az ügy átszignálásáról döntött tekintettel arra, hogy a kérelmező nem megfelelő módon tartotta meg a tárgyalásokat, illetve a kérelmező által tárgyalt ügy kapcsán az „illetékes hatóságok bizalmas jelentései” („confidential reports by relevant agencies”) is ezt támasztják alá. A bíróság elnöke ellen tehát nem indult meg a fegyelmi eljárás. Néhány hónappal később Kudeshkina képviselőjelöltként indult az orosz általános választásokon, s kampánya során több interjút is adott rádiós és televíziós újságíróknak. Ezekben az interjúkban a programja részét képező igazságügyi reform kapcsán élesen bírálta az orosz igazságszolgáltatási rendszer működését. Többek között kétségbe vonta az orosz bíróságok függetlenségét, s ennek kapcsán aggodalmát fejezte ki. A kampány ellenére – vagy pont ezért – nem választották meg a „duma” képviselőjévé, így visszatért korábbi munkahelyére, az általa a kampánya során keresetlen szavakkal illetett

De iurisprudencia et iure publico

igazságszolgáltatási rendszerbe. A moszkvai bírósági tanács elnöke ezt követően törekedett arra, hogy a kérelmezőt a bírói hivatással összeegyeztethetetlen magatartása miatt (az igazságszolgáltatással kapcsolatos kampánytéma) elmozdítsa hivatalából. Aztán 2004. májusában érdemi meghallgatás nélkül az illetékes hatóság felmentette hivatalából a kérelmezőt, indoklasként előadva, hogy Kudeshkina valótlan állításokat terjesztett a bírósági rendszerről, mely állítások a képzelet szüleményei, s eltorzított tényeken alapulnak. Az indoklás részét képezte az is, hogy a kérelmező a büntetőügygel kapcsolatban az ítélet jogerőre emelkedését megelőzően hozott nyilvánosságra az eljárással kapcsolatos tényeket, adatokat. A Bíróság ebben az ügyben is megerősítette, hogy az Egyezmény 10. cikke a munkaviszonyokban is alkalmazandó, azaz a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jog a munkavállalókat is megilleti, s amennyiben közérdekű jellegű, munkaviszonnyal kapcsolatos információt hoznak nyilvánosságra, akkor a *közérdek tükrében kell vizsgálni a munkaviszonyból eredő kötelezettségeket, különös tekintettel a titoktartási kötelezettségre*. A kérelmező adott büntetőügyben tett tényállításait el kell különíteni az interjúkban szereplő személyes véleményének kifejtésétől. A Bíróság szerint a kérelmező és a bíróság elnöke között lezajlott magánbeszélgetés tartalmát lehetetlen megállapítani, azonban az ügy átszignálása egy másik bíróra közvetlenül igazolja a bíróság elnöke részéről megvalósuló törvénytelen befolyásolási kísérletet. A Bíróság szerint az a körülmény, hogy a kérelmező nyilvánosan kritizált bizonyos hatóságokat és azt állította, hogy a bírák befolyásolása általános jelenség az orosz igazságszolgáltatási rendszerben olyan kiemelkedően fontos közérdeket érint, amelynek nyilvános megvitatása nélkülözhetetlen egy demokratikus társadalomban. Ráadásul ezek az állítások nem is feltétlenül nélkülözik a ténybeli alapot. A Bíróság azt is megállapította, hogy a kérelmezővel szemben alkalmazott felmentés aránytalanul súlyos jogkövetkezmény volt, s alkalmas arra, hogy visszatartsa a bírákat a bírósági rendszer hatékonyságával kapcsolatos társadalmi vitákban való részvételtől.

Előbbi ügygel kapcsolatban feltétlenül meg kell említeni a magyar Alkotmánybíróság 21/2014. (VII. 15.) számú határozatát, mely a Kúria Mellett Működő Másodfokú Szolgálati Bíróság és az elsőfokú szolgálati bíróság határozatait megsemmisítette. Az ügy alapját képező tényállás szerint egy megyei bírósági bíró egy internetes hírportálon három írást tett közzé, melyben – saját peres ügye kapcsán – kritizálta az eljáró bírók ítélkezési tevékenységét, illetve általánosságban kritizálta a bírói kart. Álláspontját kifejtette egy országos napilapban, illetve a Magyar Televízió és a Magyar Rádió műsoraiban is. A szolgálati bíróságok a legsúlyosabb fegyelmi büntetést, a bírói tisztségből való felmentést indítványozták. Sajnos az Alkotmánybíróság nem a véleménynyilvánítás szabadsága, hanem a pártatlan és tisztességes eljáráshoz való jog alapján hozta meg döntését. Érdekes lett volna a bírák kapcsán is vizsgálni a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog korlátait.

A Bíróság a *Heinisch v. Németország* (28274/08.) ügyben hozott ítéletének tényállása szerint a nővérként dolgozó kérelmező a kollégáival folyamatosan jelezte a munkáltatónak, hogy a személyzet túlterhelt, illetve nem kielégítő az ellátások dokumentációja. Az egészségbiztosítási alap egészségügyi felülvizsgálata is hiányosságokat jelzett a munkáltatónál. A kérelmező jogi képviselője levelet írt a munkáltatónak, melyben szembesítette a munkavállalók aggályaival és érdeklődött, milyen lépéseket kíván tenni a büntetőjogi felelősség elkerülése érdekében. Miután a munkáltató nem méltatta válaszra a levelet, a kérelmező csalás miatt feljelentést tett, melyben leírta, hogy munkáltatója hirdetéseiben szándékosan állítja hamisan, hogy magas színvonalú ellátásokat nyújt, folyamatosan elfedi a felmerült problémákat és kényszeríti a munkavállalókat hamis jelentések készítésére. Az ügyészség nem folytatta le az ezzel kapcsolatos vizsgálatokat. Még ugyanebben a hónapban a kérelmezőnek felmondtak, betegség miatti ismétlődő hiányzásaira tekintettel. Ezt követően a szakszervezet és a kérelmező barátai egy röpiratot terjesztettek, mely szerint a kérelmező elbocsátására politikai indíttatásból került sor, s megemlítették a büntető feljelentést is. A német bíróságok elutasították a kérelmező keresetét arra hivatkozással, hogy a büntető feljelentés kellően komoly ok a munkaviszony megszüntetéséhez. A Bíróság ebben az

De iurisprudencia et iure publico

ügyben már alkalmazta a *Guja v. Moldova* ügyben lefektetett kritériumokat, ugyanis jelen esetben is a közszféra dolgozójáról volt szó, akinek munkaviszonyára a magánjogi szabályokat kellett alkalmazni; és itt is szembe került egymással a munkavállaló munkáltatói jogellenes magatartásokkal kapcsolatos szignalizációs joga és a munkáltató jó hírnévhez és jogos gazdasági, kereskedelmi érdekeihez fűződő joga. A Bíróság szerint a nyilvánosságra hozott információ a közérdekkel volt kapcsolatos, ezért megfelelt az első Guja-kritériumnak. A második kritérium esetében azt kellett vizsgálni, hogy a munkavállalónak volt-e más lehetősége, mint az információk nyilvánosságra hozatala. A Bíróság szerint a büntető feljelentés előtt a kérelmező többször is jelezte a munkáltatójának, hogy túlerhelt és a munkáltató büntetőjogi felelőssége is felmerülhet ezzel kapcsolatban. Az igaz, hogy a csalás minősített esete kifejezés csak a büntető feljelentésben szerepelt először, a kérelmező azonban már korábban a munkáltatója tudomására hozta az ezzel kapcsolatos ténybeli körülményeket és nyilvánvalóvá vált számára, hogy a „belső jelzéseknek” nem lesz eredménye. A harmadik Guja-kritérium esetében azt kellett vizsgálni, hogy a nyilvánosságra hozott információ hiteles-e. Ezzel kapcsolatban a Bíróság megállapította, hogy annak ténybeli alapjai megvoltak, hiszen az egészségbiztosítási alap vizsgálata is feltárta ezeket a hiányosságokat. Az a körülmény, hogy az ügyészség nem folytatta le a vizsgálatot, nem szükségképpen jelenti azt, hogy a büntető feljelentésnek nem volt ténybeli alapja. A negyedik kritérium kapcsán a Bíróság leszögezte, hogy a kérelmező nyilvánvalóan jóhiszeműen cselekedett. Bár a büntető feljelentés nem mellőzte a túlzó és általánosító megállapításokat, kétségtelen, hogy a ténybeli háttere hiteles volt és nem jelentett a munkavállaló részéről indokolatlan támadást a munkáltatója irányába. A Bíróság megállapította azt is, hogy a kérelmező nem rohant egyből a médiához, nem kezdte azonnal terjesztetni a röplapokat, helyette inkább az ügyvédjétől kért tanácsokat a büntető feljelentés kapcsán. A munkáltatónak okozott kár kritériumával kapcsolatban a Bíróság leszögezte, hogy egy állami cég idősgondozással kapcsolatos ellátásának hibái, hiányosságai olyan kiemelkedő közérdeket jelenítenek meg, melyek felülírják a munkáltató jó hírnevéhez és gazdasági érdekeihez fűződő jogát. Végül, az alkalmazott jogkövetkezmény súlyát illetően a Bíróság kimondta, hogy a kérelmezővel szemben a legsúlyosabb munkajogi intézkedést alkalmazta a munkáltató. Nem csak a kérelmező életpályájára hatott hátrányosan ez az intézkedés, hanem alkalmas volt arra is, hogy súlyos közvetett hatást gyakoroljon a munkáltató többi alkalmazottjára, illetve a nővér-szolgálat dolgozóira általában, ugyanis gátló tényezőként hat egy olyan területen, ahol a betegek nem tudják hatékonyan érvényesíteni jogaikat és ahol a nővérszolgálat az első, aki tudomást szerezhet ezekről a visszásságokról. A Bíróság a Guja-kritériumok mentén tehát helyt adott a kérelmező panaszának és kártérítés megfizetésére kötelezte a német államot.

V. Az Európai Bíróság Connolly ügyben hozott ítélete

Az Európai Bíróság a 2001. március 6. napján kelt C-274/99 P és 274/99 P. számú ügyekben (Connolly ügy) foglalkozott a munkaviszony és a véleménynyilvánítás szabadsága összefüggéseivel.

A tényállás szerint Connolly úr az Európai Bizottság pénzügyekért felelős igazgatóságának egyik egységét vezette. Három hónapos szabadsága alatt 1995. év folyamán megírta és kiadta a „*The rotten heart of Europe. The dirty war for Europe's money*” című könyvét. Szabadságát követően fegyelmi eljárást indítottak vele szemben a Közösség tisztviselőinek személyzeti szabályzatából eredő kötelezettségek megszegése miatt. Felrötták neki, hogy a könyvet előzetes hozzájárulás nélkül adta ki, illetve azt, hogy a könyv tartalma hátrányosan befolyásolja a gazdasági és pénzügyi unió megvalósítását, amelyet neki támogatnia kellene munkájával. Ezen kívül a könyv káros hatással van a Bizottság tekintélyére és hírnevére. A fegyelmi tanács állásfoglalását követően Connolly urat elbocsátották a szolgálatból. Connolly úr keresetét az Elsőfokú Bíróság elutasította,

De iurisprudencia et iure publico

s a kérelmező fellebbezése folytán eljáró Európai Bíróság pedig helybenhagyta az elsőfokú ítéletet.

Ítéletében a Bíróság kifejtette, hogy az alapjogok – így a véleménynyilvánítás szabadsága is – azokhoz az általános jogelvekhez tartoznak, amelyek védelme a Bíróság feladata. E körben a Bíróság a tagállamok alkotmányos hagyományait és a nemzetközi szerződéseket (így például az emberi jogok európai egyezményét is) szem előtt tartja. A Közösség tisztviselőinek és alkalmazottainak is joga van a szabad véleménynyilvánításhoz, még olyan területeken is, melyeket a közösségi szervek tevékenysége átfog. A Bíróság hivatkozik az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatára a véleménynyilvánítás szabadságának korláta kapcsán, mely korlátokat – melyek még egy demokratikus társadalomban is szükségesnek mutatkoznak – szűken kell értelmezni. A Bíróság azonban utalt arra is, hogy a demokratikus társadalomban elfogadott, ha a tisztviselők pozíciójukból fakadóan olyan, elsősorban bizalmi viszonyt szolgáló kötelezettségeknek vannak alávetve, amely viszonyoknak a Közösség szervei és e szervek tisztviselői között kell fennállni. E bizalmi viszony nélkül szinte lehetetlen, hogy a szervezet a feladatait tisztviselői együttműködése révén végrehajtsa. A közösségi szervek jogainak védelme követeli meg azt, hogy a Közösség tevékenységére vonatkozó szövegek közléséhez jóváhagyás szükséges. A közösségi szervek közérdekű feladatok ellátásáért felelősek, így jogaik védelme indokolhatja a véleménynyilvánításhoz való jog korlátozását.

Ugyanakkor a Bíróság hangsúlyozta, hogy a közléshez szükséges hozzájárulás csak kivételes esetben tagadható meg, amennyiben a nyilvánosságra hozatal a Közösség érdekeit súlyosan sértheti. A Bíróság emlékeztetett arra, hogy a közösségi bírónak a véleménynyilvánításhoz való egyéni jog és a közösségi szerv méltányolható érdeke között megfelelő egyensúlyt kell találnia, így biztosítva, hogy a közszolgálat felelősségteljesen és kötelezettségeit betartva működjék.

A Bíróság tehát arra az álláspontra jutott, hogy Connolly úr megsértette a közte és munkaadója között fennálló bizalmi viszonyt azáltal, hogy a személyzeti szabályzat előírt, a közléshez szükséges előzetes hozzájárulás nélkül nyilvánosságra hozott egy kritikus szemléletű, sőt a Bizottság néhány tagját sértő és a közösségi politika alapvető vezérelveit kétségbe vonó szöveget, mely elvek végrehajtása épp Connolly úr lojalitását követelte meg.

VI. A Matúz ügy

VI.1. Az ügy alapját képező tényállás és a magyar bíróságok döntései

Matúz Gábor felperes 2001. február 15. napjától állt munkaviszonyban a Magyar Televízió Zrt. alperesnél szerkesztő-műsorvezető munkakörben. Munkaszerződésének 10. pontja szerint „a munkavállaló köteles megőrizni minden olyan adatot, tény, illetve egyéb ismeretet, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra, vagy bármely más személyre hátrányos következményekkel járhat. A munkavállaló tudomásul veszi, hogy az e pontban foglalt kötelezettségeinek megszegése a munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetését vonja maga után¹⁹”. A munkaszerződés kitért arra is, hogy a munkavállaló a publikációhoz és a nyilvános nyilatkozathoz köteles beszerezni a munkáltató hozzájárulását, amennyiben ezekben a munkáltató bármilyen formában említésre kerül. Ebben az időszakban a felperes a Közzolgálati Műsorkészítők Szakszervezetének elnöke is volt. A felperes szerkesztőként és műsorvezetőként az Éjjeli menedék című időszakos kulturális műsor felelőse volt, mely a kulturális élet szereplőivel készített interjúkat tartalmazott. Az új kulturális igazgató kinevezését követően a felperes jelezte a televíziótársaság vezetőjének, hogy az új igazgató irányításával az Éjjeli menedék című műsor tartalmát cenzúrázzák. Erre a panaszára nem kapott

¹⁹ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.629/2009/6. számú rész-közbenső ítéletének indokolása

választ. Ezt követően 2003. június 6. napján az Éjjeli menedék főszerkesztője (a II. r. felperes) levelet írt a Magyar Televízió Zrt. vezetésének, melyben – többek között – állította, hogy az új kulturális igazgató a műsorral kapcsolatban cenzúrát vezetett be, mely az általa javasolt változtatásokon és törléseken alapult. 2003. június 19. napján egy napilap online felületén megjelent egy cikk, mely tartalmazta a főszerkesztő levelét, mint a Magyar Elektronikus Újságírók Szövetsége állásfoglalását, mely felhívta a vezetést a televíziótársaságnál tapasztalható cenzúra beszüntetésére. Ezután 2004. évben a felperes megjelentetett egy könyvet, „Az antifasiszta és a hungarista – Titkok a Magyar Televízióból” címmel. Mindegyik fejezet 2003-ban rögzített interjúk szemelvényeit tartalmazta, melyek nem kerültek adásba az új kulturális igazgató döntése alapján. A szemelvények mellett a felperes számos házon belüli levelet is megjelentetett, melyek a kulturális igazgató és a főszerkesztő között keletkeztek a műsorral kapcsolatos javasolt változtatások vonatkozásában. Ezen kívül mindegyik fejezet egy rövid bevezetőt, összefoglalót is tartalmazott az eseményekről, melyek a felperes személyes véleményét tükrözték. A könyv - előszava szerint – a köztelevíziónál bevezetett cenzúra bizonyítékait tartalmazza.

A könyv megjelenését követően az alperes 2004. november 11. napján kelt intézkedésével a felperes munkaviszonyát rendkívüli felmondással megszüntette arra hivatkozással, hogy a kiadvány megjelentetésével a felperes megszegte a munkaszerződés 10. pontjában foglalt kötelezettségét. A munkáltató konkrétan a kulturális igazgató és a főszerkesztő közti levelezés más számára történő hozzáférhetővé tételét jelölte meg a rendkívüli felmondás indokaként.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 32.M.5679/2004/34. számú rész-közbenső ítéletével a felperes keresetét elutasította. Indokolásában kifejtette, hogy a felperes szakszervezeti tisztségviselőként is köteles volt a régi Mt. 103. § (1) bekezdés b) pontjában és a munkaszerződés 10. pontjában foglaltakat betartani. A munkavégzéssel kapcsolatos információkat a munkáltató engedélyével hozhatta volna nyilvánosságra.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.634.964/2008/2. számú ítéletében helybenhagyta az elsőfokú bíróság döntését Matúz Gábor felperes vonatkozásában. A másodfokú bíróság lényegében megismételte az elsőfokú döntés indokait, kiemelve azt a körülményt, hogy a jogvita eldöntése szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a felperes miként jutott hozzá a könyvben közzétett adatokhoz. A főszerkesztő és a kulturális igazgató belső levelezése a felperes szerkesztői-műsorvezetői munkakörével összefüggésben álló információk voltak. A másodfokú bíróság nem értett egyet azzal a felperesi érveléssel, hogy a belső adatok közzététele nem minősül jogellenesnek, mert ezzel az alperesnél megvalósuló, a köztelevíziózásban a jogszabályok által tiltott és alkotmányellenes cenzúrázásra hívta fel a figyelmet. A Fővárosi Bíróság szerint nem képezi a munkaügyi per tárgyát annak eldöntése, hogy az alperesnél ténylegesen történt-e cenzúrázás, a vizsgálat kizárólag a rendkívüli felmondásban rögzített kötelezettségzegés megvalósulására terjed ki. A másodfokú bíróság szerint ennek ténye pedig megállapítható, mert „a könyv megjelenésének az alperesre nézve hátrányos következménye abban áll, hogy az olvasóban azon negatív vélemény alakulhatott ki, miszerint az alperesnél nem érvényesül a szólás-és véleményszabadság²⁰⁾”.

A felperes felülvizsgálati kérelmében sérelmezte, hogy a bíróságok nem vizsgálták, hogy a munkáltatónál jelentkezett-e hátrány. A jogellenes cenzúra felfedése szerinte az alperes törvényes jogos érdekét nem sérthette, a cenzúrázást illetően a bíróságok egyébként sem folytattak le bizonyítást. Véleménye szerint a cenzúrázással „összefüggésben közzétett adat közérdekű adat, melynek nyilvánosságra hozatalához a magyar társadalomnak alkotmányos joga fűződik²¹⁾”. A munkáltató pedig nem korlátozhatja a felperes szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogát.

A Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.629/2009/6. számú rész-közbenső ítéletében hatályában fenntartotta az első-és másodfokú bíróság Matúz Gábor felperesre vonatkozó ítéleti

²⁰ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.629/2009/6. számú rész-közbenső ítéletének indokolása

²¹ Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.629/2009/6. számú rész-közbenső ítéletének indokolása

rendelkezéseit. Indokolásában rámutatott arra, hogy a rendkívüli felmondások jogszerűsége körében a bíróságoknak azt kellett vizsgálniuk, hogy a munkaszerződés 10. pontja milyen kötelezettségeket ró a felperesre, ezeket a felperes megszegte-e és e kötelezettségszegés súlya megalapozza-e a rendkívüli felmondást. A bíróságoknak tehát nem feladata annak megállapítása, hogy az alperesnél megállapítható-e a cenzúrázás ténye. A munkaszerződés 10. pontjában szereplő kikötés az Alkotmány alapján nem kifogásolható, nem jelenti a véleménynyilvánításhoz fűződő jog korlátozását. Utalt az Alkotmánybíróság 30/1992. (V. 26.) AB határozatában foglaltakra, mely alapján a véleménynyilvánítás joga a bizalmas információ közlésének megakadályozása céljából korlátozható. Az EBH. 1050. alapján a munkavállaló a munkaviszonyával összefüggésben tudomására jutott adatokra, tényekre vonatkozó véleménynyilvánítási jogát a munkaviszony alatt az együttműködési és titoktartási kötelezettsége teljesítése mellett gyakorolhatja. A Legfelsőbb Bíróság szerint a szakszervezeti tisztség betöltése sem mentesíti a munkavállalót a törvényes és munkaszerződésbe foglalt kötelezettségei alól. Mivel a felperes az adásba nem került személyek nyilatkozatait és a belső levelezést a munkáltató engedélye nélkül hozta nyilvánosságra, ezzel megvalósította a munkaszerződés 10. pontjába foglalt kötelezettsége megszegését. A közzététel célja pedig az alperes azon hátrányos megítélését eredményező tény alátámasztása volt, miszerint az alperesnél cenzúrázás történik. Önmagában annak, hogy a közölt adatok miatt az érintettek nem indítottak pert, a kötelezettségszegés megállapíthatóságára nézve nincs kihatása. Mivel a felperes a munkaszerződés 10. pontjában foglaltakat magára nézve kötelezőnek fogadta el, hozzájárult véleménynyilvánítása korlátozásához, így nem hivatkozhat véleménynyilvánítása elfojtásában jelentkező munkáltatói rendeltetésellenes joggyakorlásra.

VI.2. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélete

A Bíróság először is megállapította, hogy a kérelmezőnek a könyv publikálása miatti elbocsátása a televíziótársaságtól a kérelmező szakmai képességeinek vizsgálata nélkül történt, így tehát a panaszolt intézkedés lényegében kapcsolódik a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető joghoz²². Ezt követően leszögezte, hogy az Egyezmény 10. cikkében megfogalmazott védelem nem csak a közjogi jogviszonyban, hanem a magán-munkajogi jogviszonyban foglalkoztatottakra is kiterjed²³. A Bíróság ezt követően részletesen megvizsgálta, hogy a munkáltató intézkedése, azaz a véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása megfelelt-e az Egyezmény 10. cikke 2. pontjában meghatározott feltételeknek.

A Bíróság kiemelten foglalkozott a „demokratikus társadalomban szükséges intézkedés” kategóriájának értelmezésével. Ennek kapcsán megállapította, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága az egyik legfontosabb alapja a demokratikus társadalom megvalósulásának, így az Egyezmény 10. cikk 2. pontjában foglalt korlátozó feltételeket szűken kell értelmezni. A „demokratikus társadalomban szükséges” kategóriát az Egyezményben részes államok tágabb körben használják, mint a Bíróság gyakorlata.

A Bíróság megállapította, hogy jelen ügy sok hasonlóságot mutat a Fuentes Bobo v. Spanyolország, illetve a Wojtas-Kaleta v. Lengyelország esetekkel, mely ügyekben szintén a köztelevízió munkatársai kritizálták nyilvánosan munkáltatójukat. A Matúz ügy központi kérdése is az volt, hol lehet meghúzni az újságíró, szerkesztő lojalitásának határát egy közérdeklődésre számot tartó, munkáltatót előnytelen színben feltüntető közléssel kapcsolatban²⁴. A Bíróság visszautalt a Marchenko v. Ukrajna ügyben hozott döntésére is, s megerősítette, hogy a munkahelyen megvalósult jogsértő magatartásokat, méltánytalan helyzeteket először a közvetlen

²² Matúz kontra Magyarország ügyben hozott ítélet 25. pontja

²³ Matúz kontra Magyarország ügyben hozott ítélet 26. pontja

²⁴ Matúz kontra Magyarország ügyben hozott ítélet 32. pontja

De iurisprudencia et iure publico

felettel, majd a munkáltatói jogkör gyakorlójával, végül – az előbbieik eredménytelensége esetén – a nyilvánossággal kell közölni.

Visszautalt a Guja v. Moldova ügyben felállított kritériumrendszerre is, mely a szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jog és a titoktartási kötelezettség kollíziójának feloldása kapcsán alkalmazható módszer. Az első Guja-kritérium a közérdek szerepe a nyilvánosságra hozott információban. A Bíróság ezzel kapcsolatban azt állapította meg, hogy a köztelevíziónál megvalósuló belső cenzúra olyan közérdek, hogy – bár a könyv konkrét személyekről tartalmaz megállapításokat – nyilvánosságra hozatala alapvető társadalmi igényt elégít ki. A második Guja-kritérium a közölt információ hitelessége, melynek kapcsán a Bíróság úgy foglalt állást, hogy a könyvben szereplő személyek nem indítottak eljárásokat a nyilvánosságra hozott információk valótlanosságával kapcsolatban, így azok hitelesnek tekinthetők. A harmadik Guja-kritérium a bekövetkezett kárral kapcsolatos. A Bíróság szerint a köztelevíziónál megvalósult cenzúra nyilvánosságra hozása olyan társadalmi érdek, mely felülírja a munkáltató jogos gazdasági érdekéhez, jó hírnévhez fűződő jogait. Ezen kívül a magyar bíróságok is csak a munkáltató potenciális kárára utaltak, mely a munkáltatót a könyv nyilvánosságra hozásával érthette volna (de nem érte). A negyedik Guja-kritérium a munkavállaló cselekményének indítéka, mellyel kapcsolatban a Bíróság leszögezte, hogy a kérelmezőt személyes, anyagi előnyök elérése, személyes ellentét nem motiválta a nyilvánosságra hozatal kapcsán, jóhiszeműen, a közvélemény tájékoztatása érdekében cselekedett. Az ötödik Guja-kritérium az információ nyilvánosságra hozatala mint végső eszköz. Ennek kapcsán a Bíróság utalt arra, hogy a kérelmező hiába tett panaszt a televíziótársaság vezetőjénél, a főszerkesztő hiába írt leveleket a kulturális igazgatónak és a vezetésnek, ezekre a munkáltató nem reagált. A kérelmezőnek így nem maradt más lehetősége, mint a munkahelyi jogsérelem közvélemény elé tárása a jövőbeni iniuriák elkerülése és a társadalom mozgósítása érdekében. Az utolsó Guja-kritérium a munkáltató által alkalmazott szankciók súlyára vonatkozik, melynek kapcsán a Bíróság leszögezte, hogy a rendkívüli felmondással, azonnali hatállyal megszüntetett munkaviszony rendkívül erős jogkövetkezmény volt a munkáltató részéről. Az ítélet indokolásában szerepel az a körülmény is, hogy a kérelmező könyvének megjelenése előtt a cenzúrával kapcsolatos híradás már szerepelt egy napilap online verziójában, így a titoktartási kötelezettség megsértése miatt a munkáltatónak már nem kellett volna fellépnie ilyen erélyesen. A Bíróság kifejtette azt is, hogy az újságírók társadalomban betöltött szerepe, azaz a társadalmi viták támogatása, ösztönzése miatt az őket terhelő, munkáltatójuk irányába fennálló titoktartási kötelezettséget nem lehet azonos mércével mérni, mint egy másfajta munkakört betöltő munkavállalónál.

A Bíróság kifogásolta döntésében a magyar bíróságok eljárását a véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jog kapcsán. A hazai jogalkalmazó szervek ugyanis nem fordítottak figyelmet a kérelmező azon érvelésére, hogy a közérdek kapcsán gyakorolta a véleménynyilvánításhoz fűződő jogát, illetve arra korlátozták vizsgálódásukat, hogy megállapítsák a szerződéses kötelezettség megszegését. A Legfelsőbb Bíróság ítélete egyértelműen kimondta, hogy az ügy tárgya kifejezetten a munkaügyi vitára korlátozódik és nem foglalkozott a kérelmező alapvető jogaival. Így nem vizsgálták, hogy a kérelmező könyvének tárgya és a nyilvánosságra hozatal tartalma a véleménynyilvánításhoz fűződő jog munkaviszonyban korlátozott gyakorlásának határát túllépte.

Fentiekre tekintettel a Bíróság megállapította, hogy a kérelmező véleménynyilvánításhoz fűződő jogának korlátozása nem indokolható az Egyezmény 10. cikke 2. pontjában foglalt egyik feltétellel sem, így a Bíróság vagyoni és nem vagyoni kártérítést ítélt meg a kérelmező részére.

De iurisprudencia et iure publico

VII. A véleménynyilvánítás szabadsága a magyar munkajogban: régen és most

Az 1992. évi XXII. törvény (régii Mt.) nem tartalmazta kifejezetten a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságát érintő rendelkezéseket. A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítésének alapvető szabályai című részében, a 3. § (5) bekezdésében rendelkezett azonban arról, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. E szabály a munkáltatót és a munkavállalót a munkaviszonyban kölcsönösen terhelő együttműködési kötelezettségből fakad. A munkaviszonyban a jóhiszeműség és tisztesség követelményeinek megfelelő, kölcsönösen együttműködve történő eljárás általános szabályát a 3. § (1) bekezdése tartalmazta. Ezen általános rendelkezés titoktartásra vonatkozó konkretizálását jelentette a 103. § (3) bekezdés, mely szerint a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat 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 járna (e szabály már az 1967. évi II. törvényben is szerepelt).

A bírósági gyakorlat több esetben is foglalkozott a munkáltató jogos gazdasági érdeke és a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő joga között felmerült kollízióval – mely eseti döntések az új Mt. előkészítése során a kodifikátorok látószögébe is bekerültek.

A Matúz ügy alapját képező legfelsőbb bírósági döntésben is hivatkoztak az EBH2004. 1050. számú elvi bírósági határozatra. Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes az alperes havonta megjelenő lapjánál főszerkesztőként dolgozott. A munkaviszonyát az alperes a 2001. február 15-én kelt rendes felmondással azzal az indokolással szüntette meg, hogy „a felperes az általa szerkesztett szakszervezeti lapban az alperes érdekeivel ellentétes, és azt súlyosan sértő és veszélyeztető publikációt jelentetett meg. A felperes a lapban saját neve alatt egy olyan cikket jelentetett meg, amelyben részben burkolt, részben nyílt vádak fogalmazott meg a lapot működtető szakszervezettel és annak vezetőivel szemben. A negatív kritikák egy részét sajátjaként, más részét név nélkül mások véleményeként fogalmazta meg, a szakszervezetet „csódhelyzetben vergődő” szervezetként mutatta be²⁵”. Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint „a felperes alaptalanul hivatkozott egymagában a sajtószabadságra, mivel az alperes munkavállalójaként az volt tőle elvárható, hogy a munkáltatójával szemben ilyen hangnemű és mértékű kritikát ne alkalmazzon, illetve a cikket egyeztesse a szakszervezet elnökével, amit a munkaszerződése kötelezően előírt²⁶”. Erre tekintettel az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította. A másodfokú bíróság azonban megváltoztatta az elsőfokú ítéletet és megállapította, hogy az alperes rendes felmondása jogellenes. A másodfokú bíróság megállapítása szerint „a felperes a felmondásban kifogásoltakat nem valósította meg, mivel a perbeli cikk célja a szakszervezeti tagságot felrázó, érdekérvényesítésre ösztönző magatartás volt. A szakszervezet elnökének munkájával, a szervezet anyagi helyzetével kapcsolatos kritikák megfogalmazása ezért önmagában nem minősül jogellenes magatartásnak, még a cikk éles hangvétele ellenére sem²⁷”. „A tanúként meghallgatott szakszervezeti elnök elismerte, hogy a szakszervezet egy időben valóban likviditási gondokkal küzdött, az erről való tájékoztatás ezért a tagok alapvető érdeke volt. A másodfokú bíróság szerint a munkaügyi jogvitában a felmondásban szereplő tényekről, nem pedig az alperesnél érvényesülő szólás-, illetve sajtószabadság kérdésében kellett állást foglalni²⁸”. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy „a felperes a perbeli - saját nyilatkozata szerint is kritikát tartalmazó - cikkét a munkáltatói jogkört gyakorló és felelős szerkesztő

²⁵ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

²⁶ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

²⁷ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

²⁸ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

De iurisprudencia et iure publico

megkerülésével közölte közvetlenül az ágazati kollektív szerződéskötéssel kapcsolatos tárgyalások előtt²⁹”. „A rendes felmondás indoka tartalmának helyes értelmezése szerint az alperes - amint erre a perben mindvégig hivatkozott - nemcsak a szakszervezeti érdekek sérelmét, hanem az alperes mint munkáltató helytelen megítélését eredményező felperesi magatartást is felróta³⁰”. A Legfelsőbb Bíróság szerint „a másodfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a munkavállalói kötelezettséget arra, hogy a munkavállaló a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit nem veszélyeztetheti, illetve sértheti, és munkáját úgy kell végeznie - munkatársaival együttműködve -, hogy az a munkáltató helytelen megítélését ne idézze elő. A felperes az Mt. 3. §-ának az ügyben irányadó (3) bekezdésében és a 103. § (1) bekezdés c) pontjában megjelölt tilalmakat megszegte, amikor a munkáltató (szakszervezet) működésével, vezetésével, a tagsággal, a szervezet anyagi helyzetével kapcsolatban éles hangnemű kritikát a nyilvánosság elé tárt az általa szerkesztett, és a szakszervezeti tagság körében terjesztett lapban, amelyet az alperes szakszervezet saját anyagi eszközeiből azért tartott fenn, hogy tevékenységét megfelelően bemutassa, propagálja. A felperes - függetlenül a kritika valóságtartalmától - a szabad véleménynyilvánítás jogával élve, de a munkavállalói kötelezettségét figyelmen kívül hagyva munkáltatója helytelen megítélésére alkalmas módon járt el. A munkáltatójával szemben tanúsított ilyen magatartása miatt az alperestől a további foglalkoztatás nem volt elvárható, a rendes felmondás indoka valós és okszerű volt³¹”. A Legfelsőbb Bíróság leszögezte, hogy a felperest „megilleti a véleménynyilvánítás alkotmányos joga, munkáltatóját kritikával illetheti, az a körülmény azonban, hogy véleményének szabadon hangot adhat, nem jelenti azt, hogy ezt a jogát az esetleg meglévő hiányosságoknak a sajtó nyilvánossága felhasználásával történő közzétételével a munkáltatója gazdasági és szervezeti érdekeivel ellentétesen, azt sértő, illetve veszélyeztető módon gyakorolhatja³²”.

A másodfokú bíróság az EBH2004. 1056. számú elvi bírósági határozat kapcsán is megpróbált a felperes véleménynyilvánításhoz fűződő alapvető jogával operálni. Az ügy alapját képező tényállás szerint „a felperes palackvizsgálóként tagja volt a propán-bután gázpalackok időszakos biztonságtechnikai ellenőrzésére jogosult „B” típusú ellenőrző testületnek (Testület), amely a Területi Műszaki Biztonsági Felügyelet (TMBF), mint hatóság engedélye alapján jött létre. Az alperes korábban saját hatáskörben önállóan végezte a palackvizsgálatot, a hatóság ezt az engedélyt azonban visszavonta. Az alperes fellebbezése után a TMBF a Testület létrehozását engedélyezte, oly módon, hogy az alperes auditált szakemberei (mint a felperes) a TMBF felügyelőjének felügyelete, ellenőrzése mellett láthatták el a palackvizsgálatot. Az alperes a rendkívüli felmondását azzal indokolta, hogy a felperes 2001. november 22-én a TMBF felügyelőjének sérelmezte a harmadik szakember hiányát, az előző napi nyomáspróbán szerinte megengedhetetlennek talált palacktérfogató növekedést, a nagy nyomáson próbáztatott palackok leselejtezésének hiányát, majd a felügyelő szemére vetette, hogy önálló vizsgálatra való jogosítvány nélkül végzett vizsgálatot. Mindezekről a munkáltatóját a felperes nem tájékoztatta³³”. Az alperes szerint a felperes megszegte a palackvizsgálati munkakörre vonatkozó lényeges kötelezettségét, együttműködési kötelezettségét, és veszélyeztette az alperes gazdasági érdekeit, mert a „B” típusú szervezet működése a TMBF engedélye visszavonásáig tarthat. A visszavonás jelentős díjnövekedéssel járna az alperes hátrányára. Az elsőfokú bíróság elutasította a felperes keresetét arra hivatkozással, hogy a „felperes felelőtlen kijelentései, „vádaskodásai” komolyan veszélyeztették az alperes jogos gazdasági érdekeit³⁴”. A másodfokú bíróság azonban megváltoztatta az elsőfokú ítéletet és megállapította, hogy a rendkívüli felmondás jogellenes.

²⁹ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

³⁰ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

³¹ EBH2004. 1050. számú eseti döntés

³² EBH2004. 1050. számú eseti döntés

³³ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

³⁴ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

De iurisprudencia et iure publico

Álláspontja szerint a „felperes hibázott, amikor a szolgálati út szabályait megszegve a felügyelővel vitába bonyolódott. Ez a munkáltató érdekei ellen hatott, a jogos gazdasági érdekei veszélyeztetése azonban nem volt megállapítható, mivel csupán feltételezés volt a szakmai testület munkájának felfüggesztése, továbbá az engedély esetleges visszavonása esetén az alperes fellebbezhetett volna. A felperes hosszú munkaviszonyára, addigi kifogástalan munkájára is tekintettel a kötelezettségszegését nem ítélte olyan jelentősnek és lényegesnek, ami a rendkívüli felmondást megalapozta volna³⁵”. A Legfelsőbb Bíróság ezúttal is az elsőfokú bíróság döntésével értett egyet. Álláspontja szerint „a perben az okszerűség körében azt kellett vizsgálni, hogy a felperes kijelentéseit és magatartását a felügyelő érthette-e úgy, ami veszélyeztette az alperes fontos és gazdasági szempontból előnyös, a hatóság által engedélyezett, és a felügyelő által ellenőrzött tevékenységét³⁶”. A felügyelő tanúkenti meghallgatása alkalmával előadta, hogy „amennyiben a felperes felfüggesztésére nem került volna sor, kérte volna a „B” típusú testület azonnal felfüggesztését, mert a felperessel lehetetlen volt együtt dolgozni. A Testület vezetőjének nyilatkozata szerint a felügyelő őt arról tájékoztatta, hogy a felperes a szakmai kompetenciáját megkérdőjelezte, és minősíthetetlen hangon beszélt vele³⁷”. Ilyen körülmények között az alperes megalapozottan hivatkozott rendkívüli felmondásában - tartalmát tekintve - a felperes lényeges munkaköri kötelezettségei - az együttműködési kötelezettség és a munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetése tilalma - súlyos gondatlansággal való megszegésére. „A felperes a munkáltató részére a hatóság által engedélyezett fontos gazdasági tevékenységet veszélyeztette azzal, hogy kifogásait nem a felettesével, hanem sértő hangnemben a tevékenység felügyeletére és ellenőrzésére jogosult hatósági felügyelővel közölte, megkérdőjelezve annak szakmai kompetenciáját, és súlyos szabálytalanságokat állított, melyek a perben nem bizonyosodtak be. A munkáltató gazdasági érdekei veszélyeztetésével indokolt rendkívüli felmondás arra tekintet nélkül megalapozott lehet, hogy a konkrét érdeksérelem következne be. A felperes súlyosan gondatlan magatartásával veszélyeztette az alperes megszerzett engedélyét a gáziparbiztonságtechnikai ellenőrzése elvégzésére. A munkáltató jogos gazdasági érdekei veszélyeztetésének az Mt. 3. § (5) bekezdésében meghatározott tilalma a munkavállaló lényeges kötelezettsége, ezért ennek megsértése esetén a kötelezettségszegés súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya, korábbi munkavégzése nem érinti³⁸”.

Az EBH2011. 2334. számú elvi bírósági határozat alapját képező tényállás szerint az alperes a felperesnek 1995. október 17-étől szabályozástechnikai vezető műszerész munkakörben fennálló munkaviszonyát 2009. március 25-én kelt rendes felmondással megszüntette. A felmondás indoka a következő volt. A felperes az alperes munkavállalójaként és egyúttal helyi lakosként is részt vett egy helyi önkormányzatnál tartott közmeghallgatáson, melynek témája az alperes veszélyes és nem veszélyes hulladékok szénnel és biomasszával való együtt égetéssel történő kísérleti energetikai hasznosítási engedélyének megvitatása volt. A felperes felszólalt a közmeghallgatáson és az általa hallott közlő elbocsátásokról, valamint erre tekintettel a kísérleti hulladékégetés feleslegességéről beszélt. „A közmeghallgatást követően alperes döntése szerint a hulladék kísérleti égetését befejezték, az engedély iránti kérelmet visszavonták. Az alperes a felperes közmeghallgatáson tett nyilatkozatát, mint az alperes gazdasági társaság érdekeit sértő, a munkavállalói minőséggel összeférhetetlen magatartást értékelte, és erre tekintettel adta ki a rendes felmondást³⁹”. Az elsőfokú bíróság helyt adott a felperes keresetének és megállapította, hogy „a közmeghallgatáson az állampolgárok a szólás- és véleménynyilvánítási jogukat rendkívül széles körben gyakorolhatják. Amennyiben valótlan állításokat nem tesznek, jogilag védett titokkal kapcsolatos titoksértést, illetve bűncselekményt nem követnek el, akkor nyilatkozatukért

³⁵ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

³⁶ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

³⁷ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

³⁸ EBH2004. 1056. számú eseti döntés

³⁹ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

De iurisprudencia et iure publico

munkajogi felelősséggel nem tartoznak⁴⁰. Mivel a felperes közvetlenül is érdekelt volt a beruházásban, joga és jogos érdeke is volt a közmeghallgatáson felszólalni. „Ezért ezen felszólalás akkor sem képezhetné a munkáltatói felmondás jogszerű indokát, hogyha kizárólag ez vezetett volna olyan közhangulathoz, amely ellehetetlenítette az alperes által tervezett beruházást. A szólás- és véleménynyilvánítás szabadságát önmagában a cég gazdasági érdeke nem korlátozhatja. Ugyanakkor alperes nem bizonyította, hogy a felperes által elmondottak miatt alakult ki olyan hangulat, amelyre tekintettel az alperes elállt a beruházástól⁴¹”. „A meghallgatáson az alperes vezető munkavállalói is jelen voltak, lehetőségük lett volna arra, hogy a felperesi felvetésekre ott helyben reagáljanak, vagyis a közhangulatot az alperesi érdekek mögé állítsák. A projekt leállítása alperesi döntés volt, tehát az nem volt szükségszerű következménye sem a közmeghallgatáson kialakult hangulatnak, sem a felperesi nyilatkozatnak⁴²”. A másodfokú bíróság helybenhagyta az elsőfokú ítéletet, kiemelve, hogy a felperes nem sértette meg a kollektív szerződés vonatkozó rendelkezését, ugyanis az kifejezetten a társaság nevében és a médiának tett nyilatkozattételt szabályozza. Az alperes felülvizsgálati kérelmében előadta, hogy a felperes a helyi televízió kamerái előtt beszélt és egyenesen az alperes bezárására tett javaslatot. A véleménynyilvánítás szabadságát a jó hírnévhez való jog korlátozhatja. Utalt arra is, hogy a felperes állampolgári jogai nem írhatják felül munkavállalói kötelezettségeit. A Legfelsőbb Bíróság nem értett egyet az alperes felülvizsgálati kérelmében foglaltakkal, s megállapította, hogy az alperes gazdasági érdekeit, jó hírnevét sértő magatartás tanúsítása körében helytállóan értékelte a másodfokú bíróság, hogy „az alperes vezetői a közmeghallgatáson nem reagáltak felperes felvetéseire, és meg sem kísérelték korrigálni a felperes alperesre sértőnek vélt kijelentéseit⁴³”. „Helytálló a bíróságok által levont azon következtetés is, miszerint a felperes felszólalásakor az alperes jó hírnevét nem sértette. A megelőzően elhangzott nyilatkozatokat az általa feltételezett értelemben összegezte, hangsúlyozva annak korrigálhatóságát. Valótlan az alperes felülvizsgálati érvelése, miszerint egy életképtelen, halálra ítélt társaság képét festette volna le: a munkahelyteremtéssel és megtartással összefüggésben az elhangzott információkat, tényeket az általa értelmezett összefüggésben összegezte. Nem agitált a munkáltató gazdasági érdekeivel ellentétesen, és nem helyezkedett azzal szembe, hanem az elhangzott adatokat összegezve az alperes által tervezett beruházás és a már meglévő munkahelyek sorsáról vetett fel kérdéseket⁴⁴”. Az alperes nem tudta bizonyítani, hogy a felperes felszólalása hozzájárult-e az alperesi beruházás elleni lakossági tiltakozáshoz. „Nem tekinthető az együttműködési kötelezettség megsértésének, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a közmeghallgatás témájához kapcsolódóan az előtte elhangzott adatokat (munkavállalói létszám, munkahelyteremtés, állami támogatás) összegzi, azt munkavállalói oldalról megvilágítja⁴⁵”.

A fenti jogesetek hozzájárultak a 2012. évi I. törvény (Mt.) 8. §-ában szereplő rendelkezések tartalmának kialakításához. A tanulmány szempontjából az (1), (3) és (4) bekezdés bír relevanciával. Az (1) bekezdés megismétli a régi Mt. 3. § (5) bekezdésébe foglalt – korábban már idézett – szabályt. A (3) bekezdés szerint a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A (4) bekezdés szinte teljesen megegyezik a régi Mt. 103. § (5) bekezdésével azzal az eltéréssel, hogy az Mt.-ben nem szerepel a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információk megőrzésére vonatkozó kötelezettség, melyet tulajdonképpen így is magában foglalt az Mt. 8. § (4) bekezdése.

⁴⁰ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

⁴¹ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

⁴² EBH2011. 2334. számú eseti döntés

⁴³ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

⁴⁴ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

⁴⁵ EBH2011. 2334. számú eseti döntés

De iurisprudencia et iure publico

Az új Mt. Kommentárja (Wolters Kluwer Jogtár) szerint a törvény - a korábbi szabályozáshoz hasonlóan - védelemben részesíti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme az együttműködési kötelezettség - tartózkodási kötelezettséget feltételező - különös megjelenési formája. A munkavállaló általában köteles a munkaviszony fennállása alatt tartózkodni az olyan magatartás tanúsításától, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkáltató jogos gazdasági érdekét képezi mindaz, ami a munkáltató által folytatott jogszerű gazdasági tevékenységgel összefügg. Ebből következik ugyanakkor az is, hogy a törvény nem részesíti védelemben a jogellenes működést, illetve a jogszerűnek nem tekinthető munkáltatói érdekeket. Mivel nem szükséges konkrét és tényleges érdeksérelem vagy károkozás, a munkavállaló már a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése esetén is megszegi a kötelezettségét, feltéve, hogy a munkavállaló magatartása alkalmas a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésére. Ennek megfelelően jogellenesen jár el a munkavállaló akkor is, ha csak megkísérli az üzleti titok nyilvánosságra hozatalát vagy olyan vállalkozásba kezd, amely személyes közreműködése révén potenciálisan versenytársa lehet a munkáltatójának. Ugyancsak ez a helyzet abban az esetben is, ha az általa nyilvánosságra hozott téves állítások nem okoznak konkrét károkat, csupán annak veszélyét idézik elő. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése adott esetben az azonnali hatályú felmondást is megalapozhatja, ám ezen túlmenően más igény érvényesítésére is sor kerülhet (így például kárfelelősség érvényesítése egyes személyhez fűződő jogok - üzleti titok, jó hírnévhez való jog - megsértése esetén). Az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme körében rögzíti a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának korlátait is. Értelemszerűen a véleménynyilvánításhoz való jog korlátozása is 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). E körben utalunk a jogos munkáltatói szervezeti érdekek megjelenésére, amelynek értelmezése kétséget kizáróan a bírói gyakorlatra vár. Amint arra a törvényjavaslathoz fűzött miniszteri indokolás is rámutat, a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható akkor, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal. Az Mt. továbbra is előírja a munkavállaló ex lege titoktartási kötelezettségét, és azt - csakúgy, mint a korábbi szabályozás -, nem korlátozza csupán az üzleti titkok megtartásának körére. A munkavállaló ugyanis nemcsak az üzleti titoknak minősülő információkat köteles megőrizni, hanem az olyan adatokat is, amelyek egyébként a munkaköre betöltésével összefüggésben jutottak a tudomására, és amelyek illetéktelen személyekkel való közlése a munkáltatóra vagy más személyre potenciálisan hátrányos következménnyel járna.

A Munka törvénykönyvének magyarázata kiemeli, hogy „az új rendelkezés alapján is megengedettnek tűnik ugyanakkor az a gyakorlat, amely főleg a vezető vagy bizalmi jellegű munkakört betöltő munkavállalók tekintetében a véleménynyilvánítást bizonyos és okszerű mértékben korlátozza”. Elfogadható az a törekvés is, „amely az adott munkáltató képviselőjében meghatározott személyeket jogosít csak fel információ, vélemény közlésére, ezáltal más munkavállalók véleménynyilvánítását szükségképpen korlátozza⁴⁶”. „Mindez tehát azt jelenti, hogy a véleménynyilvánítás bizonyos körben történő korlátozása a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét jelentheti⁴⁷”. 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 nyilvánosságra⁴⁸”.

⁴⁶ Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: *A Munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap-és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2014. 44. oldal

⁴⁷ Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i.m. 44. oldal

⁴⁸ Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: i.m. 44. oldal

De iurisprudencia et iure publico

A Kommentár a munka törvénykönyvéhez című kiadvány szerint „a munkavállaló főszabályként nem hivatkozhat tárgyalat alapjogának korlátozására, ha már eleve tudott a teljesítés során felmerülhető konfliktusok lehetőségéről. Hasonló helyzet áll fenn abban az esetben is, ha alapjogának gyakorlása a munkáltató ügymenetének gyökeres megváltoztatását eredményezné⁴⁹”. „Abban az esetben tehát, ha a munkavállalónak tudomása van arról, hogy a meggyőződés szabadsága a munkáltató tevékenysége által korlátozott és ezt ő vállalja a munkaszerződés megkötése által, tisztában kell azzal is lennie, hogy a meggyőződés szabadságához kapcsolódó, azzal összefüggő véleménynyilvánítás szabadsága is korlátozott. Ez a korlátozás azonban nem parttalan, annyiban korlátozott csupán, hogy ezt a jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja⁵⁰”. „Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló véleménynyilvánításának nincs köze a munkáltatóhoz – az Mt. 9. § (2) bekezdésére tekintettel –, ez az alapjoga nem korlátozható⁵¹”.

VIII. A Matúz ügy hatása a véleménynyilvánítás szabadságával kapcsolatos munkajogi jogalkalmazási gyakorlatra: mit hoz a jövő

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának konzekvens gyakorlata szükségessé teszi annak az eretneknek tűnő kérdésnek a felvetését, miszerint a munkaügyi bíróságok egy munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos perben vizsgálhatják-e a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogának érvényesülését a munkáltató jogos gazdasági és szervezeti érdekei ellenében. Az Mt. 8. § (3) bekezdése és a Matúz ügyben hozott ítélet Legfelsőbb Bíróságot ostromozó indokolása mindenképpen a kérdés igennel való megválaszolása irányába visz bennünket. Az új Mt. előírja, hogy a munkavállaló a véleménynyilvánítás szabadságához fűződő jogát milyen korlátok között gyakorolhatja, illetve a Bíróság ítélete szerint a munkaügyi bíróságok nem tekinthetnek el a munkavállalók alapvető jogainak (így a véleménynyilvánításhoz fűződő jog) vizsgálatától adott esetben egy munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatos perben sem.

Az Mt. 8. § (3) bekezdése szerint a munkáltató bizonyos érdekeit súlyosan sértő, vagy súlyosan veszélyeztető joggyakorlás megengedhetetlen. A munkavállaló véleménynyilvánítása kapcsán tehát vizsgálni kell, hogy a közlés súlyos sérelmet okozott-e a munkáltató megítélését, illetve gazdasági teljesítőképességét illetően, illetve olyan helyzet állt-e elő, amely közvetlenül alkalmas ilyen következmények előidézésére. Az EBH2004. 1050. számú elvi bírósági határozat kapcsán is vizsgálatot érdemelt volna a fentiek tükrében, hogy a felperes által a munkáltatót érintően, szakszervezeti lapban megjelent negatív kritika mennyiben és milyen mértékben sértette, illetve veszélyeztette súlyosan az alperes jó hírnevét, jogos gazdasági, szervezeti érdekeit. Ráadásul a felperes által írtak megfeleltek a valóságnak.

Az Mt. 8. § (3) bekezdésében szereplő „jó hírnév” kategória tartalommal való megtöltéséhez segítségül hívható a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 2:45. § (2) bekezdésébe foglalt rendelkezés és az ehhez kapcsolódó jogirodalmi álláspont, illetve bírósági gyakorlat. A Ptk. vonatkozó bekezdése szerint a jóhírnév megsértését jelenti különösen, ha valaki más személyre vonatkozó és e személyt sértő, valótlan tényt állít vagy hírszettel, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel. Amennyiben a jó hírnév fogalmát definiálni szeretnénk, akkor azt mondhatjuk, hogy „a személy jóhírve az érintettől és tevékenységéről a társadalomban kialakult képet, vélekedést fejezi ki⁵²”. Valós tények állításával a munkáltató jó

⁴⁹ Berke Gyula – Kiss György: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014. 52-53. oldal

⁵⁰ Berke – Kiss: i.m. 53. oldal

⁵¹ Berke – Kiss: i.m. 53. oldal

⁵² *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014. Szerkesztő: dr. Osztovsits András I. kötet 282. oldal

De iurisprudencia et iure publico

hírnevét tehát nem lehet megsérteni, bár ezzel kapcsolatban nem lehet elkerülni a titoktartási szerződési kikötéssel való összevetést. A munkáltató jó hírnevét súlyosan sértő, vagy veszélyeztető, titoktartási kötelezettséget megszegő valós tény állítása értékelhető csak olyannak, mely a munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz fűződő jogának 8. § (3) bekezdésbe ütköző gyakorlását jelenti. Nem véletlen, hogy az Emberi Jogok Európai Bírósága több ítéletében is foglalkozott azzal, hogy a nyilvánosságra hozott információ hiteles volt-e, a közléssel érintett személyek tettek-e jogi lépéseket a jó hírnevük vagy becsületük védelme érdekében, sőt az egyik Guja-kritériumot is ennek a szempontnak a vizsgálata jelenti. Összességében tehát a Ptk.-ban szereplő jó hírnév megsértését jelentő magatartásokon kívül a valós tények közlése csak akkor sérti vagy veszélyezteti súlyosan a munkáltató jó hírnevét, amennyiben ezen információ bizalmas kezeléséhez fűződő munkáltató érdek erősebb, mint a valós tény nyilvánosságra hozatalához fűződő közérdek.

Részletesebb, valószínűleg a bírói gyakorlatra háruló elemzést igényel a gazdasági és szervezeti érdek jogossága tartalmának megítélése. A kommentár is utal arra, hogy a törvény nem részesíti védelemben a munkáltató jogellenes működését, illetve a jogszerűtlen munkáltatói érdekeket. A Matúz ügy kapcsán is élesen felvethető a kérdés, hogy a közvélemény pártatlan tájékoztatását feladatként ellátó köztelevízió kapcsán mennyire tekinthető jogszerű működésnek a belső cenzúra, a vezetőségnek nem tetsző gondolatok, eszmék, nézetek hatalmi eszközökkel történő elnyomása. 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. Mind a jogos gazdasági érdek, mind a jogos szervezeti érdek kapcsán tehát kiemelendő, hogy ezek kizárólag a jogi szabályozási környezet betartása esetén rendelkeznek olyan értéktartalommal, melyet a jog védelemben részesít. Amennyiben tehát a nyilvánosságra hozott „belső” információ nem akadályozza a munkáltató mindennapos működését és nem veszélyezteti gazdasági eredményességét, úgy a munkáltató nem hivatkozhat a titoktartási klauzula megsértésére. A bíróságoknak tehát nem csak a titoktartási kötelezettség megsértését kell vizsgálniuk, hanem a nyilvánosságra hozott adatot a jogos gazdasági és szervezeti érdek kontextusába helyezve is értékelniük kell.

A legnagyobb problémát azonban mindenképpen az jelenti, hogy a munkaszerződésbe foglalt titoktartási klauzula ellenére „kiszivárogtatott” munkavállalói vélemények kapcsán mennyiben lehet hivatkozni a közérdekre. Véleményem szerint az Emberi Jogok Európai Bírósága által kidolgozott és esetjogában következetesen érvényesülő Guja-kritériumok a magyar bíróságok számára is értelmezési „mankót” jelenthetnek a véleménynyilvánítási szabadság és a titoktartási kötelezettség kollíziójának feloldása kapcsán. A Guja-kritériumok az alábbi szempontrendszer figyelembevételét jelentik:

- a) a nyilvánosságra hozott információ, adat mennyire közérdekű,
- b) a nyilvánosságra hozott információ, adat hiteles-e,
- c) a nyilvánosságra hozott információ, adat kapcsán a munkáltatót érte-e kár,
- d) a nyilvánosságra hozatal indítéka, célja,
- e) a nyilvánosságra hozatal, mint „ultima ratio” és
- f) a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezmény súlya.

Az a) pontba foglalt kritérium kapcsán azt kell vizsgálnia a bíróságnak, hogy a nyilvánosságra hozott információ olyan horderejű-e, amely felülírja a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági és szervezeti érdekeinek védelméhez fűződő jogot. A társadalmat széles körben érintő, a közvélemény befolyásolására alkalmas, országos jelentőségű adatok nyilvánosságra hozatalához fűződő érdek mindenképpen ilyen jelentőséggel bír. A köztelevízióban megvalósuló cenzúra, az iskolának nyújtott állami dotáció „elsikkasztása” (Marchenko v. Ukrajna ügy), vagy akár a bírósági

De iurisprudencia et iure publico

szervezetrendszeren belül megvalósuló, a bírói függetlenséget sértően konkrét ügyre vonatkozó vezetői utasítások (Kudeshkina v. Oroszország ügy) olyan horderejű információk, melyek nyilvánosságra hozatalához alapvető közösségi érdek fűződik. Egy kisebb munkáltatón belül a munkaközi szünet 2-3 perccel történő megrövidítéséhez már nyilvánvalóan nem tapad ilyen közérdek.

A b) pontba foglalt kritérium kapcsán azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató a nyilvánosságra hozott információ vonatkozásában megtette-e a tényállítások valótlanságával kapcsolatos jogi lépéseket. Amennyiben a felmondáson kívül másfajta intézkedést nem tett jó hírneve védelme érdekében a Guja-kritérium alapján hitelesnek kell tekinteni a nyilvánosságra hozott információt. Itt visszautalok a korábban, a jó hírnév kategóriájának értékelése kapcsán írtakra.

A c) pontba foglalt kritérium a munkáltatót a nyilvánosságra hozattal összefüggésben ért kárral kapcsolatos. Ez a kritérium összecseng az Mt.-ben szereplő súlyos sérelem, illetve veszélyeztetés terminológiájával. Amennyiben a munkáltatót a nyilvánosságra hozattal közvetlen összefüggésben nem érte anyagi, illetve erkölcsi kár – ugyanis a Matúz ügyben írt angol „damage” kifejezés nem csak a vagyoni károkra vonatkozatható –, a munkavállalóval szemben alkalmazott hátrány jogszerűtlen lenne. A köztelevíziót például a cenzúra közvélemény elé tárásával nem érte kár, a magyar bíróságok is csak potenciális kárt említettek. A társadalom nagy részének ingerküszöbét valószínűleg nem érné el olyan mértékben a cenzúra nyilvánosságra hozatala, mely a köztelevízió nézettségét érdemben befolyásolná – sem akkor, sem most. A gazdasági eredményességgel és a mindennapos működéssel kapcsolatos súlyos anomáliák esetében beszélhetünk tehát munkáltatót ért kárról e Guja-kritérium kapcsán.

A d) pontba foglalt kritérium a munkavállaló személyes indítékainak vizsgálatát írja elő, azaz azt, hogy a nyilvánosságra hozatalra anyagi előnyök, személyes ellentétek, vagy más földhöz ragadt indokok alapján került-e sor, illetve a munkavállalót a közvélemény tájékoztatása, a társadalom jó cél érdekében történő mozgósítása, vagy más nemes érdek vezérelte. E szempont szerinti bizonyítás nem kis terhet róna azonban a bíróságokra.

Az e) pontban foglalt kritérium már jobban megragadható. Ebben az esetben azt kell megvizsgálnia a bíróságnak, hogy a munkavállaló az információ nyilvánosságra hozatala előtt megpróbálta-e „házon belül” megoldani a konfliktus kezelését, azaz jelezte-e közvetlen felettesének, vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának a munkahelyen belüli jogsértő magatartás fennállását. Amennyiben bejárta a „szolgálati utat”, azonban jelzése eredménytelen maradt, úgy nem maradt más esélye, mint a közérdeklődésre számot tartó adat, információ nyilvánosságra hozatala (lásd Marchenko v. Ukrajna ügy, Matúz v. Magyarország ügy). Az EBH2004. 1050. számú elvi bírósági határozat alapjául szolgáló tényállásban például a felperes a munkáltatói jogkör gyakorlójának megkerülésével hozta nyilvánosságra az információt, előtte nem kísérelt meg egyeztetést lefolytatni a munkáltatóval – egy ilyen helyzetben a munkavállaló nem tudná abszolválni ezt a Guja-kritériumot. Az azonnali nyilvánosságra hozatal mindenképpen felvetné a munkavállaló rosszindulatú, munkáltatója minél jelentősebb mértékben és szélesebb körben való „lejárásának” motívumát, mely esetre nem vonatkozik a Guja-kritériumban meghatározott védelem.

Az f) pontba foglalt kritérium a munkáltató által alkalmazott jogkövetkezményt értékeli, azaz azt, hogyan „jutalmazta” a munkáltató a nyilvánosságra hozattal. Végeredményben ennek a kritériumnak a vizsgálata azt is jelentheti, hiába gyakorolta a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz fűződő jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit sértő módon, a munkáltató által alkalmazott intézkedés nem állt arányban a munkavállaló által elkövetett kötelezettségzegéssel. Amennyiben a munkavállaló egy közmeghallgatáson, vagy bármilyen társadalmi vitán objektíven kifejti véleményét munkáltatója gazdasági helyzetét illetően (lásd EBH2011. 2334.), aránytalan lenne azonnali hatályú felmondással sújtani – ebben az esetben ezt a Legfelsőbb Bíróság is hasonlóan ítélte meg.

De iurisprudencia et iure publico

A Guja-kritériumok tartalmának fenti ismertetésével nem az volt a szándékom, hogy a magyar bíróságoknak csak és kizárólag ezen szempontok mentén kell vizsgálnia a véleménynyilvánítás szabadságával összefüggő munkaügyi jogeseteket, ezen elvek azonban támpontot jelenthetnek a szólásszabadság és a munkáltató jogos érdekei közötti kollízió feloldása kapcsán. Egy dolgot nem tehet meg a bíróság az új Mt. alapján: a véleménynyilvánítás szabadsága érdemi vizsgálatának mellőzését (ahogy erre az Emberi Jogok Európai Bírósága is felhívta a figyelmet a Matúz ügyben). Nem vitás, hogy e törvényi rendelkezéssel (Mt. 8. § (3) bekezdés) a munkaügyi bíró alkotmányjogi terepre téved, azonban nem tekinthet el a kérdés érdemi vizsgálatától. Az Alkotmánybíróság, az alapvető jogok biztosa, az Egyenlő Bánásmód Hatóság, az Emberi Jogok Európai Bírósága és az Európai Unió Bírósága álláspontjainak ismertetésével támpontot kívántam nyújtani a véleménynyilvánítás szabadsága, mint alapvető jog értelmezését, korlátozhatóságát illetően. A munkaügyi bíróságoknak tartalommal kell megtölteniük a munkáltató jogos gazdasági és szervezeti érdekei, valamint a súlyos sérelem és súlyos veszélyeztetés terminológiákat is.

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