

A közösségi média használatának árnyoldalai a munkaviszonyban

Az elmúlt években egyre gyakoribbá váló internet-, illetve közösségi médiafelület („social networks, social media”) használatával a munkaviszony és a magánélet közötti szféra közeledése és azok elválaszthatatlansága figyelhető meg. A munkaidőben és munkaidőn kívül a közösségi oldalak használatával számos – egyelőre – megválaszolatlan kérdés merül fel a munkajogi gyakorlatban. Ezek a kérdések kapcsolatban állnak többek között a munkavállaló törvényben rögzített kötelezettségeivel (mint például az általános elvárhatóság, a gondos munkavégzési kötelezettség, a munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelme, vagy a munkára képes állapot), véleménynyilvánítási szabadságával és a munkaviszony munkáltató általi megszüntetésével. Például sérti-e a munkáltató jogos gazdasági érdekét, ha a munkavállaló valamelyik közösségi oldalon panaszkodik munkakörülményeiről, vagy a munkáltatót „rossz” színben tünteti fel? Alapot adhat-e a munkáltatói felmondásra a munkavállaló által közzétett fénykép, amelyen pozíciójával összeegyeztethetetlen módon viselkedik, öltözködik?

Először ezekkel a kérdéskörökkel összefüggésben vizsgáltam a rendelkezésre álló magyar munkajogi szabályozást és jogirodalmat. Majd a témakör kutatása során külföldi munkáltatóknál hatályban lévő konkrét szabályzatokat („Social Media Guidelines”) elemeztem összehasonlító jelleggel. Ezekben az irányelvekben a munkáltató rögzíti elvárásait a munkavállalók közösségi oldalakon folytatott jelenlétével kapcsolatban. Dolgozatom elsődleges forráson nyugvó kutatási részét tíz multinacionális vállalat szabályzatának elemzése képezi. Emellett számottevő tárgybeli külföldi joganyag, illetve jogesetek, folyóiratcikkek, konferencián elhangzott anyagok elemzését végeztem el. A feldolgozott szabályzatokból levont következtetéseket alapul véve a hasznos, jól megfogalmazott és a kétséges, pontatlan megfogalmazásokat értékeltem. Ezzel is támpontot nyújtva a magyar munkáltatóknak a saját „Social Media Guidelines”-uk (szabályzatunk) kialakításában.

A kiforratlan bírói gyakorlat és jogszabályi rendelkezések hiányában alapvetően a munkáltatókra hárul e kérdésekben a válaszok kereteinek megfogalmazása. Véleményem szerint korszerű belső szabályzat kialakítása rendkívül időszerű és aktuális feladata a magyar munkáltatóknak, ezzel rendezve a szabályozatlan űrt a felvetett kérdésekben.