



Elektronikus úton történő kommunikáció a munkajogban

KPMG Legal Tőzső Ügyvédi Iroda

2020. Április 06.



Kihívások



Feltételek



Közlés



Mit lehet elektronikus úton közölni?



Felmondás közlése



Jogviták



Elérhetőségeink

Kihívások



A Covid-19 járvány hatásaként különös jelentősége lesz az elektronikus kommunikációnak a munkaviszonyban, hiszen lehetőségeihez mérten minél több munkáltató hoz olyan intézkedéseket, amelyek eredményeként a munkavállalók egyáltalán nem, vagy csak sokkal ritkábban jelennek meg „szokásos” munkahelyükön. Igaz ez a munkáltatói jogkör gyakorlójára is.

A globális járvány ideje alatt tehát a korábbi napi szintű személyes találkozások megritkulnak, azonban ettől függetlenül szükség lehet arra, hogy a munkavállaló és a munkáltató írásbeli nyilatkozatot tegyen, vagy szerződést kössön.

Mit lehet tenni ebben a helyzetben anélkül, hogy minden kollégát egyszerre behívnánk a munkahelyre? Hogyan nyilatkozhatunk elektronikus úton a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekről? Hírlevelünkben a fenti problémákra igyekszünk iránymutatásokat adni és gyakorlati javaslatokat tenni.





Az elektronikus kommunikáció feltételei



A Munka törvénykönyve lehetőséget ad az elektronikus nyilatkozattételre azzal, hogy az így közölt nyilatkozat írásbelinek fog minősülni, ha annak közlése alkalmas



- a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére; és
 - a nyilatkozattevő személyének azonosítására; és
 - a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására

Két
állás
pont

Fokozott
biztonságú
aláírással
ellátott
dokumentum
szükséges

Semmilyen
elektronikus
aláírás
használata
nem kötelező

Az Mt.-ből nem vezethető le, hogy kötelező lenne a fokozott biztonságú aláírással ellátott elektronikus dokumentum, tehát nem csak akkor tehet elektronikus nyilatkozatot a munkáltató, ha van digitális aláírókártyája, amihez időbélyeg is kapcsolható. Lehetőség van akár e-mail útján, vagy más módon digitalizált formában jognyilatkozat-közlésre.



Kihívások



Feltételek



Közlés



Mit lehet elektronikus úton közölni?



Felmondás közlése



Jogviták



Elérhetőségeink

Közlés



Az Mt. 24. § (1) szerint „**az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik...**”



A jognyilatkozat elektronikus úton történő közlése lehetséges, de nagy figyelmet kell rá fordítani, mert vitás helyzetben annak kell bizonyítania, hogy szabályszerű volt a közlés, aki a nyilatkozatot tette.

Több álláspont ismert e kérdés kapcsán is, de az uralkodó vélemény szerint az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje, tehát **megérkezik** pl. az e-mail címre, vagy más elektronikus eszközre.

Ez a közlés időpontja is: amikor megérkezik az elektronikus eszközre, akkor tekinthető közöltnek. Tehát a szabályszerű elektronikus dokumentumban foglalt felmondás akkor is közöltnek tekinthető, ha a munkavállaló nem hajlandó megnyitni az e-mailt, amelynek tárgyából rá nézve kedvezőtlen tartalomra következett.

Ajánlott azonban minden jognyilatkozat-típus előtt – a munkáltató adottságaira és a munkavállalók rendelkezésére álló eszközökre is tekintettel – esetről esetre vizsgálni a megfelelő közlési módot.



Kihívások



Feltételek



Közlés



Mit lehet elektronikus úton közölni?



Felmondás közlése



Jogviták



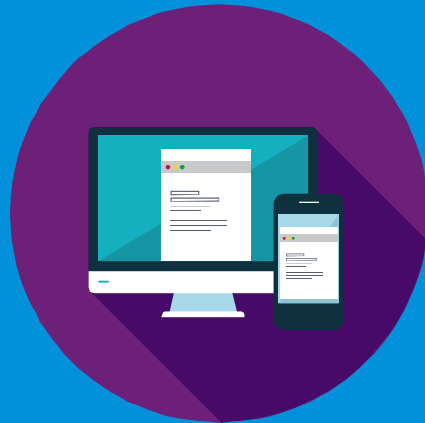
Elérhetőségeink

Mit lehet elektronikus úton közölni?



Bármely munkaviszonyra vonatkozó nyilatkozatot lehet közölni és szerződést is lehet kötni.

Bár nem elterjedt megoldás, de az Mt. szabályrendszeréből levezethető, hogy **munkaszerződést**, vagy akár **annak módosítását** is meg lehet kötni elektronikus úton. Ha munkaszerződés megkötéséről van szó, mivel a felek között még nincs kialakult „e-szerződési” gyakorlat, indokolt lehet erre egy belső folyamatot, ÁSZF-et kidolgozni a munkáltatónak, és annak közzétételét követően így megkötni a szerződést. A szerződésmódosítás is történhet elektronikus úton, azonban ennek bevezetése előtt is indokolt részletes **tájékoztatást adni a munkavállalóknak** annak mikéntjéről.



További példák – figyelemmel a bírói gyakorlatra is:

- E-mailes fizetés nélküli szabadság engedélyezése;
- Felmondás is közölhető elektronikus úton;
- Tájékoztatási kötelezettségének eleget tehet a munkáltató e-mail útján;
- Munkaszerződés módosítás is köthető elektronikusan pl. olyan platform használatával, ahol a munkavállaló – azonosítását követően - áttekintheti a jognyilatkozat tartalmát, és hozzájárulhat annak tartalmához, úgy hogy a nyilatkozat időpontja is rögzítésre kerül



Kihívások



Feltételek



Közlés



Mit lehet elektronikus úton közölni?



Felmondás közlése



Jogviták



Elérhetőségeink

Felmondás közlése



Az előbbiek alapján tehát közölhető elektronikus úton a felmondás. Azonban mégis hogyan? Mire kell figyelni?

Mivel a felmondás egy, a munkavállaló munkaviszonyát rendkívül súlyosan érintő jognyilatkozat, azzal kapcsolatosan nagyon körültekintően kell eljárni, továbbá annak emberi oldalára is hangsúlyt kell fektetni.

- A bírói gyakorlat elfogadta azt a felmondást, amit a munkáltató kinyomtatott, aláírt, és ezt követően kép (JPEG) formátumban alakítva MSN útján továbbította a munkavállalónak, azzal, hogy az üzenet elküldését követően felkérte a munkavállalót egy MSN beszélgetésre, (utóbbi kommunikációs csatorna volt egyébként a felek közötti korábban használt csatorna is) és a dokumentumot postai úton is megküldte a munkavállalónak;
- Megoldás lehet, ha a fenti módszer analógiájára, a scannelt és aláírt felmondás e-mailben történő elküldését követően a munkáltató Skype, Teams meetinget szervez, a munkavállaló és a HR bevonásával, ahol a korábban e-úton megküldött dokumentum tartalmát, és részleteit még egyszer meg tudják beszélni a felek. FONTOS azonban, hogy a közlés már előtte írásban megtörtént, tehát nem szóbeli felmondásra kerül sor;
- Önmagában az e-mailes felmondás közlése nem elegendő a munkáltató részéről.

A jelen körülmények között csak akkor javasolt élni az elektronikus nyilatkozattétel lehetőségével, ha más módon nem tehető meg a nyilatkozat. Főleg felmondásnál érdemes kiemelt figyelmet fordítani arra, hogy adott esetben mi a kevésbé megterhelő a munkavállalónak – pl. eddigi otthoni munkavégzés alóli mentesítést követően vidékről csak azért „behívni” 1 nap munkavégzésre, hogy a munkáltató a felmondás közölje vagy ehelyett az elektronikus utat választani -, és tanácsos arra tekintettel megválasztani a közlés módját.



Kihívások



Feltételek



Közlés

Mit lehet elektronikus úton
közölni?

Felmondás közlése



Jogviták



Elérhetőségeink

Jogviták



Ha a felek között vita van abból, hogy az elektronikus dokumentum írottak minősül-e, vagy megtörtént-e annak közlése, a nyilatkozó fél – a jelen körülmények között általában a munkáltató – köteles bizonyítani, és viselni a bizonyítás esetleges sikertelenségének hátrányos következményeit.



Jó hír, hogy a bíróságok a szabad bizonyítás elve miatt az adott ügyben érintett elektronikus dokumentumról kialakíthatják álláspontjukat, és bizonyító erővel rendelkezhet akár egy e-mail vagy egy SMS üzenet is.

Széles körű bírói gyakorlatra azonban még nem lehet támaszkodni az elektronikus jognyilatkozatok, és közlésük kapcsán, ami mindenképpen óvatosságra inti a munkáltatókat, még a mostani, megváltozott körülményekre tekintettel is. Hiszen egyfelől elvárás az alakilag szabályos dokumentumok kiállítása és közlése, másfelől pedig a COVID-19 járvány hatására kialakult elvárásoknak (pl. lehető legkevesebb személyes találkozás) való megfelelés.



Kihívások



Feltételek



Közlés



Mit lehet elektronikus úton közölni?



Felmondás közlése



Jogviták



Elérhetőségeink

Elérhetőségeink



dr. Tóásó Bálint MSc LLM (Bécs)
Partner, az ügyvédi iroda vezetője
T: +36 30 663 6245
E: balint.toaso@kpmg.hu



dr. Csák Ildikó
ügyvéd
T: +36 70 978 934
E: ildiko.csak@kpmg.hu



dr. Kricskovics-Béli Boglárka
ügyvéd
T: +36 70 520 4507
E: boglarka.kricskovics-beli@kpmg.hu



dr. Tasnádi Tamás
ügyvédjelölt
T: +36 70 333 1475
E: tamas.tasnadi@kpmg.hu



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

Az itt megjelölt információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely meghatározott természetes, vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire. A KPMG ugyan törekszik pontos és időszzerű információkat közölni, ennek ellenére nem vállal felelősséget a közölt információk jelenlegi, vagy jövőbeli hatályosságáért. A KPMG nem vállal felelősséget az olyan tevékenységből eredő károkért, amelyek az itt közölt információk felhasználásából erednek, és nélkülözik a KPMG-nek az adott esetre vonatkozó teljes körű vizsgálatát és az azon alapuló megfelelő szaktanácsadást.

A KPMG név, a KPMG logó a KPMG International Cooperative (“KPMG International”) lajstromozott védjegye.

© 2020 KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda egy Budapesti Ügyvédi Kamaránál bejegyzett magyar ügyvédi iroda, és egyben a független tagtársaságokból álló KPMG-hálózat magyar tagja, amely hálózat a KPMG International Cooperative-hez (“KPMG International”), a Svájci Államszövetség joga alapján bejegyzett jogi személyhez kapcsolódik. Minden jog fenntartva.