
Elektronikus közlés dilemmái a munkajogban*

Mélypataki Gábor**

Az új munkajogi szabályok hatályba lépésével előtérbe kerültek olyan új élethelyzetekre adott válaszok, mint az elektronikus közlés lehetősége. A jogalkotó bizonyos feltételek mellett az elektronikus dokumentumot azonos módon kezeli a papír alapú iratokkal. A mindennapi kapcsolataink átalakulnak, egyre inkább digitalizálódnak. Ennek köszönhetően a munkaviszony alanyai is egyre többször használják a digitális megoldásokat a jognyilatkozataik megtételére. Ezek az élethelyzetek rengeteg kérdést vetnek fel. A kérdések egy részére a jogalkotó még nem adott választ. Az elektronikus formában megtett jognyilatkozatok esetében sokszor nem tisztázott az alanyok köre sem, és a postázás egyéb feltételei sem. Ezekre a kérdésekre szükséges lenne a jogalkotónak reagálnia, mivel a jelenlegi pandémia helyzetben is sok munkavállaló szorult az online térbe, amely a digitális megoldások gyakoribb használatát fogja eredményezni. A tanulmányban szeretnénk bemutatni a hatályos szabályozást és javaslatokat tenni az újragondolására.

Kulcsszavak: jognyilatkozat, elektronikus dokumentum, munkaviszony, érvénytelenség

Dilemmas of electronic communication in labour law

With the entry into force of the new labour law rules, responses to new life situations, such as the possibility of electronic communication, have come to the fore. Under certain conditions, the legislator treats the electronic document in the same way as paper documents. Our everyday relationships are transforming, becoming more and more digital. As a result, employees are increasingly using digital solutions to make their legal declarations. These life situations raise a lot of questions. Some of the questions have not yet been answered by the legislator. In the case of legal declarations made in electronic form, the scope of subjects and other conditions of mailing are often not clarified either. It would be necessary for the legislator to respond to these issues, as even in the current pandemic situation, many workers are trapped in the online space, which will result in more frequent use of digital solutions. In this study, we would like to present the current regulations and make suggestions for rethinking.

Keywords: legal declaration, electronic document, employment, invalidity

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2021.3.1027>

1. Bevezetés

A munkajogban a jognyilatkozatok közlésének három alapvető módjáról beszélhetünk. A *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (a továbbiakban *Mt.*) 24. § (1) bekezdése szerint három alapvető formája van a jognyilatkozatok közlésének. Az egyik legegyszerűbbnek tűnő megoldás a jognyilatkozatok *személyes közlése*. Ebben az esetben a közlő és a közlést fogadó

* A tanulmány alapját képező kutatás a Nemzeti Kutatási Fejlesztési és Innovációs hivatal által támogatott „K 120158, K_16 kutatási témapályázat – A kiszolgáltatottabb fél helyzete a munkavégzési jogviszonyokban az európai és a magyar szabályozás tükrében” projekt keretében valósult meg.

** Egyetemi adjunktus, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Tanszék.

térben és időben egy helyen tartózkodnak. A közlés maga lehet csak egy *szóbeli közlés*, azonban a legtöbb esetben az *írásba foglalt* munkavállalói vagy munkáltatói jognyilatkozat átadása. Ennél valamivel bonyolultabb a *postai úton való közlés*. Ebben az esetben már bizonyos esetekben (megdönthető) vélelmek alkalmazására is szükség van arra az esetre, ha a címzett – tudván vagy sejtve a jognyilatkozat tartalmát –, azt nem hajlandó átvenni. A technológia fejlődése azonban magával hozta egy harmadik közlési forma elismerését is, mely az *elektronikus dokumentum használatával történő közlés*. Hogy mit is takar az elektronikus dokumentum? A törvény tételesen nem sorolja fel, hogy milyen típusú elektronikus dokumentum minősül írásosnak. Bármilyen elektronikus közlési forma szóba jöhet, amennyiben megfelel a fenti feltételeknek (pl. sms, e-mail, blog bejegyzés, komment egy közösségi oldalon stb.).¹ Az Mt. tehát nem egy konkrét elektronikus dokumentum fogalmát rögzíti, hanem azt szabályozza, hogy egy elektronikus dokumentumnak milyen feltételeknek kell megfelelnie, hogy ahhoz az írásbeliség jogkövetkezménye fűződjön. Az Mt. 22. § (2) bekezdésének a) pontja szerint *írásbeli a jognyilatkozat, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikusan kerül sor*. Erre vonatkozóan széles tárháza nyílik a kommunikációs csatornáknak.

A jogalkotó a fenti kritériumokat az alaki kötöttségek között tárgyalja, mely esetében a szabályozásban implicit módon határozza meg, hogy nem is a forma, ami meghatározza az elektronikus dokumentumot, hanem annak tartalma és az, hogy funkciójában tudjon legalább annyit, mint az írásbeli közlés. Éppen ezért, ha az elektronikus dokumentum, mely tartalmilag képes minimálisan ellátni azt a funkciót, mint az írásbeli közlés, akkor az írásbeli közléssel egyenrangúnak ismeri el a jogalkotó. A helyzet abból a szempontból nyakatekert, hogy azok az értelmezést segítő szabályok, amelyek az Mt. vonatkozó részeiben vannak, inkább gátolják, mintsem segítik a szabályok hatékony alkalmazását.²

Fontos kiemelnünk, hogy az elektronikus dokumentumok általános fogalmát nem tudjuk meghatározni. Korábban az *elektronikus aláírásról szóló 2001. évi XXXV. törvény* (a továbbiakban Eatv.) tartalmazott definíciót³ és fajta megjelölést. Az Eatv.-ben meghatározott elektronikus dokumentumok fogalmi körébe bevonható volt az sms, a chat, kép, de sok más digitális formátum is.⁴ Az Eatv.-vel szemben az azt részben felváltó, az *elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény* (a továbbiakban E-ügyintézési törvény)

¹ HRECSKA RENÁTA: *Elektronikus dokumentumok munkajogviszonyokban – A munkajogi jogviszonyokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016 <http://faydigitaliskönyvtar.hu/dokumentumok/120> (2020. október 3.), 18–21. o.

² KÁRTYÁS GÁBOR – RÉPÁCZKI RITA – TAKÁCS GÁBOR: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016, <http://faydigitaliskönyvtar.hu/dokumentumok/102> (2020.11.12.), 36. o.

³ Eat. 2. § 12. pont

⁴ Az *elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, in: <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/7198-az-elektronikus-dokumentum-koruli-dilemmak-a-munkajogban> (2020. 11. 06.)

nem rendelkezik egzakt fogalmi bázissal.

2. Az elektronikus dokumentum érvényessége a munkajogban

A munkajogi keretrendszerben az Eatv. korábbi fogalmi körébe illeszkedő egyszerű elektronikus dokumentumokról beszélünk. Az Eatv. 2. §-ának 12. pontja szerint az elektronikus dokumentum az elektronikus eszköz útján értelmezhető adategyüttes. Az Eatv. 2004-es módosítását követően már az elektronikus aláírás sem követelmény. Ha a munkajogviszony alapvonásait nézzük, akkor nem is léphetünk túl az egyszerű elektronikus dokumentum keretein. A munkavállaló, mint a kiszolgáltatottabb fél pozícióját betöltő személy, nagyon sok esetben még most sem rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel és sokszor ismeretekkel sem, hogy minősített elektronikus aláírással ellátott elektronikus dokumentumokat készítsenek. Elektronikus közlést tipikusan, de nem kizárólagosan, a munkáltatók alkalmaznak.

Az elektronikus közléssel kapcsolatosan szükséges kiemelni, hogy annak egyszerűsége egyidejűleg jelent előnyt és a hátrányt. Könnyen létrehozható és kezelhető, ennek köszönhetően azonban legalább ennyire könnyen módosítható és hamisítható is. Az alkalmazásuk sok esetben egyfajta erősebb bizalmat is feltételezhet a felek között. Az elektronikus közlés sokszor kiegészítő közlésként valósul meg: az ilyen formában nyilatkozó fél az elektronikus közlést követően vagy azzal egyidőben, papír alapon is megteszi a nyilatkozatát. Az Mt. ugyanakkor ezt a kettősséget nem követeli meg, minthogy az elektronikus közlést azonos értékűnek fogadja el a személyes és postai közléssel.

A gazdasági munkajogban az elektronikus közlés alkalmazása egyelőre még nem olyan széles körben elterjedt, mint a közigazgatásban. A közszolgálati alkalmazottak esetében a közszolgálati jogviszonyukkal kapcsolatos közlések az Ügyfélkapun keresztül történnek meg. *A kormányzati igazgatásról szóló 2018. év CXXV. törvény* (a továbbiakban *Kit.*) 71. §-ának (11) bekezdése az Mt. szabályaihoz képest szigorúbb feltételeket fogalmaz meg. A *Kit.* szerint a *kinevezési okmány*nak a *beosztási okirat részét és annak módosítását, a jogviszony megszüntetésével kapcsolatos jognyilatkozatot, az összeférhetetlenség megszüntetésére irányuló felszólítást és a fizetési felszólítást a munkáltatói jogkör gyakorlója részéről elektronikus formában legalább fokozott biztonságú elektronikus aláírással kell kiadmányozni.*⁵

Az általunk tüzetesebben vizsgált gazdasági munkajogban azonban a fokozott biztonságú elektronikus aláírás még a munkáltatótól sem követelmény. Érdemes azonban megvizsgálni azt, hogy az alaki és tartalmi kötöttség kritériumai miként keverednek össze ebben a szabályozásban. Az elektronikus dokumentummal kapcsolatos bizonytalanságok egy része is ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik – a

⁵ *Kit.* 71. § (11) bekezdés. BANKÓ ZOLTÁN: A közszolgálati foglalkoztatási jogviszony módosulásának fogalmi keretei és hatásai a közszolgálati életpályára. in: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* (szerk.: Kiss György), Dialóg Campus, Budapest, 2019, 176. o.; PETROVICS Zoltán: A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszüntetése és megszüntetése, in: *Bevezetés a közszolgálati munkajogba* (szerk.: Kártyás Gábor), ELTE – Eötvös Kiadó, Budapest, 2015, 69. o.

jelen helyzetben a tartalom határozza meg a formát. A jogalkotó ugyanis nem határolja be azon elektronikus dokumentumoknak a körét, amelyek elismerését kizárólagossá tenné. Ez egyrészt logikus döntés, mivel technikafüggetlenné tette az elektronikus dokumentumok alkalmazhatóságát. Ami azonban előnye, az egyben hátránya is. A társadalmi felfogásban, ha van egy olyan helyzet, hogy mindent szabad, akkor annak akár akaratlanul is megkérdőjelezzük az értékét. Az elektronikus közlés esetében is ezzel a jelenséggel találkozhatunk. Mivel ezt a közlést szinte bárhogyan meg lehet tenni és nincs egy meghatározott forma, így az alkalmazásával kapcsolatos bizonytalanság és bizalmatlanság is nagy. A jogalkotó ugyanis ebben az esetben teljesen másképp értelmezi az alaki kötöttség meghatározást. Ennek megfelelően nem igazán működnek azok az automatizmusok, amelyek egy papír alapú dokumentumnál megvalósulnak az alaki kötöttség ellenőrzésekor. Az elektronikus dokumentumok formai érvényességét csak akkor fogjuk megtudni, ha azt tartalmilag is megvizsgáltuk. Ennek megfelelően az elektronikus dokumentum esetében egy *összevont érvénytelenségi helyzetről* tudunk beszélni. Összevont, mivel ha az elektronikus dokumentum nem a megfelelő adattartalommal jön létre, akkor a formai érvényességéről sem beszélhetünk. A két érvénytelenséget az elektronikus dokumentumok esetében így párhuzamosan kell vizsgálni. Amennyiben nem megfelelő a tartalom, úgy a forma sem az. A feleknek ebben az esetben fokozott figyelemmel szükséges eljárniuk.

Az érvényesség ilyen irányú vizsgálata sokszor a bíróságokra hárult. Azonban az ítélezési gyakorlat sem teljesen egységes, mivel a digitális és elektronikus közlési formák megítélése az egyes bíróságok előtt sem azonos.

3. Az érvényesség kérdése egy bírói döntés tükrében

Azt, hogy a tanulmányban vizsgált kérdés nem pusztán elméleti jellegű, jól mutatja a Kúria Mfv.I.10.644/2013/9. számú ítélete is. Az alapul fekvő ügyben a felek az általuk megkötött munkaszerződés 6. pontjában rögzítették, hogy a kapcsolattartás módja munkaidőben MSN, e-mail, illetve telefon. Az MSN program egy internet alapú, azonnali üzenetküldő szolgáltatás volt, amelynek segítségével a felek valós időben tudtak chatelni egymással. A programon keresztül folytatott beszélgetésekben láthatjuk, hogy a másik fél olvasta-e az elküldött üzenetünket vagy sem, továbbá a beszélgetések teljes szövege visszakövethető és később is előhívható.

Az alperes 2010. május 25-én délelőtt MSN útján közölte a felperessel rendkívüli felmondását akként, hogy az írásba foglalt és cégszerű aláírással ellátott felmondási okiratot beszkenelte és JPG formátumban elküldte a felperes MSN postafiókjába. Ezt követően a munkáltatói jogkör gyakorlója SMS-ben felkérte a felperest az MSN program használatára. A felperes az MSN programba belépett, majd a programot használva kommunikációs felületként írásban nyilatkozott az alperesnek, hogy a JPG formátumban megküldött felmondást fogadta, azt meg tudta nyitni és el tudta olvasni. A felperes a rendkívüli felmondást elfogadta, csak a szabadságok kifizetését kérte az alperestől. Az alapvető kérdés, hogy egy chat üzenetben megküldött képfájl

vajon alkalmas-e arra, hogy elektronikus közlésnek minősüljön? Ha alkalmas, akkor vajon hatályosult-e a közlés?

A feltett kérdéseket annak a fényében kell vizsgálni, hogy a felperes a későbbiekben vitatta a közlés érvényességét. A felperes ugyanis a közölt munkáltatói rendkívüli felmondást nem tekintette szabályosnak, mert álláspontja szerint elektronikus aláírás nélkül és interneten keresztül a munkaviszonnyal kapcsolatos hivatalos iratot kézbesíteni nem lehet. Ezért még ugyanezen a napon, 2012. május 25-én a munkaviszonyát ő maga rendkívüli felmondással megszüntette. Kérdés, hogy a munkaviszonyok esetében lehet-e követelmény bármilyen nemű elektronikus aláírás megkövetelése az elektronikus dokumentumon. Az Mt. külön nem említi, azonban a Kttv. 20.§. (5) a közszolgálati jogviszony megszüntetése ügyfélszolgálaton keresztül elektronikus dokumentum formájában is kiadmányozható.

A bírói ítéletből is kiderül, hogy a perben nem volt vitatott, hogy a postai úton megküldött és az MSN útján továbbított munkáltatói rendkívüli felmondások azonosak. Ez alapján a bíróság megállapította, hogy a munkáltató 2010. május 25-én a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette. A munkáltatói rendkívüli felmondás szabályszerű írásba foglalása az MSN-en keresztül történő továbbítást megelőzően megtörtént, melyet az alperes szkennelés útján digitalizált. A digitalizálási eljárás során a szkennel olvasófeje sorról sorra beolvasta a papíron lévő információt és annak tartalomhű digitális változatát hozta létre, amelyet az alperes JPG (kép) formátumban továbbított a felperesnek. Az ítélezési gyakorlat alapján – a távirathoz és a géptáviróhoz való hasonlósága folytán – írásba foglaltnak kell tekinteni az MSN útján JPG formátumban megküldött jognyilatkozatot is. Az alperes tehát elkészítette a dokumentum eredeti papír alapú verzióját, amelyet digitalizált. A szkennel funkciója okán lényegében és speciális technikával tulajdonképpen befotózta a dokumentumot. Az ítélet nem tér ki arra az a kérdésre, hogy mi a teendő az olyan elektronikus közlésformák esetében, ahol a dokumentum nem készül el papír alapon is. Véleményünk szerint az ítéletben megfogalmazott analógia csak azokra az esetekre irányadó, ahol elkészül a papír alapú változat is. Azon elektronikus közlés esetében, amely ezen túllép, újabb, sőt, önálló jogalpra lenne szükség. Ehhez azonban szükséges lenne az elektronikus dokumentumoknak a saját jogán való elismerése és saját érvénytelenségi kritériumrendszer meghatározása. Annál is inkább, mivel, ha mindezeket a felperes érvelésének a tükrében vizsgáljuk, láthatjuk, hogy melyek azok a korlátok, amelyeket át kellene lépniük.

A fenti ügyben a felperes arra hivatkozott, hogy a munkaszerződést a felek úgy hozták létre, hogy mindkét fél kézzel ellátta aláírásával az iratot, a munkáltató bélyegzővel igazolta az érvényességet és postai úton adták egymásnak az írott szerződést. Ennek megfelelően a rendkívüli felmondást is személyesen vagy postai úton kellett volna kézbesíteni a felperes részére. Az MSN program útján továbbított közlés csak szóbeli közlésnek minősül, amely alakilag hibás, ezért jogellenes. Véleménye szerint az Mt. 87. § (2) bekezdés alapján megkívánt írásbeli formának a Ptk.⁶ 38. §-ának (2) bekezdése alapján nem felel meg az e-mail, az MSN program és az egyéb chatprogram útján tett nyilatkozat. A papír alapú levélváltás lényege

⁶ 2013. évi CLXXVII. törvény a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti és felhatalmazó rendelkezésekről

éppen az, hogy az irat maradandó és utólagosan nem változtatható meg. A Ptké. 38. § (2) bekezdésben foglaltak szerint írásbeli alakban létrejött szerződésnek minősül a külön törvényben meghatározott maradandó eszközzel tett nyilatkozatváltás, így különösen a fokozott biztonságú, elektronikus aláírással aláírt okirat útján létrejött megegyezés. A fél szerint a perbeli esetben nem volt olyan dokumentum, amely a fenti írásbeliséggel kapcsolatos szabályoknak megfelelt volna. Elektronikus aláírás hiányában az MSN programon keresztül továbbított JPG formátumú számítógépes irat nem minősülhetett elektronikus dokumentumnak.

Az elektronikus dokumentum célja ugyanaz, mint bármely más munkajogi dokumentumé: joghatás kiváltása. Ezt a célt azonban abban a kettős elvárási rendszerben is eleget kell tennie, hogy tartalmilag és formailag is érvényes legyen. A forma és a tartalom azonban ebben az esetben nem választható szét.

4. Az elektronikus közlés hatályosulása

Amennyiben az elektronikus dokumentumot sikerül érvényes formában elkészíteni, akkor a másik nagyon fontos kérdés az, hogy miként fog hatályosulni. A jognyilatkozatok a közléssel hatályosulnak.

Az Mt. ismeri a személyes közlést, a postai kézbesítést és az elektronikus közlést. A személyes közlés esetében a jognyilatkozatot tevő fél személyesen szóban vagy írásban közli a másik féllel a jognyilatkozatot. Ez természetesen állhat csak a jognyilatkozat papír alapon történő vagy egyszerű szóbeli közléséből is. Itt is fontos figyelni arra, hogy milyen kötöttséget írnak elő a szabályok. Ha a személyes közlés esetében a másik fél megakadályozza a közlést vagy nem veszi át a jognyilatkozatot, akkor is közöltnek tekintendő. A jognyilatkozatok postai úton való közlésére is lehetőség van, melynek érvényesülését egy kézbesítési fikció is erősíti, külön arra az esetre, ha azt a címzett nem venné át.⁷ A korábbi szakirodalomban megdönthető vélelemként szerepelt a jogszabályszövegekben ez a lehetőség. Ezt tette helyre a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXIII. tv. (továbbiakban Pp.). Azt azonban szükséges hozzátenni, hogy a Pp. csak a bírósági iratok vonatkozásában nyilatkozik. Az egyes egyéb jognyilatkozatokra való kiterjesztését az egyes anyagi jogi jogszabályok végzik el, úgy mint az Mt. 24.§ (2)-(3), ahol a felek közötti jognyilatkozatok megtételére is használja a megújult fogalmi bázist.

A fentieket egészítette ki a jogalkotó 2012-ben az elektronikus közlés elismerésével. Az Mt. megfogalmazásában *az elektronikus dokumentum akkor minősül közöltnek, ha a fél részére az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik.*⁸ Ennek a bizonyítása nem egyszerű, főleg nem a közlő fél oldalán, mivel a másik fél által használt eszköz felett jellemzően nem rendelkezik semmilyen jogosítvánnyal. Az Mt. a hozzáférhetőség kapcsán hozzáteszi, hogy *az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre*

⁷ BÍRÓ ZSÓFIA: A digitális világ munkajogi kérdései. *Studia Iuvenum Iurisperitorum: A Pécsi Tudományegyetem Állam. és Jogtudományi Kara Hallgatóinak Tanulmányai*, 2018/9., 149-176. o.

⁸ Mt. 24. § (1) bekezdés

*jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.*⁹ Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor az az érintett személy (címezett vagy átvételre jogosult más személy) számítástechnikai eszközére megérkezik.¹⁰ Fontos azonban hozzátennünk, hogy szükséges annak a kiemelése is, hogy a jognyilatkozat át nem vétele vagy szándékos akadályozása is a korábbiakkal azonos joghatásokat vált ki, vagyis a közlést hatályosnak kell tekinteni.¹¹ A felmondást tartalmazó elektronikus levélnek a levelezőrendszerben történő „parkoltatása” és tudatos meg nem nyitása is minősülhet a közlés szándékos akadályozásának. Kijelenthető, hogy az elektronikus közlés megérkezését követő passzív magatartás ugyanúgy az átvétel megtagadásaként értelmezendő. Ahogy azonban korábban már említést nyert, a nyilatkozattevő fél részéről a fentiek bizonyítása komoly nehézséget okoz, ezért van olyan szakirodalmi álláspont is, amely kifejezetten azt javasolja, hogy a jelentős joghatást kiváltó jognyilatkozatok esetében az elektronikus közlést ne alkalmazzuk kizárólagos közlési formaként.¹²

Bizonyos szempontból ezt erősítik meg a korábbiakban hivatkozott, a Mfv.I.10.644/2013/9. ügyben felvetett felperesi érvek is. A felperes indoklásában előadta, hogy azon túl, hogy a JPG formátumú irat szabadon átírható és formázható, problémás az elküldés és fogadás bizonyítása is. Véleménye szerint ugyanis a dokumentum feladója és a címezettje sem a felperes, illetve az alperes, hanem fantáziánéven megjelölt felhasználók. Ez felveti a későbbiekben azt, hogy a feladó és a címezett személye nem bizonyított, ahogyan az sem, hogy ténylegesen ki ült a számítógép előtt akkor, amikor az üzenetváltás megtörtént. A felperes további érvként hozta fel, hogy a felmondás kézbesítéséről átvételi elismervény nincs, az iratokhoz becsatolt chatelési részlet pedig szintén manipulálható.

A jelen ügyben a felperes által említett bizonytalansági tényezők nem nyertek bizonyítást, különös tekintettel arra, hogy a dokumentum megérkezését és átvételét egyik fél sem tagadta. A felperes felvetései ugyanakkor általánosságban a szabályozást illetően helytálló kritikai észrevételeknek tekinthetők. A digitális tartalmak ugyanis tényleg könnyen manipulálhatók és a passzív magatartások is nehezen bizonyíthatók. Az elektronikus levelezés átvette a postai szolgáltatásoknál alkalmazott tértivevény intézményét. Természetesen nem ugyanabban a formában, mint a korábbi szabályok szerint normál postai kézbesítés. Ennek során átvételkor az átvevő aláírta a tértivevényt és ezzel a közlés időpontja és természetesen a közlés ténye is bizonyítható volt. A tértivevény azonban ezzel a névvel csak az elektronikus levelezésben maradt fenn. 2021. január 1-től a posta ezt a szolgáltatását is digitalizálta és bevezette az elektronikus kézbesítési visszaigazolást. A fentiek elsősorban a munkáltató és a munkavállaló közötti kommunikációban érvényesül. Elektronikus levelezés esetén ez nem automatikus, hanem a címezett szándékán

⁹ Mt. 24. § (1) bekezdés

¹⁰ BANKÓ ZOLTÁN - BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: *Kommentár a Munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017, 120. o.

¹¹ Mt. 24. § (1) bekezdés, utolsó mondat

¹² LŐRINCZ György: A jognyilatkozatok megtételének a módja. in: *Az új Munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: Kardkovács Kolos), HVG-ORAC, Budapest, 2012, 69. o.

múlik, hogy visszaküldi-e a tértivevényt (kézbesítési igazolást) a feladónak. Természetesen nem csak a küldő, hanem a fogadó fél oldalán is felmerülnek bizonyítási nehézségek arra az esetre, ha ténylegesen nem ő nyitotta meg a közlést. Könnyen megfogalmazható lenne az olyan elvárás az elektronikus közlés körében, amely a Ptk.-ban jelenleg is benne van. A jogirodalom is felismerte ugyanakkor, hogy a gyakorlat igényli a kevésbé kötött formák joghatásának a kiváltását is.¹³ Ez az igény pedig még fokozottabb a munkaviszonyok esetében. Éppen ezért a jogalkotó a munkajogban az elektronikus úton megtett jognyilatkozatok esetében nem követi a Ptk.-ban megfogalmazott szigorúságot, ez nem is lenne túl életszerű. Ezt annak a fényében lehet elmondani, hogy az elektronikus úton való közlés szinte sosem a jogviszony keletkezése, hanem annak megszüntetése során jelentkezik. Ennek megfelelően a bíróságnak az egyes jognyilatkozatok jogerejét kell összeegyeztetnie, ha esetleg per alakul ki a felek között. Azt mindenképpen figyelembe kell vennünk, hogy a Ptk.-tól való eltérés alapját az képezi, hogy a munkaszerződés egy teljesen más habitusú szerződés. A szabályozás ennek megfelelően talán kicsit jobban figyelembe veszi a laikus elemet.

A Ptk. 6:84. § (2) bekezdése szerint az elektronikus utat biztosító fél köteles a másik fél szerződési jognyilatkozatának megérkezését elektronikus úton késedelem nélkül visszaigazolni. A munkajogi szabályozás ezt a kitéltet nem tartalmazza. Amint azonban erre fentebb is utaltam, a munkajogban nem a szerződéskötés során jelentkező problémáról beszélünk, mivel azt a felek – a közszolgálat kivételével – jellemzően papír alapon kötik meg. A felek akaratnyilatkozatai a szerződés megkötésekor egy irányba mutatnak, így a fent idézett Ptk. szabály érvényesítése is egyszerűbb. A jogviszony megszüntetésekor ugyanakkor a feleknek teljesen eltérő érdekei vannak. Az esetek egy részében a cél nem az, hogy a másik fél tudomást szerezzen arról, hogy az egyik megismerte a jognyilatkozatot, vagy azt, hogy mikor. Így a munkajogviszonyokban ennek a szabályozásnak a betartatása sokkal nehezebb, így a bizonyítási kérdések is sokkal komplexebbek.

5. Következtetések

Az elektronikus közlések és az elektronikus dokumentumok használata még mindig sok olyan kérdést tartogat, amelyet a XXI. század elejének munkajoga nem tud megválaszolni. Ennek részben az az oka, hogy a jogalkotó nem igazán halad a XXI. század foglalkoztatási jelenségeivel és továbbra is a korábbi munkajogi formákhoz ragaszkodik. A ragaszkodás önmagában ugyan nem rossz vagy jó, azonban ha a

¹³ POMEISL András József – POZSONYI Norbert: Az írásbeliség problematikája a modern digitális technológiák fényében. in: *Innovatív magánjogi megoldások a társadalmi-gazdasági haladás szolgálatában* (szerk.: Certický Mária), Miskolc, 2020, 44-49. o.. Ehhez lásd még: BARTA Judit – CERTICKY Mária: Az elektronikus szerződéskötés általában és a biztosítási, különösen a gépjármű-felelősség biztosítási szerződés elektronikus úton történő megkötése, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXVI/2 (2018), 307–331. o.; JUHÁSZ Ágnes: Online szerződéskötés, digitális tartalom és szolgáltatás, intelligens szerződéssel – A szerződési jog új korszaka?, *Infokommunikáció és Jog* 2020/2. (75.), e-külszám

megváltozott munkafeltételek tükrében nem tudjuk azt rugalmasabbá tenni, akkor az nehezíti majd a joggyakorlást. Másrészt, a munkaviszonyban álló felek sem igazán felkészültek az új feltételek, így a digitalizált munkajogi jogintézmények alkalmazására. Az ő esetükben sokszor hiányzik a megfelelő infrastruktúra és a megfelelő edukáció is. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a digitalizált megoldások idővel ne kerül(het)nének előtérbe. Ahogyan azt a 2020-as év is megmutatta, a jelenlegi, pandémiával terhelt időszakban a digitális megoldások visznek minket előre, így az elektronikus dokumentumok közlése is egyre hangsúlyosabb lett és lesz. Ennek megfelelően szükséges újra gondolni ennek a jogintézménynek a sorsát. Véleményünk szerint az elektronikus dokumentumokra és közlésére vonatkozóan önálló formai és tartalmi érvényességi kritériumokat kellene meghatározni, a formai és tartalmi érvényeséget szükséges lenne jobban szétválasztani.

Annak ellenére, hogy a jelenlegi állapotában sok kritika éri az egyszerű elektronikus dokumentumok használatát, a munkajogban egyelőre nem javasolnánk annak a szigorítását, mivel sokak számára a minősített aláírási rendszerek nem elérhetőek. Erről majd akkor lesz szükséges újra elgondolkodni, ha ezen rendszerek elérhetősége általánossá válik. Addig is a formai és tartalmi kritériumok újrafogalmazása látszik szükségesnek.

Irodalomjegyzék

- BANKÓ ZOLTÁN: A közszolgálati foglalkoztatási jogviszony módosulásának fogalmi keretei és hatásai a közszolgálati életpályára. in: *Közszolgálati életpályák jogi szabályozása* (szerk.: Kiss György), Dialóg Campus, Budapest, 2019
- BANKÓ ZOLTÁN – BERKE GYULA – KISS GYÖRGY: *Kommentár a Munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 2017
- BARTA Judit – CERTICKY Mária: Az elektronikus szerződéskötés általában és a biztosítási, különösen a gépjármű-felelősség biztosítási szerződés elektronikus úton történő megkötése, *Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica*, XXXVI/2 (2018), 307–331
- BÍRÓ ZSÓFIA: A digitális világ munkajogi kérdései. *Studia Iuvenum Iurisperitorum: A Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kara Hallgatóinak Tanulmányai* 2018/9., 149-176. o.
- HRECSKA RENÁTA: *Elektronikus dokumentumok munkajogviszonyokban – A munkajogi jogviszonyokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016, <http://faydigitaliskonyvtar.hu/dokumentumok/120> (2020. október 3.)
- JUHÁSZ Ágnes: Online szerződéskötés, digitális tartalom és szolgáltatás, intelligens szerződéssel – A szerződési jog új korszaka?, *Infokommunikáció és Jog* 2020/2. (75.), e-különszám
- LŐRINCZ György: A jognyilatkozatok megtételének a módja. in: *Az új Munka törvénykönyvének magyarázata* (szerk.: Kardkovács Kolos), HVGORAC, Budapest, 2012
- KÁRTYÁS GÁBOR – RÉPÁCZKI RITA – TAKÁCS GÁBOR: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó*

- munkavállalói kompetenciákhoz*, Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány, Budapest, 2016, <http://faydigitaliskonyvtar.hu/dokumentumok/102> (2020.11.12.)
- Az *elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, in: <https://szakszervezetek.hu/dokumentumok/munkajog/7198-az-elektronikus-dokumentum-koruli-dilemmak-a-munkajogban> (2020. 11. 06.)
 - PETROVICS Zoltán: A közszolgálati tisztviselői jogviszony megszűnése és megszüntetése, in: *Bevezetés a közszolgálati munkajogba* (szerk.: Kártyás Gábor), ELTE – Eötvös Kiadó, Budapest, 2015
 - POMEISL András József – POZSONYI Norbert: Az írásbeliség problematikája a modern digitális technológiák fényében. in: *Innovatív magánjogi megoldások a társadalmi-gazdasági haladás szolgálatában* (szerk.: Certicky Mária), Miskolc, 2020, 44-49. o.
-
-