

A véleménynyilvánítás szabadsága és egyes személyiségi jogok kollíziója a munkajogban

ABSTRACT

People naturally have the need for self-expression, meaning that they can express their thoughts freely. The examination of expressed oral and written communication and acts beyond them reveal whether they are under the freedom of expression or not. The freedom of expression is a legal concept of normative nature, it is the mother law for various rights of freedom, it is a protected fundamental right. The freedom of expression protects the opinion without taking its value and content of truth into account. However, practicing the right of freedom is not unlimited. If the given act is within the frames of the freedom of expression, it must be examined whether the constitutional law measure ensuring protection should be applied to it or not. The practice of the fundamental right has to be compared with other fundamental rights and constitutional values.

In labour law the fundamental right of the freedom of expression dominantly causes collision with the personal rights to honour and reputation. However, having regard to that the freedom of expression both adheres to the employee and the employer, not only employees' right to honour and reputation but employers' rights regarding reputation and economic, organizational interest also appear as limiting rights. The dissolution of the collision is justified because the protection of the latter rights is the legit aim of limiting the freedom of expression. Besides oral and written expressions the circumstance of manifestation should also be examined, as its method can also cause violation of personal rights.

In its judgement of 10th November 2021, the labour council of the Curia of Hungary highlighted with regards to the freedom of expression that opinions expressed in political or scientific arguments are not facts. Criticism, judgement and argument only form the bases of personal protection if it makes offense via its expression that is, the method of communication. The fact in itself that the expressed thoughts are considered as hurtful, degrading by the subject's own feelings, does not form the basis of the violation of personal rights.

Keywords: the freedom of expression ■ labour law ■ personal rights

I. BEVEZETÉS

A tanulmányom azt vizsgálja, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága korlátlan alapjognak minősül-e. E szabadságjog kollidálhat-e személyiségi jogokkal, ha igen, akkor a szabadságjog meddig terjedhet? Az írás a fenti problémafelvetés alapján összegyűjti és elemzi a véleménynyilvánításhoz való jog nemzetközi jogi hátterét és joggyakorlatát. Kutatja az ütköző személyiségi jogok magyar jogszabályi rendelkezéseit és joggyakorlatát. Kiemelten elemzi a Kúria 2021. novemberi ítéletét az értékítélet és a tényállítás, továbbá a közlési forma tükrében. Végül megoldást igyekszik nyújtani a kollízió során alkalmazható teszt felvázolásával.

A vélemény értékítélet. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 19. cikke, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának^[1] 19. cikke, az Európai Unió Alapjogi Chartájának^[2] 11. cikk (1) bekezdése és az Emberi Jogok Európai Egyezményének (a továbbiakban: EJE) 10. cikke^[3] egyformán deklarálja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Az Alaptörvény IX. cikke kimondja, hogy mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához, azonban a véleménynyilvánítás szabadságának a gyakorlása nem irányulhat mások szabadságjog, hanem számos bírói^[4] és alkotmánybírói^[5] döntés is születtett ebben a témakörben, melyek a szabadságjog fogalmát és korlátait határozzák meg a különböző személyiségi jogok tükrében.

A véleménynyilvánítás szabadságának joggyakorlása az EJE 10. cikke alapján korlátozható és szankcionálható a demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság védelme, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök, mások jóhírve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából.

A véleménynyilvánítás szabadságának pozitív és negatív oldala is van. Pozitív oldal, hogy amikor megjelenik a gondolat, az közlésre, kifejezésre kerül. A negatív oldal azt jelenti, hogy e jogba beletartozik annak lehetősége, hogy valaki ne nyilvánítson véleményt.^[6]

[1] 1976. évi 8. törvényerejű rendelet.

[2] 2012/C 326/02.

[3] 1993. évi XXXI. törvény.

[4] LB Mfv. I. 10.364/2010/6. számú ítélete, LB Mfv. I. 11.059/2010/8. számú ítélete, Kúria Mfv. III. 10.063/2012/4. számú ítélete, Kúria Mfv. I. 10.034/2017/4. számú ítélete, Kúria Mfv. II. 10.609/2017/4. számú ítélete, Kúria Mfv. X. 10.315/2019/6. számú ítélete, Kúria Mfv. X. 10.015/2020/4. számú ítélete, Kúria Mfv. X. 10.274/2019/6. számú ítélete, Kúria Mfv. II. 10.103/2021/5. számú ítélete, Kúria Mfv. IV. 10.112/2021/4. számú ítélete.

[5] 3056/2021. (II. 19.) AB végzés, 3019/2021. (I. 28.) AB határozat, 17/2020. (VII. 17.) AB határozat, 3268/2019. (X. 30.) AB végzés, 3089/2019. (IV. 26.) AB határozat, 3051/2019. (III. 14.) AB végzés, 1/2019. (II. 13.) AB határozat, 3236/2018. (VII. 9.) AB határozat, 3149/2018. (V. 7.) AB határozat, 3131/2018. (IV. 19.) AB határozat, 3328/2017. (XII. 8.) AB határozat, 19/2014. (V. 30.) AB határozat.

[6] Halmi – Tóth, 2008, 428.

Magyarországon a rendszerváltás után került a magyar írott Alkotmányba a fenti anyajog.^[7] Az alkotmánymódosítás kimondta, hogy bárki gondolatainak, meggyőződésének megfelelően véleményt formálhat a külvilág történéseiről, és annak megfelelő keretek között hangot is adhat. Az alaptörvényi szinten rögzített szabadságjog korláta elsődlegesen az emberi méltóság. A szabad véleménynyilvánítás jogának ezzel együtt kevés joggal szemben kell csak engednie, ezért a jogot korlátozó törvényeket megszorítóan kell értelmezni.^[8] Adott személy személyiségi joga akkor sérül, amennyiben a jogsértő magatartásából, közvetlenül vagy közvetve, de egyedileg megállapítható a sértett személye. A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény^[9] (a továbbiakban: Btk.), a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) és a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján is lehetőség van a jogsértő magatartás szankcionálásra. Kifejezetten a személyiségi jog sérelme miatt a Ptk. szerint nyílik lehetőség arra, hogy a sérelmet szenvedett fellépjen.^[10]

II. VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS SZABADSÁGÁNAK KAPCSOLÓDÓ NEMZETKÖZI BÍRÓI GYAKORLATA

A jogszabályi rendelkezések mellett a bírói joggyakorlat támogatja a véleménynyilvánítás joga tartalmának pontosabb megismerését. Ebben a fejezetben ezért az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) és az Európai Unió Bíróságának (a továbbiakban: EUB) néhány iránymutató döntését elemzem.

1. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának döntései

Az EJEB eseti döntésében,^[11] a véleménynyilvánítás szabadsága körében zsinórmércét meghatározva egy szempontrendszert^[12] állított fel, amely ezt követően több eseti döntésében is visszaköszön.^[13] Az ügyben 4 rendőr, választásokkal kapcsolatos bűncselekmény miatt, 10 gyanúsítottat fogott el, akiket jogellene-

[7] Koltay, 2016, 39.

[8] 30/1992. (V 26.) AB határozat.

[9] Az elhunyt politikai közélet szereplőjét nem terheli az általánosan alkotmányosan tágabb terjedelmű tűrés kötelesség (EBH2015. B.29.). A véleménynyilvánítás szabadsága nem korlátlan, és nem élveznek védelmet a gyalázkodó, bűncselekmény elkövetésére utaló, valótlan tartalmú tényállítások (EBH2018. B.19.). Önkénynt nem igazolhat (EBH2019. B.12.).

[10] Alaptörvény indokolása.

[11] Guja kontra Moldova 14277/04. számú ügy.

[12] Guja-kritériumok.

[13] Heinisch kontra Németország 28274/08. számú ügy.

sen bántalmaztak, majd kiengedtek az őrizetből. A gyanúsítottak feljelentették a rendőröket, akik ellen büntetőeljárás indult. A rendőrök ezt a miniszterelnök és a házelnök felé megpanaszolták. A házelnök a főügyész-helyettest levélben felkérte, hogy az ügybe személyesen avatkozzon be és azt oldja meg. A levél tartalmát az egyik ügyész azzal a címmel hozta egy újságban nyilvánosságra, hogy a házelnök megfélemlíti az ügyészeket. Indokként előadta, hogy a miniszterelnök korrupció elleni fellépést hirdetett. A rendőröket elítélték, majd amnesztiában részesültek. Az ügyész jogviszonyát megszüntették. Az EJEB vizsgálta egy magyar ügyben, hogy a nyilvánosságra hozott információ a közérdekkel kapcsolatos-e, a munkavállalónak volt-e más lehetősége, mint az információk nyilvánosságra hozatala, a nyilvánosságra hozott információ hiteles-e, a munkavállaló jóhiszeműen cselekedett-e, a munkáltatónak okozott-e kárt, az alkalmazott jogkövetkezmény súlya alkalmas-e súlyos közvetett/közvetlen hatás gyakorlására a munkáltató többi alkalmazottjára.^[14] Mindezen szempontok alapján lehet azt eldönteni, hogy a munkáltatói intézkedés a munkavállaló véleménynyilvánítása szabadságát jogszerűen korlátozta-e – jelen esetben: nem.

Az EJEB a magyar Legfelsőbb Bíróság elnökének szakmai kritikája alapján történt vezetői megbízás visszavonására vonatkozó ügyében vizsgálta a magán- és a nyilvános megszólalás közötti különbséget és az így megvalósuló véleménynyilvánítás szabadságának korlátozását. Rögzítette, hogy a magán-megszólalásra a beszélőnek nem kell jogalappal rendelkeznie. A hivatalos megszólalásnál (figyelemmel arra, hogy az a közhatalom egyik eszköze) a beszélőnek jogalappal kell rendelkeznie ahhoz, hogy hivatalos minőségében beszéljen. Vizsgálni szükséges ezen túlmenően az alábbiakat:

1. A véleménynyilvánítás szabadsága korlátozásra került-e? (Az intézkedés és a véleménynyilvánítás joggyakorlása között van-e okozati összefüggés, sértette-e a kifogásolt intézkedés a véleménynyilvánítási jogának gyakorlását?)
2. Igazolt volt-e a korlátozás
 - a) jogszabályi rendelkezés alapján vagy törvényes cél érdekében,
 - b) szükséges volt-e az intézkedés (a beavatkozás indokául felhozott okok relevánsak és elegendők) és
 - c) arányos-e az alkalmazott intézkedés a kitűzött jogi céllal?^[15]

Kimondta, hogy a vélemény nem ment túl a – szigorúan szakmai szempontból megfogalmazott – pusztá kritikán, ezért a véleménynyilvánítás szabadságával jogszerűen élt a Legfelsőbb Bíróság elnöke. Kiemelte, hogy egy megbízás lejártá előtti visszavonása, mint jogkövetkezmény, „dermesztő hatással” jár más bíráknál is, mert őket eltántorítja attól, hogy a jövőben részt vegyenek a bírói kart is érintő jogalkotási reformokkal, valamint általánosságban a bírói függetlenséggel összefüggő kérdésekkel kapcsolatos nyilvános vitában. Mindezek alapján

[14] Varga, 2015, 22.

[15] Baka kontra Magyarország 20261/12. számú ügy.

nem volt szükséges az intézkedés, azaz nem igazolt a véleménynyilvánítás szabadságának vezetői megbízás visszavonásával járó korlátozása „egy demokratikus társadalomban”.

Az EJEB a magyar országos rendőrfőkapitány utasítását tartalmazó – politikai tevékenységet folytató rendőrség hivatásos állományú tagjának a hivatal kötelékét el kell hagynia – körlevelének vizsgálata során rögzítette,^[16] hogy nem sérült a véleménynyilvánítás szabadságának joga. A munkáltatói intézkedés a véleménynyilvánítás szabadságába beavatkozott, azonban a beavatkozás jogszerű volt. A „politikai természetű tevékenység” végzése, így a politikai vita szabadsága a véleménynyilvánítási szabadságának egyik aspektusa. Az adott államban e tevékenység fogalmát nem határozták meg, azonban a potenciálisan politikai vonzatú magatartás- és tevékenységtípusok (békés célú gyülekezésen való részvétel, nyilatkozattétel a sajtó számára, rádiós és televíziós programokban való részvétel, publikálás vagy szakszervezetben, egyesületekben vagy más rendőri érdekképviseleti szervezetben való tagság) világos és egyértelmű körülmények, ezért a munkavállaló képes a magatartását ehhez igazítani. A fentiek alapján a beavatkozás jogszabályi rendelkezésen alapult. Az intézkedés törvényes célt (nemzetbiztonság és a közbiztonság védelme) szolgált, és e célok megvalósításához szükséges (nyomós közérdek) volt. A véleménynyilvánítási szabadsága korlátozásának terjedelme körében megállapította, hogy nincs szó a politikai tevékenység abszolút tilalmáról, mert politikai véleményüknek hangot adhattak (választási programot ismertethet, jelöltet állíthat és támogathat, országgyűlési és helyi önkormányzati választásokon választó lehet, képviselőként, illetve polgármesterjelöltként indulhat, szakszervezet békés gyűlésén részt vehet...).^[17]

2. Az Európai Unió Bíróságának döntései

Az EUB a köztisztviselő munkáltatói engedély megadása nélkül közölt publikáció vonatkozásában kimondta, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága az általános jogelvekhez tartozik, azonban nem korlátlan.^[18] Hivatkozott az EJEB gyakorlatára, arra, hogy az egyéni (munkavállalói) véleménynyilvánítási jog és a közösségi szerv (munkáltató) méltányolható érdeke között megfelelő egyensúlyt kell találni az elvárt lojalitás talaján. Ezért nem az engedély hiánya, vagy a tény, hogy eltérő véleményt nyilvánított a munkavállaló, szolgál alapul a munkáltató jogszerű jogviszony-megszüntetésére, hanem az, hogy a munkavállaló a cikkében súlyosan bírálta, sőt, sértegette a munkáltató munkavállalóit, és megkérdőjelezte a közösségi politikák alapvető szempontjait.

Másik döntésében kifejtette azt is, hogy az ügyvédi iroda vezetőjének rádi-

[16] Rekvényi kontra Magyarország 25390/94. számú ügy.

[17] 3116/2021. (IV. 14.) AB határozat.

[18] C-274/99 P számú ügy.

óban elhangzott nyilatkozata, amely szerint nem kíván homoszexuális személyeket védő ügyvédet felvenni ügyvédi irodájába, és velük ott együtt dolgozni, nem csupán akkor vizsgálándó, ha ténylegesen munkaerőfelvétel zajlik. Figyelembe kell venni a nyilatkozat nyilvános vagy magánjellegét, illetve azt, hogy a nyilvánosság számára közvetítették. A véleménynyilvánítás szabadsága a demokráciára és a pluralizmusra épülő társadalom lényegi alapja, alapvető jog, de nem abszolút jog. Gyakorlása korlátozható, feltéve, ha a korlátozást törvény írja elő, és tiszteletben tartják e jog lényeges tartalmát, az arányosság elvét. Ez azt jelenti, hogy a korlátozásnak elengedhetetlennek kell lennie és ténylegesen kell szolgálnia a jogszerű célkitűzést vagy más jogainak és szabadságainak védelmét. Jelen esetben a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvébe ütközik a véleménynyilvánítás szabadsága.^[19]

Az EUB eseti döntésének tényállása szerint a híradóban tett nyilatkozata miatt a minisztériumban dolgozó köztisztviselő írásbeli figyelmeztetésben részesült. A köztisztviselő – nem a valóságnak megfelelően – állította, hogy az AGM „emelőkészülék nem vitatottan veszélyes”. Az AGM e kijelentés következtében kimutatható mértékű kárt szenvedett, melynek megfizetését a minisztériumtól kérte. Az EUB értelmezése alapján ebben azt esetben azt kellett vizsgálni, hogy a köztisztviselő rendelkezett-e nyilatkozattételi hatáskörrel, nyilatkozata magánvélemény-e, amely a minisztérium álláspontjától különbözik, a minisztérium megtette-e a cáfoló nyilatkozatát. Mindezek alapján megállapította, hogy a minisztérium nem hivatkozhat a kártérítési felelősség alóli mentesülésre azon az alapon, hogy a köztisztviselőt megilleti a véleménynyilvánítási szabadsága. A minisztériumnak lehetősége van a vitás magatartást tanúsított köztisztviselő felelősségre vonására, és a szerződésen kívüli felelősség alapján a (z AGM) piaci szereplő a tagállammal szemben kártérítési igénnyel felléphet.^[20]

III. VÉLEMÉNYNYILVÁNÍTÁS SZABADSÁGA AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG GYAKORLATÁBAN

Az Alkotmánybíróság 14/2017. (VI. 30.) AB határozatában jelölte ki annak vonalát, hogy az Alaptörvényből eredő alapvető jogok milyen feltételekkel érvényesülhetnek a magánjogi jellegű jogviszonyokban. Ennek alapján általános magatartási zsinórméreként vizsgálta, hogy milyen feltételek mellett, meddig terjed a véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogi jogviszonyokban.^[21]

[19] C-507/18. számú ügy.

[20] C-470/03. számú ügy.

[21] Munkajog: Nem illeti meg a véleménynyilvánítás szabadságából fakadó alapjogi védelem a munkavállaló által közzétett szakmai jellegű közlést, ha annak nincs közéleti kötődése. Ítélezési gyakorlat. 2018/4. 47-51.

Kifejtette, hogy a munkajogi jogviszonyok alapvetően a magánjog rendszeréhez tartoznak, de aszimmetrikus természetűek. A munkajogviszony sajátossága a „hűség”, a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölé rendelt jellege. A munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállaló és a munkáltató véleményét szükségszerűen korlátozzák. Megállapították, hogy a véleménynyilvánítás alapjogi védelmet élvez a munkaviszonnal összefüggésben is,^[22] azonban vizsgálható a szükségesség és az arányosság tesztje alapján annak korlátozása.^[23] Ez a korlát, az Alaptörvény IX. cikkéből fakadóan más alkotmányjogi mércét vár el, erősebb az általános magánjogi rendszernél.

A korlátozást szabályozó generálklauzulákat az Alaptörvényben elismert jogokra és követelményekre tekintettel kell értelmezni.^[24] A magatartási zsinórmérték célja a munkavállalónak a becsülethez és a jóhírnévhez való jog sértetlensége, míg a munkáltató esetében a jogos gazdasági és szervezeti érdekek, valamint a jóhírnevének megőrzése. A munkaviszony általános magatartási kötelezettségei igazolják a véleménynyilvánítási szabadság korlátozását. Az Mt. 7. § (1) bekezdésében, a 8. § (1), (2) és (3) bekezdéseiben és a 9. § (2) bekezdésében foglalt személyiségi jogokat korlátozó klauzula irányadó a munkáltatói és a munkavállalói véleménynyilvánítás korlátozása során.

Az Alkotmánybíróság kiemelte, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága a munkaviszonyokban sem nyújt védelmet olyan közléseknek, amelyek célja jogsérelem okozása. Hangsúlyozta, hogy a korlátozásnak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos mértékben van csak helye. E klauzula alkalmazásakor azonban az előbbieken túl érvényre kell jutnia a különös szempontoknak is. Értékelni kell a kifogásolt közlés közéleti, szakmai minőségét, ténybeliségét, értékítélet-jellegét, a jóhiszeműséget, súlyát, és azt, hogy okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a megítélésére.^[25] Nem csupán az írásbeli, szóbeli kommunikáció tartalmát kell vizsgálni, hanem annak megjelenési módját, körülményeit, a vélemény tárgyát, kontextusát, a közlés célját, illetve stílusát.^[26]

IV. A KOLLIDÁLÓ SZEMÉLYISÉGI JOGOK

Az Mt. Bevezető rendelkezések 5. pontja szabályozza a személyiségi jogok védelmét. Az Mt. 9. § (1) bekezdése utal a Ptk. 2:42-54. §-aiban foglalt szabályok alkalmazására. A Ptk. 2:43. § d) pontja a nevesített személyiségi jogok között sorolja fel a becsülethez és a jóhírnévhez való személyiségi jogot. Az Mt. Bevezető

[22] Az ILO 1944. évi philadelphiai nyilatkozata.

[23] 3/2013.(II. 14.) AB határozat.

[24] 3/2015. (II. 2.) AB határozat.

[25] 14/2017. (VI. 30.) AB határozat.

[26] 13/2014. (IV. 18.) AB határozat.

rendeletek 4. pontja tartalmazza az általános magatartási követelményeket. Az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdései *expressis verbis* határozzák meg a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának korlátját a munkáltató jóhírneve, valamint jogos gazdasági és szervezeti érdekei körében.

1. A becsülethez való jog

A becsület az emberi méltóság egyik aspektusa, a szubjektum társadalmi megítélése. A becsületet védi a Btk. 227. §-a, a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény 180. §-a, a Ptk. 2:45. §-a, az Mt. 7. § (1) bekezdése és a 9. § (1) bekezdése is. A becsületsértés kifejezetten véleménynyilvánítással valósul meg. A Ptk. 2:45. § (1) bekezdése szerint az olyan értékítélet, amely kifejezőmódjában indokolatlanul bántó, és a társadalmi megítélés hátrányos befolyásolására alkalmas, sérti a becsületet. Megvalósulhat a kifejezőmódjában indokolatlanul bántó, negatív véleménynyilvánításban (megalázó, lekicsinylő, lealacsonyító, sértő, megvető), szóban, írásban, egyéb aktusban (cselekmény, tett, gesztus).

A becsület sérelmének feltétele, hogy konkrét személyre vonatkozzon, a társadalmi értékítéletet negatívan befolyásolja, a sértett személy érzelje. Nem feltétele azonban, hogy a vélemény helyes vagy helytelen, megalapozott vagy megalapozatlan legyen; harmadik személy tudomására jusson.

A becsülethez való jog védelme és a véleménynyilvánítás szabadsága kollíziója esetén a véleménynyilvánítás nem sérthet becsületet.^[27] Amennyiben az értékítélet megalapozott és kifejezőmódjában nem önkényes, akkor a becsületsértés nem állapítható meg. Amennyiben a kifejezőmód nem bántó, azonban az értékítélet nem megalapozott és a társadalmi megítélés hátrányos befolyásolására alkalmas, vagy az értékítélet megalapozott, azonban a kifejezőmód öncélúan bántó és a társadalmi megítélés hátrányos befolyásolására alkalmas, akkor a becsületsértés megvalósult. Amennyiben a becsületsértéshez a sértett hozzájárul, akkor szintén nem illeti meg e jogvédelem.^[28]

2. A jóhírnévhez való jog

A jóhírnév velünk született jog. E jog független attól, hogy van-e egy személynek ténylegesen hírneve az adott közösségben, illetve, hogy az jó-e vagy sem. A jóhírnév „az érintettől és tevékenységéről a társadalomban kialakult képet, vélekedést fejezi ki”.^[29] A Ptk. 2:42. § (1) bekezdése kimondja, hogy mindenkit megillet a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogának szabad érvényesítése.

[27] Gyulay, 2020.

[28] Mt. 9. § (3) bekezdése.

[29] Osztovits, 2014, I. kötet, 282.

A jóhírnevet védi a Btk. 226. §-a, a Ptk. 2:45. § (2) bekezdése és az Mt. 7. § (1) bekezdése is. A jogszabályi rendelkezés^[30] szerint a konkrét személyre vonatkozó és ezt a személyt sértő valós tény hamis színben történő feltüntetésével, illetve valótlan tény állításával vagy híresztelésével ölt testet. Megvalósul valós tény hamis színben feltüntetésével vagy valótlan tény állításával, híresztelésével, ahol a tények bántónak, sértő jellegűek,^[31] továbbá tény közlésére alkalmas kommunikációval (szóban, írásban, aktusban: jellel, képpel, rajzzal, ábrával).

A jóhírnév sérelmének feltétele, hogy konkrét személyre vonatkozzon, az számára legyen sértő, a sértett személy érzékelje. A tényállítás valósága és valótlanága vizsgálendő. Nem feltétele, hogy az adott személy ténylegesen rendelkezik-e a jóhírnévvel.

A jóhírnévhez való jog védelme és a véleménynyilvánítás szabadsága kollíziója esetén a véleménynyilvánítás nem sérthet jóhírnevet. Nem sérti a jóhírnevet, amennyiben a tény valós és nem történik hamis színben feltüntetésre, vagy a valós tény hamis színben kerül feltüntetésre, de az nem sértő az adott személy számára, illetve valótlan a tény, de az nem sértő az adott személy számára. Ilyen például a perindítás,^[32] bűncselekményért való feljelentés,^[33] a vásárló csomagjának átvizsgálása.^[34] Amennyiben a jóhírnév megsértéséhez a sértett hozzájárul, akkor szintén nem illeti meg e jogvédelem.^[35]

3. A munkáltató jóhírnévhez és gazdasági-szervezeti érdekhez való joga

A jóhírnév speciális esete az üzleti jóhírnév, melyet a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 3. §-a, a 86. §-a, a Ptk. 3:1. § (3) bekezdése és az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdései is szabályoznak. A munkavállaló szabad véleménynyilvánításhoz való jogának és a munkáltató fenti jogainak összeütközése esetén megszorító jogszabályi értelmezést kell alkalmazni.^[36] Az értelmezés körében a bírói esetjog ad iránymutatást.

A Kúria eseti döntésében nem állapította meg a munkáltató jóhírnevének sérelmét akkor, amikor a szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló a szakszervezeti tevékenysége keretében, nagy nyilvánosság előtt a munkavállalók jogainak védelmét gyakorolta. A munkavállaló szakszervezeti tisztségviselőként, és nem munkavállalóként, valós kritikát fogalmazott meg egy interjúban. Elmondta, hogy „Nem kívánt személyt nem akarnak elküldeni, hanem olyan helyzetbe is

[30] Ptk. 2:45. § (2) bekezdése.

[31] BH 2002/4/135.

[32] BDT 2013/9/133.

[33] BH 2002/6/223.

[34] BH 2003/3/108.

[35] Mt. 9. § (3) bekezdése.

[36] 30/1992. (V. 26.) AB határozat.

tudják hozni, hogy önként menjen el.” A munkáltató jóhírnevét csorbító tartalmú tényállítás nem történt, valós tartalmat közölt a szakszervezeti tisztségviselő, és a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység keretein belül maradt.^[37]

A Kúria megállapította a munkáltató jóhírnevének sérelmét azonban abban az esetben, amikor a munkavállaló az ügyfél előtt a kollégái intézkedésével szembe helyezkedve olyan kijelentést tett, hogy ahhoz „nem adja a nevét”.^[38] Ez ugyanis azt jelentette, hogy az ügyfél jelenlétében megkérdőjelezte az intézkedő kollégái eljárásának jogszerűségét.^[39]

A munkavállalót megilleti a véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányos joga, ami azt jelenti, hogy a munkáltatóját kritikával illetheti. Ez azonban nem jelenti azt, hogy ezt a jogát korlátlanul gyakorolhatja.^[40] A szabadság korlátai a jogviszony fennállása alatt mind munkaidőben, mind azon kívül

1. más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme,
2. a munkáltató jó hírneve, jogos gazdasági és szervezeti érdeke.^[41]

A munkajogviszonyban a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátja a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő ok, mértéke a feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A munkaviszonyban vizsgálendő az, hogy a munkavállaló véleménye a munkaviszonnyal, a munkakör jellegével, a szervezetrendszerben elfoglalt helyével összefügg-e. A munkavállaló által kifejtett véleménynek „semlegesnek” kell lennie, nem lehet alkalmas közvetlenül és ténylegesen a munkáltatója helytelen megítélésére, jogos gazdasági érdekének, illetve a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.^[42]

A jóhírnév körében a munkavállaló a munkáltatót sértő valós tény hamis színben nem tüntetheti fel, valótlan tényt nem állíthat, nem híresztelhet. Emellett a munkavállaló valóst tényt sem közölhet abban az esetben, amennyiben ez a munkavállaló titoktartási kötelezettségének tárgya.

Megvalósul valós tény hamis színben feltüntetésével vagy valótlan tény állításával, híresztelésével, ahol a tények bántónak, sértő jellegűek, tény közlésére alkalmas kommunikációval (szóban, írásban, aktusban: jellel, képpel, rajzzal, ábrával). A jóhírnév sérelmének feltétele, hogy konkrét munkáltatóra vonatkozzon, az számára legyen sértő, a sértett érzékelje. A tényállítás valósága és valótlansága vizsgálendő. Itt sem feltétele, hogy az adott munkáltató ténylegesen rendelkezik-e a jóhírnévvel. A jóhírnévhez való jog védelme és a véleménynyilvánítás szabadsága kollíziója esetén a véleménynyilvánítás tehát nem sérthet jóhírnevét.

A jogos gazdasági és szervezeti érdek körében ki kell térni azok tartalmára. Jogos gazdasági érdek a munkáltató által folytatott gazdasági tevékenység, a gazdasági működésre vonatkozó munkáltatói célkitűzések összessége, azon-

[37] LB Mfv. I.10.380/2007/3.számú ítélete.

[38] Elhatárolódás.

[39] Kúria Mfv. I. 10.002/2019/5. számú ítélete.

[40] Szendrői, 2017, 138-141.

[41] 14/2017. (VI. 30.) AB határozat.

[42] Mt. Indokolása.

ban nem tartozik ide a jogellenes működés. (Nem szankcionálható az ellenőrzést végző hatóságnál a szabálytalanságot beismerő, tanúként meghallgatott munkavállaló.) Jogos szervezeti érdek a munkáltató szervezetére és humánerőforrás-gazdálkodására vonatkozó célkitűzések összessége, azonban nem tartozik ide a jogellenes működés.

A munkavállaló véleménynyilvánításának korlátja nem csak a konkrét sérelem okozása (károkozás), hanem már az érdek veszélyeztetése (kár bekövetkezése nélkül) is. A korlát a munkaviszony alatt folyamatosan fennáll, a munkaviszony megszűnését követően pedig megállapodás megkötésével.

V. A KAPCSOLÓDÓ MAGYAR BÍRÓI JOGGYAKORLAT

A fenti személyiségi jogokat törvényi generálklauzula alapján alkotmányos védelem illeti meg, amely minden létező jogalany részére jár. E személyiségi jogok a jogosult személyétől elválaszthatatlanok, ezért csak személyesen érvényesíthetők. A megvalósult jogsértés esetén szankció illeti meg a sértettet. A jogellenességet kizáró okok közé soroljuk a jogosult beleegyezését. Mind a jogirodalomban, mind a bírói gyakorlatban megfigyelhető ez az alkotmányos és magán(munka)jogi jogvédelem.

A bírói joggyakorlat szerint sérti a becsülethez való jogot az internetes közösségi oldalon kirívóan trágár kifejezések használata,^[43] a goromba, szidalmazó kijelentéseket tartalmazó „nyílt levél”.^[44]

A bírói joggyakorlat szerint nem sért becsületet a véleménynyilvánítás, ha annak tartalmával nem mindenki ért egyet,^[45] ha a konkrét személy külsejét a valóságnak megfelelően írják le és az nem alkalmas a társadalmi megítélés hátrányos befolyásolására, továbbá annak kifejezésmódja nem bántó vagy sértő,^[46] ha a hivatalos személy az ügyintézés során, hivatali hatáskörében hozott határozatában a becsület csorbítására objektíve alkalmas tény állít vagy kifejezést használ.^[47]

A bírói joggyakorlat szerint sérti a munkavállaló jóhírnevét a munkáltatói jogkör gyakorlójának tevőleges magatartásával megvalósuló, sértő tartalmú szóbeszéd.^[48]

A bírói joggyakorlat szerint sérti a munkáltató jóhírnevét az a kormánytisztviselő, akinek a tanúsított magatartása objektíve alkalmas a beosztása tekintélyének súlyos rombolására.^[49]

[43] BDT2019. 3987.

[44] Kúria Mfv. I. 10.583/2012/4. számú ítélete.

[45] BH 2021. 83.

[46] PJD2016. 4.

[47] BH 1991/9/338.

[48] Kúria Mfv. X. 10.138/2020/5. számú ítélete.

[49] Kúria Mfv. I. 10.634/2013/4. számú ítélete.

A bírói joggyakorlat szerint nem sért jóhírnevet a véleménynyilvánítás, a valós tények közlése és annak nem sértő megfogalmazása,^[50] a sértő, de konkrét személyhez nem köthető szóbeszéd.^[51]

A bírói joggyakorlat szerint sérti a munkáltató jogos gazdasági és szervezeti érdekét a véleménynyilvánítás, ha a munkavállaló a munkáltatónál esetleg meglévő hiányosságokat a sajtó útján nyilvánosságra hozza.^[52]

A Kúria kimondta, hogy „az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el”. Ebben az esetben a főszerkesztőként dolgozó munkavállaló a munkáltatóját – valótlanul – „csődhelyzetben vergődő” szervezatként mutatta be a munkáltatói folyóiratban. 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. Álláspontom szerint a munkavállaló a munkáltató jóhírnevét sértette meg véleményével.

Rámutatott a Kúria arra is, hogy a fenti személyiségi jogok személyes gyakorláshoz kötöttek, ezért az önkormányzatról kialakuló képet alkotó összetevők személyhez fűződő jogvédelemben részesülhetnek, azonban az önkormányzat a választópolgárok közösségét ért sérelem miatt személyiségi jogot nem érvényesíthet.^[53]

A Kúria 2021. november 10-én hozott ítéletének tényállása szerint a felperes az alperesi egyetem közalkalmazottjaként a doktori iskolához témahirdetőként kívánt csatlakozni. A Doktori Iskola Tanácsa (továbbiakban: DIT) a kérelmet elutasította, mert a Doktori Iskola Szabályzatában foglaltaknak nem felelt meg a felperes: külföldön nem jelent meg cikke, nem volt nemzetközi reputációja, az idetzetségi mutatója alacsony volt. A DIT eljárása során elhangzott, hogy a felperes „felmentését kellett volna kezdeményezni a teljesítménye alapján”, „legyenekébb a tudományos tevékenysége”, „fel kellene mutatnia valamit”, „érdemi tudományos teljesítményt a pályázó nem fejt ki”, „publikációs száma irreálisan alacsony”, „magyarázza a bizonyítványt”.^[54]

A felperes becsületsértés, illetve jóhírnev sérelme miatt indított eljárást. A keresetét mind az első-, mind a másodfokú bíróság elutasította. A Kúria a jogerős döntést hatályában fenntartotta. Kifejtette, hogy a sérelmezett kijelentések véleménynyilvánításként értékelendők. A közlés hangneme egyéb személyiségi jogot sérthet, de nem jár a jóhírnev sérelmével. Nem jelenti a jóhírnev sérelmét az értékítélet, véleménynyilvánítás, bírálat akkor sem, ha a fél a róla állítottakat magára nézve sérelmesnek találja, a közfelfogás lehet az elbírálás zsinórmértéke, hogy az a társadalmi megítélését hátrányosan befolyásolja-e. A vélemény önmagában, annak érték- és valóságtartalmától függetlenül, személyiségi jog meg-

[50] BH2019. 13.

[51] Kúria Mfv. X. 10.138/2020/5. számú ítélete.

[52] EBH2004. 1050.

[53] PJD2019. 20.

[54] Kúria Mfv. II. 10.103/2021/5. számú ítélete.

sértésének alapjául nem szolgálhat,^[55] ezért a következetes ítélkezési gyakorlat szerint a politikai – vagy mint jelen esetben, a tudományos vitában kifejtett – vélemény is csak akkor alapoz meg személyiségvédelmet, ha kifejezőmódja által, a közlési forma megválasztásával okoz sérelmet.^[56]

A DIT ülése szakmai fórum, ahol szakmai vélemények hangzottak el a felperesről, érvek és ellenérvek formájában. Önmagában az a körülmény, hogy az elhangzottakat a felperes bántónak, lealacsonyítónak érezte, nem alapozza meg sem annak megállapítását, hogy nem szakmai kérdésben folyt a vita, sem az általa hivatkozott becsületsértést. Egy szakmai vita során elmondottakat kellett értékelni, amelyek a teljes szövegkörnyezet vizsgálata alapján nem minősültek indokolatlanul lealázónak.^[57]

A Kúria kimondta, hogy a szakmai viták, érvek, kritikák véleménynek minősülnek. Amennyiben a vélemény valós, annak kifejezőmódja vizsgálendő. Abban az esetben, ha a kifejezőmód nem öncélú, akkor nem valósul meg a becsületsértés, még akkor sem, ha a sértett szubjektíve bántónak ítéli.

Álláspontom szerint a szakmai vitán elhangzottakat mind a becsület, mind a jóhírnév sérelme körében lehet értékelni a sértett hivatkozásainak korlátai között. Attól függően, hogy melyik személyiségi jogot értékeljük, szükséges azok feltételrendszerét elemezni. Elsődlegesen a ténymegállapítások esetén azok valóságtartalma vizsgálendő, míg az értékítélet esetén nem. Másodlagosan a valós ténymegállapítás esetén konjunktív elem a hamis színben feltüntetetés; a valótlan tény esetén az állítás, illetve a híresztelés. Harmadlagos szükségszerű feltétel mindezek mellett az, hogy a tények bántóak, sértő jellegűek legyenek. Az értékítélet esetén nem vizsgálendő azok valóságtartalma, csak azok kifejezőmódja. Másodlagosan annak indokolatlanul sértő, bántó jellege vizsgálendő. Harmadlagosan a társadalmi értékítélet negatív befolyásolása vagy arra alkalmassága.

Nem vitatott az a gyakorlat, amely megköveteli az objektivitást. Nem a szubjektív érzet, hanem a közfelfogás alapján minősül bántónak, sértő jellegűnek, a társadalomban hátrányos megítéltetésűnek.

VI. KRITÉRIUMRENDSZER

A jogszabály-rendelkezések mellett az alkotmánybírói és bírói joggyakorlat útján kidolgozott módszerek, tesztek adnak a mérlegelésnek keretet és iránymutatást az esetek megítéléséhez. Az elemzett jogszabályi rendelkezéseket és joggyakorlatot összevetve a munkajogviszonyban megjelenő véleménynyilvánítás szabadságának korlátai körével, az alábbi kritériumrendszer foglалható össze:

[55] 36/1994. (VI. 24.) AB határozat.

[56] LB Pfv.IV.20.113/2006, BH 2006. 210.

[57] BH 2003. 407. II.

I. Az alapjog abszolút vagy korlátozható minőségét megmutató mérce, ahol figyelemmel kell lenni

- (1) más személyiségi jogára,^[58]
- (2) az alkotmányos értékrendre^[59] és
- (3) az erkölcsi normákra.^[60]

II. Az általános zsinórmérték,^[61] melynek egyik módszere a szükségességi-arányossági teszt. A teszt három lépésből és két további feltételből áll.^[62]

A három lépcsőfok (1) a szükségesség: jogkorlátozási cél (legitim, igazolt), elkerülhetetlenség (a kívánt cél eléréséhez), (2) az alkalmasság: összevetés (elérni kívánt cél és a megjelölt jogkorlátozás) és (3) az arányosság: jogkorlátozási cél fontossága (a korlát az elérni kívánt céllal arányos-e), jogsérelem súlya (okozott korlát). A két további feltétel (4) a feltétlenül szükséges mértékű korlátozás és (5) a cél elérésére alkalmas legenyhébb jogkorlátozás (eszköz).

III. Az általános teszt mellett, az eset összes körülménye alapján az adott helyzetre vonatkoztatott különös teszt így például a szabad véleménynyilvánításhoz való jog és más személyiségi jogok^[63] kollíziója esetén. Ebben a körben a „clear and present danger” (egyértelmű és jelenvaló veszély) és az actual malice (tényleges rossz szándék, öncélúság)^[64] vizsgálata is megjelenik.^[65]

IV. További munkajogi jogszabályi rendelkezések az Általános magatartási követelmények, különös tekintettel az Mt. 7. § (1) bekezdése, a 8. §-a rendelkezéseire.

VII. KÖVETKEZTETÉSEK

A fent vázolt tesztek és jogesetek alapján a kollízió feloldása során érvényesülő szempontokat rendszerbe foglalhatjuk. A véleménynyilvánításhoz való szabadságjog nem abszolút alapjog, mert figyelemmel kell lenni más személyiségi jogára. A véleménynyilvánítás korlátozható a szükségességi-arányossági tesztnek megfelelően. A korlátnak legitim célja más személyiségi jogainak védelme. A szabadság korlátozása alkalmas arra, hogy a kollízió feloldásra kerüljön. A szabadságjog korlátozása a személyiségi jogok érvényesülése céllal arányos.

[58] Az ember és a jogi személy körében is.

[59] Közrend, közbiztonság, közérkölc.

[60] Az erkölcs a társadalmi együttélés alapján kialakított tartós szabályok, normák és értékek összessége, amelyet a társadalom magára nézve kötelezőnek tart (ld. Csillag, 2012, 14.).

[61] Gárdos-Orosz, 2020, 11.

[62] Pozsár-Szentmiklós, 2014, 34.

[63] Becsülethez való jog, jóhírnévhez való jog.

[64] Gárdos-Orosz, 2020, 12.

[65] 30/1992 AB határozat.

A munkajogviszonyban a véleménynyilvánításhoz való szabadságjog nem csupán az Alkotmánybíróság alapjogoknál alkalmazott szükségesség-arányosság tesztje felhasználásával vizsgálándó, hanem, az Mt. alapján, további kritériumok szerint is. Az Mt. mind a munkavállaló, mind a munkáltató oldaláról szabályozza a véleménynyilvánítás szabadságát, és eltérő feltételrendszerrel ír elő vizsgálatukkor. Az Mt. 7. § (1) bekezdése kiemeli, hogy joggal való visszaélésnek minősül a véleménynyilvánításának elfojtására irányuló vagy ehhez vezető munkáltatói magatartás. Az Mt. 8. § (2) és (3) bekezdései értelmében a munkavállaló e jogát csak úgy gyakorolhatja, hogy a munkáltató jóhírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit nem sértheti, illetve veszélyeztetheti. A jogviszony fennállta alatt, az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében, ettől a magatartástól munkaidőben, illetve munkaidőn túl is tartózkodnia kell. Az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Ptk. 2:42. §-a és a 2:45. §-a értelmében mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között a becsület és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse.

Az Alaptörvényben garantált véleménynyilvánítási jog által a becsület vagy jóhírnév személyiségi jogok megsértése körében ezért elsődlegesen azt kell a fenti bírói gyakorlat alapján vizsgálni, hogy a sérelmezett kijelentések minek minősülnek: értékítéletnek vagy tényállításnak.

1. „Ha valaki mást tolvajnak, esküszegőnek vagy házasságtörőnek nevez, nem büntethető rágalmozás miatt, ha ezt feljelentés keretében teszi, és állítását bizonyítja. Ha állítását bizonyítani nem tudja, büntethető.”
2. „Ha azonban valaki mást tökfeknek nevez, a valóság bizonyításának helye nincsen, mert a becsületsértő kifejezések használatát semmiféle érdek nem indokolhatja.”^[66]

Az értékítélet (vélemény) saját ítéletünk mások értelmével, álláspontjával szemben.^[67] A véleménynyilvánítás szabadsága a „nyilvános közlés szabadsága”.^[68] A véleménynyilvánítás szabadsága azonban nem lehet korlátlan, a korlátozás alapja mások jogai, vagy a közjó, illetve a közakarat lehet.^[69] A közerkölcs (közjó, közakarat) fogalmát és tartalmát a jogszabályok nem határozzák meg, ezért annak megállapítása a jogalkalmazás körébe tartozik.^[70] Azok a magatartási szabályok sorolhatók ide, amelyeket a társadalom általánosan elfogad.^[71]

[66] Bónis, 2011; idézte: Hostens: „Quid si aliquis vocat alium latronem, periurium vel adulterum, et verum dicit, numquid est condemnandus? Responde, si hoc facit accusando vel denunciando ad puniendum delictum, et hoc probaverit, non tenetur. (...) Sin autem hoc dicit ad infamandum tantum, tunc omnino condemnandus est. (...) Quid ergo si vocet aliquem cucurbitam (...) ? Utique de cucurbita non occurrit iusta causa, quare hoc dici possit.” (Lectura in X. 5.36.9., de iniuriis et damno dato, c. si culpa, n. 4. (Venetiis 1581, fol. 97va).

[67] Schwartländer – Willoweit, 1986, 31.

[68] Hegel, 1983, 339.

[69] Pákozdy, 2006, 22.

[70] Sajó, 2005, 176.

[71] BH 1992. 454.

A véleménynyilvánítás szabadságát – a nemzetközi bíróságok útmutatásai alapján – érdemben vizsgálni kell.^[72] A vélemény önmagában, annak érték- és valóságtartalmától függetlenül, személyiségi jog megsértésének alapjául nem szolgálhat, mert nem sérti mások jogát, a közerkölcsöt. A politikai vagy a tudományos vitában kifejtett szakmai vélemény sem alapoz meg önmagában személyiségvédelmet. A tényállítás körében annak valóságtartalma vizsgálendő, s ettől függően lehet annak negatív színezetét értékelni.

Mindkét esetben azonban ezt követően azt kell vizsgálni, hogy milyen a vélemény kifejezésmódja, közlési formája, és ez okoz-e sérelmet. A véleménynyilvánítás szabadsága a munka világában erősebb korlátok között érvényesül, a bizalom, együttműködés, jóhiszeműség és tájékoztatás jogok és kötelezettségeken keresztül.^[73] A kifejezésmód, illetve közlési mód akkor okoz sérelmet, ha azt – nem az egyén szubjektív érzelme alapján, hanem általánosan – a társadalom nem tartja elfogadhatónak. Előfordulhat azonban olyan eset is, ahol a kifejezésmód objektíve indokolatlanul sértő, bántó, illetve objektíve alkalmas a társadalom negatív megítélésére, azonban a sértett ezt nem kifogásolja. Érvényes tehát napjainkban is Prótagorasz mondása, amely szerint „Minden dolog mértéke az ember.”

IRODALOM

- Bitskey Botond (2018): Nem illeti meg a véleménynyilvánítás szabadságából fakadó alapjogi védelem a munkavállaló által közzétett szakmai jellegű közlést, ha annak nincs közéleti kötődése. Ítélezési gyakorlat. In: *Munkajog*. 2018/4. sz.
- Bónis Péter (2011): A vagyoni és nem-vagyoni károk megtérítése a glosszatori jogtudományban. In: *Jogelméleti Szemle*. 2011/3. sz. (Elérhető: <http://jesz.ajk.elte.hu/bonis47.html> <http://jesz.ajk.elte.hu/bonis47.html>. Letöltve: 2021. 11. 04.).
- Csillag Sára (2012): *Az emberi erőforrás menedzsment mint morális útvesztő. Etikai kérdések az emberi erőforrás menedzsment tevékenységben*. PhD-értekezés. (Elérhető: http://phd.lib.uni-corvinus.hu/661/1/Csillag_Sara_dhu.pdf. Letöltve: 2021. 10. 14.).
- Gárdos-Orosz Fruzsina (2020): Az alapjogok korlátozása. In: Jakab András – Könczöl Miklós – Menyhárd Attila – Sulyok Gábor (szerk.): *Internetes Jogtudományi Enciklopédia*. (Elérhető: <http://ijoten.hu/szocikk/az-alapjogok-korltozsa>. Letöltve: 2021. 10. 14.).
- Gyulay Dániel (2020): Becsület csorbítására alkalmas tényállítások megítélése a hatósági eljárásokban. In: *Ügyészek lapja*. 2020/1. sz.
- Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila (szerk.) (2008): *Emberi jogok*. Osiris, Budapest.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich (1983): *A jogfilozófia alapvonalai vagy a természetjog és államtudomány vázlatja*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Hinske, Norbert (1986): Pluralismus und Publikationsfreiheit im denken Kants. In: Schwartländer, Johannes – Willoweit, Dietmar: (eds.): *Meinungsfreiheit – Grundgedanken und Geschichte in Europa und USA*. N. P. Engel, Kehl am Rhein, Straßburg.

[72] Matúz kontra Magyarország 73571/10. számú ügy.

[73] 14/2017.(VI.30.) AB határozat.

- Koltay András (2016): Az emberi méltóság védelme a médiajogban. In: *Jogelméleti Szemle*. 2016/4. sz.
- Osztovits András (szerk.) (2014): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. Opten Informatikai Kft., Budapest.
- Pákozdy Csaba (2006): *A véleménynyilvánítás szabadsága és a nemzetközi jog, különös tekintettel az emberi jogok európai bíróságának joggyakorlatára*. PhD értekezés. (Elérhető: <http://real-phd.mtak.hu/87/1/1291668.pdf>. Letöltve: 2021. 11. 07.).
- Pozsár-Szentmiklósy Zoltán (2014): Az alapjogi teszt újrafogalmazása. In: *Jogtudományi Közöny*. 2014/1. sz.
- Sajó András (2005): *A szólásszabadság kézikönyve*. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft, Budapest.
- Szendrői Anna: Alapjogi kollíziók a munkaviszonyban a személyiségi jog területén. In: *Miskolci Jogi Szemle*. 2017/1. sz.
- Varga Zoltán: A véleménynyilvánítás szabadságának korlátozása a munkaviszonyban – az Emberi Jogok Európai Bírósága Matúz ügyben hozott ítéletének tükrében. In: *De iurispudentia et iure publico. Jog- és politikatudományi folyóirat*. 2015/1. sz.

JOGFORRÁSOK

- 2012/C 326/02. Az Európai Unió Alapjogi Chartája.
- Az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülészakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 8. törvényerejű rendelet.
- Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény.
- Az ILO 1944. évi philadelphiai nyilatkozata.
- A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény.
- A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- A szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvény.
- A tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény.
- Magyarország Alaptörvénye.
- Baka kontra Magyarország 20261/12. számú ügy.
- Guja kontra Moldova 14277/04. számú ügy.
- Heinisch kontra Németország 28274/08. számú ügy.
- Matúz kontra Magyarország 73571/10. számú ügy.
- Rekvényi kontra Magyarország 25390/94. számú ügy.
- C-274/99 P számú ügy.
- C-470/03. számú ügy.
- C-507/18. számú ügy.
- 1/2019. (II. 13.) AB határozat.
- 13/2014. (IV. 18.) AB határozat.
- 14/2017. (VI. 30.) AB határozat.

- 14/2019. (IV. 17.) AB határozat.
 - 17/2020. (VII. 17.) AB határozat.
 - 19/2014. (V. 30.) AB határozat.
 - 3/2013. (II. 14.) AB határozat.
 - 3/2015. (II. 2.) AB határozat.
 - 30/1992. (V. 26.) AB határozat.
 - 3019/2021. (I. 28.) AB határozat.
 - 3089/2019. (IV. 26.) AB határozat.
 - 3116/2021. (IV. 14.) AB határozat.
 - 3131/2018. (IV. 19.) AB határozat.
 - 3149/2018. (V. 7.) AB határozat.
 - 3236/2018. (VII. 9.) AB határozat.
 - 3328/2017. (XII. 8.) AB határozat.
 - 36/1994. (VI. 24.) AB határozat.
 - 4/2013. (II. 21.) AB határozat.
 - 7/2014. (III. 7.) AB határozat.
 - 3051/2019. (III. 14.) AB végzés.
 - 3056/2021. (II. 19.) AB végzés.
 - 3268/2019. (X. 30.) AB végzés.
-
- LB Pfv.IV.20.113/2006.
 - LB Mfv. I.10.380/2007/3.számú ítélete.
 - LB Mfv. I. 10.364/2010/6. számú ítélete.
 - LB Mfv. I. 11.059/2010/8. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. III. 10.063/2012/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. I. 10.583/2012/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. I. 10.634/2013/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. I. 10.034/2017/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. II. 10.609/2017/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. I. 10.002/2019/5. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. X. 10.274/2019/6. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. X. 10.315/2019/6. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. X. 10.015/2020/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. X. 10.138/2020/5. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. IV. 10.112/2021/4. számú ítélete.
 - Kúria Mfv. II. 10.103/2021/5. számú ítélete.
-
- BDT 2013/9/133.
 - BDT2019. 3987.
 - BH 1991/9/338.
 - BH 1992. 454.
 - BH 2002/4/135.
 - BH 2002/6/223.
 - BH 2003. 407.
 - BH 2003/3/108.
 - BH 2006. 210.
 - BH 2021. 83.
 - BH2019. 13.

- EBH2004. 1050.
- EBH2015. B.29.
- EBH2018. B.19.
- EBH2019. B.12.
- PJD2016. 4.
- PJD2019. 20.

