

Munkajogi reggeli

2025. október 15.



A munkajogviszonyon kívüli magatartás

Moderátor:

dr. Sipka Péter ügyvéd, egyetemi adjunktus (Sipka Ügyvédi Iroda, Debreceni Egyetem)

Résztevők:

- dr. Óváry-Papp Nóra, vezető ügyvéd, Hegymegi-Barakonyi és Fehérvári Baker & McKenzie Ügyvédi Iroda;
- dr. Tarján Zoltán ügyvéd;
- dr. Oláh Zsófia ügyvéd, OPL Ügyvédi Iroda

A munkajogviszonyon kívüli magatartás megítélésakor a meghívottak kifejezetten nem a munkaszerződésből eredő kötelezettség megsértésének jogkövetkezményeit vizsgálják, hanem az azokon kívül eső olyan magatartásokat, amelyek során a munkavállaló – bár nevesített kötelezettséget nem szeg meg – a munkáltató jogos gazdasági érdekét, vagy egyéb jogát sérti vagy veszélyezteti.

A reggeli során a résztvevők az alábbi megközelítésekben elemzik a problémát:

1. Magánélet és munkaviszony határterületei

- Milyen munkaviszonyon kívüli magatartás, viselkedés alapozhatja meg a bizalomvesztés miatti felmondást?
- Milyen esetekben állhat fenn összeférhetetlenség a munkavállaló magánéleti tevékenysége és a munkaköre között?
- Mit tehet a munkáltató, ha a munkavállaló ellen büntetőeljárás indul, de még nem született ítélet?
- Milyen következményekkel járhat, ha a munkavállaló kábítószer birtokol a munkahelyen – és mit tehet a munkáltató, ha tudomására jut, hogy a munkavállaló munkaidőn kívül kábítószer fogyasztott?
- Lehet jogszerű felmondási ok, ha a munkavállaló a munkatársak spontán (nem a munkáltató által) szervezett buliján tanúsít munkatársával szemben megkérdőjelezhető magatartást (pl. sértegetés)?
- Köteles a munkavállaló bejelenteni a munkáltatónak, ha párkapcsolatot létesít munkatársával?
Mit tehet a munkáltató ilyen esetekben?



2. Összeférhetetlenség és lojalitás

- Mit tehet a munkáltató, ha a vezető állású munkavállaló bejelenti, hogy hozzátartozója vezető lett egy versenytárs vállalkozásnál?
- Előírhatja-e a munkáltató belső magatartási szabályzatban a nem vezető állású munkavállalókra az Mt. vezető állású munkavállalókra irányadó összeférhetetlenségi szabályait?
- A vállalati értékeket megfogalmazó magatartási kódexek egyre hangsúlyosabb szerepe a munkajogban

3. Véleménynyilvánítás szabadsága és korlátai

- Hol húzódik a határ a véleménynyilvánítás szabadsága és a munkáltató jogos gazdasági érdeke között?
- Szükséges-e, érdemes-e előzetesen tájékoztatni a munkavállalókat a véleménynyilvánítás jogának korlátozásáról, annak módjáról, feltételeiről?
- Elfogadható gyakorlat-e, ha a munkáltató csak bizonyos munkavállalók (munkakörök) számára engedélyezi vélemény közlését harmadik személyek, illetve a nyilvánosság felé?
- Jogszerű-e az a munkaszerződéses kikötés, amely a vezető számára előírja, hogy köteles tartózkodni mindenfajta nyilvános szerepléstől?
- Van-e jelentősége a munkavállalói véleménynyilvánítás jogszerűségének megítélésekor annak, hogy mi volt a közlés indítéka, keletkezett-e kár, elhangzik-e a munkáltató neve, mi volt a munkavállaló beosztása, mekkora körhöz jut el a megnyilvánulás, illetve együttműködő magatartást tanúsít-e a munkavállaló?

4. Ellenőrzés és szabályozás eszközei

- Mikor jogszerű a munkáltatói háttérellenőrzés és milyen személyiségi jogi, adatvédelmi korlátai vannak?
- Milyen jogi lehetőségei vannak a munkáltatónak a munkavállaló magánéletének, közösségi médiás aktivitásának ellenőrzésére?
- Mire érdemes figyelni a kapcsolódó magatartási szabályok, belső szabályzatok megfogalmazásakor?
- Mire érdemes figyelni a munkáltatói szankció meghatározásakor, mi minősül arányos jogkövetkezménynek?