

Bizonyos Facebook-bejegyzések akár a munkaviszony megszüntetéséhez is vezethetnek

A Kúria egy közelmúltban közzétett határozatában rögzítette, hogy ha a közalkalmazott a Facebook-adatlapján feltünteti a munkáltatóját, azáltal személye közvetlenül összefüggésbe hozható a munkáltatójával, így közzétett posztjainak tartalma miatt a magatartása akár a munkáltatója jóhírnevének megsértésére is alkalmas lehet, ez a magatartás pedig megalapozhatja a jogviszony megszüntetését.

A szóban forgó esetben egy 15 éve alkalmazott egyetemi oktató, szenátusi, bizottsági, illetve kari tanácsi tag az egyik politikus Facebook-profilján közölt nyilatkozat kapcsán a női nemre nézve a nők és férfiak közötti egyenjogúság, az emberi méltóság alapvető követelményét megkérdőjelező tartalmú megjegyzést tett. Hozzászólása a kommentet olvasók közül többekből ellenérzést és tiltakozást váltott ki. Pár nappal később a felperes a saját Facebook-oldalán is hasonló tartalmú bejegyzést közölt, amelyben már egy név szerint is megjelölt hölgyet sértegetett.

Az egyetem rektora érdemtelenégi eljárást kezdeményezett a bejegyzést közzétevő oktatóval szemben, amelynek eredményeként az oktató közalkalmazotti jogviszonyát felmentéssel megszüntették. Az oktató bírósághoz fordult és kérte jogviszonya helyreállítását, amennyiben ez nem lehetséges, akkor elmaradt jövedelmének, végkielégítésnek és sérelemdíjnak a megfizetését, mert szerinte az Egyetem, mint munkáltató nevének pusztán jelenléte a Facebook-profilján nem hozta közvetlenül kapcsolatba a munkáltatóval a megjegyzéseit, és maguk a kommentek sem említették az Egyetemet, így a jóhírnév sérelme nem valósult meg.

Az ügyben eljáró valamennyi bíróság azt állapította meg, hogy bár az eredeti bejegyzés valóban nem tartalmazott közvetlen hivatkozást a munkáltató személyére vonatkozóan, azonban az az oktató profiljából könnyen kikövetkeztethető volt. **A bíróság hangsúlyozta, hogy a felhasználóknak tisztában kell lenniük a platform jellemzőivel, amikor online véleményt nyilvánítanak, mivel az internethasználat során a felhasználók egyre jelentősebb adathalmazt szolgáltatnak magukról, ami – az offline közlésekhez képest fokozott mértékben – lehetővé teszi az egyes megnyilvánulások, információk egymással történő összekapcsolását.** A bíróság kiemelte továbbá, hogy a munkavállalók véleménynyilvánítási szabadsága a munka világában a lojalitási és titoktartási kötelezettségre tekintettel szigorúbb korlátozások alá eshet, amely korlátozások még a nem közvetlenül a munkahelyhez kötődő véleményekre is vonatkozhatnak.

A bíróság hozzátette, hogy az oktató az Egyetemen kiemelkedő pozíciót töltött be, részt vett az egyetem irányításában is, amelyre tekintettel vele szemben magasabb elvárások érvényesülnek, az őt foglalkoztató szervezet speciális helyzetéből pedig következik a példamutató magatartás követelménye. Az oktató véleménynyilvánítás szabadságára való hivatkozásával szemben a bíróság azt állapította meg, hogy bár a munkáltató nem tájékoztatta kifejezetten az oktatót a korlátozásokról, magatartása nem felelt meg az elvárásoknak. A Kúria megállapította, hogy ugyan a kommunikáció célja nem kifejezetten a munkáltató jó hírnevének csorbítására irányult, de a tartalom potenciális hatása miatt a felperes magatartása alkalmasnak minősült arra, hogy a munkáltató megítélését károsítsa, így a munkáltató elveivel és meggyőződésével ellentétes véleménynyilvánítás megalapozta az oktató felmentését.