

Kommunikációs szabályok a munkajogi kapcsolatokban

A munkajogi szabályok csak kivételes esetekben írják elő a kötelező írásbeliséget, amelynek a digitalizáció térnyerésével számos új formája is kialakult és elterjed. Cikkünkben az egyes kommunikációs formákra vonatkozó előírásokat és alkalmazni javasolt jó gyakorlatokat vesszük sorra.

A Munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény, továbbiakban: Mt.) alapvetése, hogy eltérő szabály hiányában a jognyilatkozatokat alaki kötöttségek nélkül lehet megtenni. Kötelező írásbeliségre vonatkozó szabályt a munkaszerződés létrehozása és módosítása körében, a készenléti jellegű munkaköröknél a munkaidő egyes eseteinek meghatározásánál, az önként vállalt túlmunkavégzésre vonatkozó megállapodás esetében, a munkaviszony megszüntetése vagy a kollektív szerződések körében találunk, ezen túl továbbá a munkáltató számos egyoldalú nyilatkozatát is köteles írásban megtenni, ilyen a munkaidő-beosztás területe, a személyes adatok kezelésének köre, a teljesítménykövetelmények meghatározása, avagy a munkakörbe tartozó feladatokról való tájékoztatás is.

Írásbelinek ma már nemcsak a papíron rögzített formát tekintjük, elektronikus dokumentum is minősülhet írásbelinek, amennyiben az alkalmas a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására. Ezen feltételeket teljes körűen kimerítik a fokozott biztonságú vagy minősített elektronikus aláírással és időbélyeggel ellátott elektronikus dokumentumok, de egyszerű e-mail, SMS vagy chatprogramokban váltott üzenetek is kimeríthetik a fenti feltételeket. A kérdés alapvetően nem a közlés érvénytelensége, hanem bizonyíthatósága körében merül fel, míg egy fokozott biztonságú elektronikus aláírás erős és általában egyértelmű bizonyító erővel bír, addig egy egyszerű e-mail-el kapcsolatban nehezebb lehet a fenti jogszabályi feltételek minden kétséget kizáró bizonyítása, ugyanakkor a magyar bírósági gyakorlat egyszerű sms-ek és e-mailek esetében is megállapította már több rendben az írásbeliség feltételének kimerítését. Egyértelmű a bírósági álláspont továbbá a papír alapon aláírt és visszaskennelt dokumentumok írásbelisége tekintetében. Ebben a körben kiemelt jelentősége van továbbá a közlés időpontja meghatározásának is. Az Mt. szerint az elektronikus dokumentum akkor tekinthető közöltnek, ha az a címzett vagy átvételre jogosult más személy részére hozzáférhetővé válik. A hozzáférhetővé válás időpontja pedig az lesz, amikor a címzett elektronikus eszközére az megérkezik. A bizonyíthatóság ebben a tekintetben is kiemelten fontos (e-mailek esetében a kézbesítési vagy olvasási értesítések megoldásként szolgálhatnak, sms-ek és chatprogramok esetén már jóval nehezebb lesz a hozzáférhetővé válás bizonyítása). A munkavállaló passzív magatartása (nem nyitja meg az üzenetet, törli azt) ugyanúgy az átvétel megtagadásának minősül és az irat közöltként való minősítését vonja maga után, ahogyan az a klasszikus papír alapú dokumentumok esetében is történik.

Írásbelinek minősülhet továbbá a közlés akkor is, ha azt helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik, így például a faliújságon kifüggesztik, intranetre feltöltik.

Fontos tudni, hogy ha jognyilatkozatra az Mt. írásbeli formát rendel, ám a nyilatkozatot a formai követelmények megsértésével tették, az Mt. lehetőséged ad arra, hogy a felek utólagos nyilatkozatukkal a formai hiányosságokat pótolják és a kívánt joghatást utólagos írásbeli megerősítéssel elérjék.

Amennyiben írásbeli formát a jogszabály nem vár el, úgy a felek akár szóban, akár ráutaló magatartással is megállapodhatnak, egymáshoz jognyilatkozatot intézhetnek.

Idei évben meghozott döntésével erősítette meg a Kúria a ráutaló magatartással létrehozott megállapodásra vonatkozó elvárásokat. Eszerint, ha a törvény írásbeli formát nem követel meg, a felek megállapodása ráutaló magatartással is létrejöhet, ha annak lényeges tartalma világos és egyértelmű. Így tehát a felek egyirányú magatartása a közöttük létrejött megállapodás lényeges kérdéseit egyértelműen kell lefedje.

Fontos tudni továbbá, hogy a munkavállaló kérésére azon jognyilatkozatokat is köteles írásba foglalni a munkáltató, melyekre nézve egyebekben nem áll fenn ilyen előírás.

Amennyiben a jelen cikkünkben foglalt témával kapcsolatban további információra van szüksége vagy egyedi ügyben felmerült kérdése van, keresse irodánkat bizalommal!