

Biró Zsófia

A digitális világ munkajogi kérdései*

I. Bevezetés

Napjainkra a mindennapi életben és a munka világában is meghatározóvá vált a digitális létforma, amely jogviszonyok létesítéséből, módosításából és megszüntetéséből tevődik össze. A jogviszonyok mivolta viszont kérdéses, mert az elektronikus fejlődés jóval megelőzi saját jogi szabályozását. Mint minden jogterületen, a munkajog terén is megmutatkozik a szabályozottság hiánya. Bár az Új Munka Törvénykönyve és néhány korábbi Európai Unió szabályozás igyekszik irányt mutatni, ezek áttekintésével is csak azt láthatjuk, hogy némi keretszabályozáson felül, e jogforrások sem tartalmaznak köbe vésett szabályokat, hanem inkább kifejezik és igénylik egy korszerű jogi rendszer bevezetését, amely alkalmazkodna, és együtt fejlődne a digitális világ munkajogi jogviszonyaival.

A hazai jogszabályok relatíve lassú fejlődését figyelhetjük meg e téren. Az Új Polgári Törvénykönyv (továbbiakban Ptk.) is foglalkozik az elektronikus szerződéskötés szabályozásával, sőt, a régi Munka Törvénykönyvével ellentétben az Új Munka Törvénykönyve (továbbiakban: Mt.) a 22. § (2) bekezdésében már engedélyezi az elektronikus úton történő nyilatkozattételt, vagyis az írásbelinek minősül, amennyiben alkalmas a jognyilatkozat által tartalmazott információ változatlan visszaidézésére, továbbá alkalmas a nyilatkozattevő személyének és a nyilatkozati időpont azonosítására (e-mail, fax). „Elegendő tehát az, ha a munkáltató e-mailen elküldi az aláírt, bescannelt munkaszerződést.”¹

Ha már egyszer vagyunk olyan szerencsés helyzetben, hogy a szabályozás engedélyezi az elektronikus dokumentum használatát, elismeri annak hitelességét, akkor egy másik nagy kérdéskör merül fel, mégpedig a közlés sikeressége, illetve sikertelensége. Az Mt. 24. §-a értelmében az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy átvételre jogosultnak átadják, vagy az e-mail hozzáférhetővé válik. A kérdés csak az, hogy vajon milyen jogi helyzet áll fenn akkor, ha a munkavállaló szándékosan nem nyitja meg a felmondást tartalmazó e-mailt, vagy azt egyszerűen a rendszer – a munkavállaló önhibáján kívül – spamnek tekinti és

* E tanulmány alapjául szolgáló dolgozat a XXXIII. Országos Tudományos Diákköri Konferencián a Munkajogi és Szociális Jogi Tagozatban különdíjat ért el. Konzulens: Dr. habil. Bankó Zoltán, egyetemi docens.

¹ Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest 2013. 103. o.

automatikusan törli, esetleg egyéb okból nem tudja megtekinteni a levelet?² A Kúria értelmezésében, ha az elektronikus dokumentum címzettje azt állítja, hogy nem volt olyan helyzetben, hogy megismerhesse a dokumentum tartalmát, a küldő félnek kell bizonyítania a közlés szabályszerűségét. Adódik a további kérdés, miszerint az elektronikus levelezést biztosító eszközre való megérkezés megvalósítja-e a közlést, figyelmen kívül hagyva azt a tényt, hogy az üzenetet megnyitják-e, egyáltalán a címzett hozzáfér-e a dokumentumhoz, vagy ehhez további, a címzetten kívül álló feltételek megvalósulására van szükség, mint az internet kapcsolat vagy alkalmas kommunikációs eszköz megléte? „Egészen egyszerűen felvetve a kérdést: a hozzáférhetőség abban az időpontban valósul-e meg, amikor a munkavállaló elektronikus postafiókjába megérkezik a jognyilatkozatot tartalmazó elektronikus dokumentum, vagy ez csak akkor következik be, ha az potenciálisan is hozzáférhetővé válik a címzett számára?” *Petrovics* szerint a „*lehetősége nyílik arra*” kifejezésből arra lehet következtetni, hogy alapvető technikai előfeltételekre is szükség van, így nem megfelelő a hozzáférhetőség körülményekre tekintet nélküli megállapíthatósága.³ Ugyanakkor az elektronikus dokumentumokkal kapcsolatban felmerülő legfontosabb kérdés a bizonyíthatóság, ugyanis hiába gyorsabb, egyszerűbb, könnyebb a közlés ezen formája, mégis hatalmas szépséghibája az elektronikus mivoltnak a manipuláció és a hamisíthatóság könnyedsége.⁴

A munkáltatók is igyekeznek kihasználni a digitalizált világ adta előnyöket, s talán állíthatjuk, hogy a munkavállalók szempontjából némiképp negatívan próbálják ösztönözni a munka hatékonyságát: megfigyelő rendszereket építenek ki a munkahelyeken, korlátozzák, vagy éppen ellenőrzik a munkavállalók számítástechnikai eszközökön végzett tevékenységét. Ebben az esetben a munkáltató irányítási és ellenőrzési jogainak, valamint a munkavállaló személyiségi jogainak ütközését követhetjük nyomon, mely a maga nemében egy igen kényes, újként felmerült problémakört takar.

A felgyorsult technikai fejlődéséből következik a vázolt probléma, miszerint új és alkalmazkodó jogra van szükség a munkajogviszonyok elektronikus és digitális szabályozásával kapcsolatban, hazai és nemzetközi szintereken egyaránt. Az értekezés egy útmutatóként szolgáló, jogösszefoglaló képet kíván adni azokról a jogszabályhelyekről, amelyek a témához szorosan kapcsolódnak, s jogértelmezéssel próbál utat találni a még meg nem született digitális munkajogi szabályozáshoz. A téma újdonsága, feltérképezetlensége következtében szakirodalom még nem kiterjedt, a dolgozat téziseinek alapjait törvénykönyvek és kommentárok joganyaga képezi.

² Gyulavári: Munkajog... 104. o.

³ Petrovics Zoltán: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban. HR & Munkajog, 2010. 10. sz. 13. o.

⁴ Berta István Zsolt: Nagy e-szigno könyv. Microsec Kft., Budapest 2011. 23-24. o.

II. Elektronikus dokumentumok a munkajogban

Az elektronikus kapcsolattartás szükségszerűen magával hozta a hivatalos elektronikus dokumentumok megjelenését, térhódítását, melynek jogi szabályozása sem maradhat el. Ezért is rendkívül különös, hogy sem az Mt. sem a Ptk. nem határozza meg az elektronikus dokumentum fogalmát, csak azokat a feltételeket rögzítik, amelyek lehetővé teszik az elektronikus dokumentum írásbeli elfogadását. 2016. július 1-jéig – ekkor hatályon kívül helyezték – az elektronikus aláírásról szóló 2001. évi XXXV. törvény (Eatv.) rendelkezett az elektronikus dokumentumok típusairól, de egy összefoglaló fogalommal e törvény sem tudott szolgálni.⁵ Jelenleg csak a 2014. július 23-i 910/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (eIDAS rendelet) 3. cikk 35. pontja határozza meg az elektronikus dokumentum fogalmát. E szerint „az elektronikus dokumentum az elektronikus formában, különösen szöveg, hang-, képi vagy audiovizuális felvétel formájában tárolt bármilyen tartalom”.⁶

A Polgári Törvénykönyv szerint írásba foglaltnak kell tekinteni a jognyilatkozatot akkor is, ha annak közlésére a jognyilatkozatban foglalt tartalom változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a nyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas formában kerül sor.⁷ Az Mt. 22. § (2) bekezdése is tartalmilag azonosan értékeli, írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban kerül sor.⁸

Ezzel a megállapítással kapcsolatosan két álláspont merült fel. Az egyik szerint az elektronikus dokumentum csak abban az esetben tekinthető írásos dokumentumnak, ha azt fokozott biztonságú elektronikus aláírással látták el.⁹ Az ellentétes álláspont képviselői szerint az Mt. nem írja kötelezően elő semmilyen elektronikus aláírás használatát.¹⁰ Ebből arra a következtetésre juthatunk, hogy létezhet olyan elektronikus dokumentum, amely elektronikus aláírás nélkül is megfelel az írásbeliség követelményeinek (alkalmas a

⁵ Bankó Zoltán: Elektronikus dokumentumok a munkajogviszonyban – a munkajogi jognyilatkozatokkal szemben támasztott követelmények a digitális világban.

http://www.kjmalapitvany.hu/sites/default/files/szakertoi-palyazat/tanulm%C3%A1ny_banko_zoltan.pdf (2016. október 9.) 4. o.

⁶ 910/2014/EU.

⁷ Ptk. 6:7. § (3) bek.

⁸ Bankó: Elektronikus dokumentumok a munkajogviszonyban... 7. o.; Mt. 22. § (2) bek.

⁹ Ajtay-Horváth Viola: E-mailben kopogtat a felmondás? HR & Munkajog, 2015. 1. sz. 13. o.

¹⁰ Kardkovács Kolos (szerk.): Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest 2012. 67. o.

jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására).¹¹ Ugyanakkor a jognyilatkozatok elektronikus úton való közlése kockázatos döntés is lehet, mert vitás helyzet esetén a feladót, azaz a jognyilatkozat-tevőt van a bizonyítási teher, például, hogy a közlés szabályszerű volt.¹² Tehát, mivel az Mt. nem mondja ki a munkáltató a jognyilatkozat aláírási kötelezettségét, így ha a dokumentum munkáltatótól való származása nem kétségbe vonható, akkor a jognyilatkozat pusztán az aláírás hiánya miatt nem vitatható, feltéve, ha más körülmény lehetővé teszi a munkáltató azonosítását, például a munkáltató bélyegzőjének lenyomata.¹³

Minden esetre a jogi magyarázatokon kívül üdvözlendő megoldás lenne, ha az Mt. külön rendelkezésben rögzítené az elektronikus dokumentum írásbeli minőségének elfogadhatósági kritériumait, nem csupán utaló szabályokat tartalmazna.¹⁴

Mint arra már a dolgozat valamelyest rávilágított, a munkajoggal összefüggésben legproblematisabb az elektronikus dokumentum közlése. Az Mt. kimondja, hogy az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik. Az elektronikus dokumentum pedig akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.¹⁵

E szabályok és a Pp. (1952. évi III. törvény) alapján a következő közlési analógiát állíthatjuk fel:

Postai úton történő kézbesítés esetén a kézbesítési vélelem alapján a küldeményt (munkaszerződés létrejötte, módosítása, megszüntetése) kézbesítettnek, közöltnek kell tekinteni, ha

- a címzett az átvételt megtagadta (ebben az esetben a vélelem nem megdönthető);
- az első kézbesítéskor való átvétel (tértivevény aláírása) esetén;
- ha az első kézbesítés sikertelen, a postai szolgáltató értesítőt hagy, s öt munkanap múlva újra megkísérli a kézbesítést. Ha ekkor is sikertelen, akkor ismételen értesítőt hagy hátra, miszerint a küldemény még öt munkanapig átvehető a postán. Ha az öt „postán töltött” munkanap is

¹¹ Petrovics: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák... 10. o.

¹² Lőrincz György: Az új Mt. hatálybalépése, az átmeneti rendelkezések. Az Mth. Magyarázata. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest 2012. 39. o.

¹³ A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata – a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, Kúria joggyakorlat-elemző csoportja, 2014. november 24. 13-14. o.

¹⁴ Petrovics: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák... 13. o.

¹⁵ Mt. 24. §.

eltelik, akkor „nem kereste” jelzéssel a küldeményt a posta visszajuttatja a feladónak, és a postai kézbesítés második megkísérlésének napját követő ötödik munkanapon kézbesítettnek kell tekinteni a küldeményt.¹⁶

Elektronikus úton történő kézbesítés esetén a már említett főszabály az irányadó, tehát a jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik, vagyis amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje.¹⁷ Ebből következik, hogy a jognyilatkozatot közöltnek kell tekinteni, ha

- az elektronikus levelezőrendszerbe (e-mail, belső levelezőrendszer, stb.) beérkezett, irreleváns, hogy azon belül mely „mappába” – tehát például a spamként érkezett, hozzáférhető felmondás is közöltnek tekinthető;
- egyéb internetalapú azonnali üzenetküldő szolgáltatással (MSN, Skype, Facebook Messenger, Viber, stb.) elküldték, az beérkezett, s a felhasználó számára hozzáférhetővé, láthatóvá, megnyithatóvá válik.

Ugyanakkor emiatt mindenképpen megfontolandó, hogy az Mt. a jövőben beiktassa a hozzáférhetővé válás definícióját is.¹⁸

III. A munkajogviszony keletkezése, módosulása, megszűnése az elektronikus dokumentumban

1. Munkakeresés, internetes munka ajánlat, ajánlati kötöttség

Manapság a választás szabadságát tiszteletben tartva minden munkavállaló megválaszthatja, hogy mely munkáltatónál szeretne munkát végezni, de fordítva is, a munkáltatók is megválogathatják, hogy kiket alkalmaznak. Ezen alapvető ténytet is figyelembe véve azonban meg kell állapítani, hogy a munkaerő-piacon is létezik egyfajta ajánlati kötöttség, mely más jogirodalom és jogforrás híján – hisz a digitális munkajogot összefoglalóan szabályozó joganyag még nem született – a Munka Törvénykönyve mellett kiegészítő jogszabályként alkalmazott Polgári Törvénykönyvből vezethető le.

A Ptk. 6:64. § (1) bek. a szerződési ajánlati kötöttségről rendelkezik, miszerint aki szerződés megkötésére irányuló szándékát egyértelműen kifejező és a lényeges kérdésekre kiterjedő jognyilatkozatot tesz, nyilatkozatához kötve marad. Az ajánlattevő kötöttségének idejét meghatározhatja.¹⁹ Tehát ha valaki interneten, elektronikus formában munkáltatóként munkaajánlatot tesz potenciális munkavállalók körének, akkor, amíg az ajánlat hozzáférhető, annak lényeges pontjaihoz az ajánlattevő

¹⁶ Pp. 99. § (2) bek.

¹⁷ Mt. 24. §.

¹⁸ Petrovics: Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák... 13. o.

¹⁹ Ptk. 6:64. § (1) bek.

munkáltató kötve van, bár, mint arra már utalt az értekezés, a jelentkezők között válogathat, kit kíván leendő munkavállalójának.

Mivel a Ptk. mindkét szerződő felet egyszerre jogosítja és kötelezi, ezért ha megfordítjuk a szituációt és a leendő munkavállaló ajánlja fel munkaerejét az interneten, akkor szintén azt mondhatjuk el, hogy megválogathatja, kit kíván munkáltatójául, de amennyiben az ajánlat alapján közös megegyezés születik a leendő munkavállaló és a leendő munkáltató között, akkor létrejön az ajánlati kötöttség, mely alapján majd munkába kell állnia az elfogadott munkáltatónál.

2. A munkajogviszony elektronikus létrejötte

Ha a munkajogviszony létszakainak változását kívánjuk elektronikus úton nyomon követni, akkor elsőként meg kell vizsgálnunk, hogy melyek azok a kritériumok, amelyek az elektronikus dokumentum hitelességéhez szükségesek, hogy azokat később érvényesen lehessen közölni. Az Mt. VII-IX. fejezeteinek (A munkaviszony létesítése, A munkaszerződés teljesítése, és A munkaszerződés módosítása) szabályozása az irányadó a jogviszonnyal kapcsolatos dokumentum tartalmi elemeit tekintve, mindössze a közlés módjában kell különbséget tennünk, tehát formailag általánosságban nem érinti a témát, pusztán az a tény, hogy mindezek elektronikus megvalósulása hogyan mehet végbe jogszerűen.

Így például a felmondás – melyről később fog bővebb szó esni –, elektronikus kézbesítése e-mail útján a Kúria döntéseit alapul véve úgy lehetséges, hogy a papír alapon elkészített dokumentumot elektronikusan kézbesítik (email, fax) a munkavállaló részére.²⁰ Amikor az e-mail a munkavállaló levelezőrendszerébe beérkezik, onnantól tekinthető a jognyilatkozat közöltnek.

A Ptk. és az Mt. egymást kiegészítő törvénykönyvek. Bár az Mt. az alábbi Ptk. jogszabályhelyeket nem rendeli feltétlenül alkalmazni, de mivel szorosan a szabott témához kapcsolódóak, ezért említést kell tenni róluk.

2.1. Az elektronikus úton történő szerződéskötés különös szabályai a Polgári Törvénykönyvben

Az elektronikus úton történő szerződéskötés esetén az elektronikus utat biztosító fél köteles a szerződéskötésre vonatkozó jognyilatkozatának megtételét megelőzően a másik felet tájékoztatni a szerződéskötés technikai lépéseiről, arról, hogy a megkötendő szerződés írásba foglalt szerződésnek minősül-e, az elektronikus utat biztosító fél rögzíti-e a szerződést, továbbá,

²⁰ Kúria Mfv.I.10.644/2013/9.

hogyan a szerződés utóbb hozzáférhető lesz-e.²¹ Tehát itt máris szóba jön a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, valamint a munkavállaló személyes adatainak rögzítésével kapcsolatos kérdések is felmerülnek a szerződés rögzítéséből és hozzáférhetőségéből következően, mely kérdéseket a dolgozat külön fejezetben tárgyal.

A Ptk. 6:82. § továbbá tájékoztatási kötelezettséget ír elő a munkáltatónak azokról az eszközökről, amelyek az adatok elektronikus rögzítése során felmerülő hibák azonosítását és kijavítását a szerződési jognyilatkozat megtételét megelőzően biztosítják, a szerződés nyelvéről, és ha ilyen létezik, arról a szolgáltatási tevékenységre vonatkozó magatartási kódexről és annak elektronikus hozzáférhetőségéről, amelyet az elektronikus utat biztosító fél magára nézve kötelezőnek ismer el. Valamint az elektronikus utat biztosító fél köteles az általános szerződési feltételeit olyan módon hozzáférhetővé tenni, amely lehetővé teszi a másik fél számára, hogy tárolja és előhívja azokat.²²

Fontos megemlítenünk még a Ptk. 6:84. §-át, amely előírja, hogy „az elektronikus úton tett szerződési jognyilatkozat akkor válik hatályossá, amikor az a másik fél számára hozzáférhetővé válik.” Ezt követően az elektronikus utat biztosító fél köteles a másik fél szerződési jognyilatkozatának megérkezését elektronikus úton késedelem nélkül visszaigazolni. A fél mentesül az ajánlati kötöttség alól és a szerződés teljesítésére nem kötelezhető, ha a visszaigazolás a másik félhez nem érkezik meg késedelem nélkül.²³ Ezen szakasz a későbbiekben az elektronikus úton történő felmondás szempontjából bír nagy jelentőséggel, kiemelve a hozzáférhetőség időpontját és a visszaigazolási kötelezettséget.

A Ptk. 6:85. § egy mondhatni a gyakorlat szempontjából sarkalatos szabályt említ: e fejezet rendelkezéseit – az elektronikus úton tett szerződési jognyilatkozat hatályossá válására vonatkozó rendelkezés kivételével – elektronikus levelezés vagy azzal egyenértékű egyéni kommunikációs eszközzel kötött szerződés esetén nem kell alkalmazni.²⁴ Tehát, ha a munkáltató a munkavállalóval elektronikus levelezéssel (e-mail) vagy azzal egyenértékű egyéni kommunikációs eszközzel (MSN, Skype, Facebook Messenger, Viber, stb.) köti meg a munkaszerződést, akkor csak a Ptk. 6:84. §-t kell alkalmaznia, azt viszont kötelezően, mellyel kapcsolatban a Kúria ítéletet is hozott (Kúria Mfv.I.10.644/2013/9.), melyre később tér ki az értekezés.

²¹ Ptk. 6:82. §.

²² Ptk. 6:82. §.

²³ Ptk. 6:84. §.

²⁴ Ptk. 6:85. §.

2.2. Az elektronikus szerződéskötés szabályai a Munka Törvénykönyvében felmerülő §-ok alapján

Az Mt. jognyilatkozatra irányuló szabályai általánosságban határozzák meg a szerződéskötés formaiságát, ezért az elektronikus szerződéskötésre is kiterjednek. A 14. § kimondja, hogy az e törvényben szabályozott megállapodás a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával jön létre.²⁵ Elektronikus jognyilatkozat esetén is beszélhetünk személyes és képviselő útján megtett jognyilatkozatról is, melyekre az Mt. 20-21. §-ai irányadóak.

Az Mt. 22. § értelmében a jognyilatkozatot – ha munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása eltérően nem rendelkezik – alaki kötöttség nélkül lehet megtenni. A munkavállaló kérésére a munkáltatónak a jognyilatkozatát akkor is írásba kell foglalnia, ha az egyébként nem kötelező. Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot, ha annak közlése a jognyilatkozatban foglalt információ változatlan visszaidézésére, a nyilatkozattevő személyének és a jognyilatkozat megtétele időpontjának azonosítására alkalmas elektronikus dokumentumban (a továbbiakban: elektronikus dokumentum) kerül sor.²⁶ Tehát az elektronikus szerződéskötés és egyéb elektronikus jognyilatkozat is írásbeli jognyilatkozatnak minősül.

Az Mt. 24. § kimondja, hogy az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha [...] az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik [...]. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.²⁷ Az Mt. 24. § (2) bek. bár nem említi az aláírás kötelezettségét, de kötelezően azonosítható kell, hogy legyen a nyilatkozattevő személye. Az elektronikus aláírásról szóló 2001. évi XXXV. törvény²⁸ 1. § (3) bek. értelmében *Kozma, Lőrincz, Pál* és *Pethő* álláspontja szerint a név egyszeri, akár elektromos formában való feltüntetése írásbelivé minősíti az adott elektronikus dokumentumot. A kérdésben a bíróságok gyakorlata is irányadó lehet (polgári jogi, munkajogi, közigazgatási jogi).²⁹

²⁵ Mt. 14. §.

²⁶ Mt. 22. §.

²⁷ Mt. 24. §.

²⁸ E törvényt már hatályon kívül helyezték.

²⁹ Kardkovács Kolos (szerk.): *Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest 2014. 83-84. o. Vö.: Ptk. 6:7. § (3) bek. és Mt. 22. § (2) bek. a) pont.

Az Mt. 24. §-át, vagyis a jognyilatkozat közlését közelebről megvizsgálva láthatjuk, hogy akkor tekinthető közöltnek, ha az elektronikus dokumentum hozzáférhetővé válik. Ezt viszont igen nehéz bizonyítani, főleg a jognyilatkozat-tevő részéről. A 24.§ (1) bek. feloldja azt a problémát, hogy mi van akkor, ha a címzett hosszabb ideig nem fér hozzá az e-mail fiókjához: Akkor válik a dokumentum hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A Ptk. 6:5. § (2) bek. is hasonló megállapítást tesz: a távollevők között tett jognyilatkozat a címzetthez való megérkezéssel válik hatályossá.³⁰

A dokumentumok közölt mivoltának kérdését talán eddig legtisztábban a *Berke – Kiss* szerzőpárosnak sikerült megválaszolnia a Munka Törvénykönyvéhez fűzött kommentárjukban. Az elektronikus kereskedelmi szolgáltatások, valamint az információs társadalommal összefüggő szolgáltatások egyes kérdéseiről szóló 2001. évi CVIII. törvényt segítségül hívva arra a megállapításra jutottak, hogy az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzetthez vagy az átvételre jogosult személy elektronikus eszközére megérkezik. Ez az időpont tekintendő a közlés időpontjának. Mindebből következik, hogy a közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy megakadályozza. A szerzők álláspontja szerint a passzív magatartás az elektronikus dokumentumok vonatkozásában éppúgy az átvétel megtagadását jelenti, mintha nem elektronikus dokumentum esetén valósulna meg.³¹

A semmisség (Mt. 27. §), megtámadhatóság (Mt. 28. §) és érvénytelenség (Mt. 29. §) szabályai az elektronikus jognyilatkozatokra is irányadóak. A továbbiakban megállapíthatjuk, hogy az Mt. V-IX. fejezeteinek rendelkezései mind az írásban, mind az elektronikus úton létrehozott dokumentumokra is alkalmazandóak.

3. A munkajogviszony elektronikus módosítása

A munkajogviszony elektronikus módosításakor a jognyilatkozat érvényességi és kézbesítési kritériumaira ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a munkajogviszonyt keletkeztető jognyilatkozatra. Itt is megállapítást nyer az a tény, hogy az Mt. IX. fejezete, vagyis a munkaszerződés módosításának szabályai épp úgy érintik az elektronikus úton megtett jognyilatkozatot, mint a papíralapút, mivel mindkét esetben azonos tényről, vagyis a munkajogviszony módosításáról beszélünk.

³⁰ Ptk. 6:5. § (2) bek.

³¹ Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. CompLex Kiadó, Budapest 2012. 102. o.

4. A munkajogviszony elektronikus megszűnése, megszüntetése

Az Mt. X. fejezet (munkajogviszony megszűnése és megszüntetése) rendelkezései az elektronikus dokumentumok és jognyilatkozatok esetén is helytállóak, ugyanakkor mégsem mindig elsősre egyértelműek. Ezt bizonyítja a Kúria Mfv.I.10.644/2013/9. döntése is:

A felperes munkavállaló a módosított keresetében az általa közölt munkavállalói rendkívüli felmondás jogszerűségének megállapítását és ennek jogkövetkezményei alkalmazását, illetve az alperes munkáltató táppénz után járó késedelmi kamat megfizetésére kötelezését kérte. Válaszként a Fővárosi Munkaügyi Bíróság 17.M.1813/2012/4. számú ítéletével a felperes keresetét elutasította.

Az eset szerint a felperes 2009. február 20-án kötött munkaszerződést az alperessel 2009. március 1-jétől határozatlan időtartamra ügyintéző-webszerkesztő munkakörben fennálló távmunka végzésére. *A munkaszerződés 6. pontjában rögzítették a felek, hogy a kapcsolattartás módja munkaidőben MSN (internet alapú, azonnali üzenetküldő szolgáltatás) e-mail, illetve telefon.*

Az alperes munkáltató 2010. május 25-én délelőtt MSN útján közölte a felperessel a 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 MSN útján írásban nyilatkozott az alperesnek, hogy a JPG formátumban megküldött felmondást fogadta, azt meg tudta nyitni és el tudta olvasni. Az ezután MSN útján folytatott beszélgetés során a felperes a rendkívüli felmondást elfogadta, csak a szabadságok kifizetését kérte az alperestől.

A felperes még aznap meggondoltam magát, és a 2010. május 25-én közölt munkáltatói rendkívüli felmondást mégsem tekintette szabályosnak, mert álláspontja szerint elektronikus aláírás nélkül és interneten keresztül a munkaviszonnyal kapcsolatos hivatalos iratot kézbesíteni nem lehet. Ezért még ugyanezen a napon, 2010. május 25-én a munkaviszonyát ő maga rendkívüli felmondással megszüntette. Az alperes 2010. május 27-én vette kézhez a munkavállalói rendkívüli felmondást. Az ezt követő napon, 2010. május 28-án kézbesítették a felperes részére postai úton az alperes munkáltatói rendkívüli felmondását, amit már MSN-en előzőleg megküldött a volt munkavállaló részére.

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. *Az ítélkezési gyakorlat alapján – a távirathoz és a géptáviróhoz való hasonlósága folytán írásba foglaltnak kell tekinteni az MSN útján JPG formátumban megküldött jognyilatkozatot is, továbbá az Mt. 6. § (4) bekezdés nem ír elő olyan követelményt, amely szerint a rendkívüli felmondást csak személyesen vagy postai úton lehetne kézbesíteni, és nem zár ki más közlési módot.*³² A felperes a rendkívüli felmondást elolvasta, annak tartalmát megértette. Az írásba foglalt munkáltatói rendkívüli felmondást 2010. május 25-én tehát közzétették a felperessel. Az tehát a munkaviszonyt az abban foglalt 2010. május 25-ei dátummal megszüntette. A munkaviszony munkáltatói rendkívüli felmondással történő megszüntetése miatt az alperessel 2010. május 27-én közzétett munkavállalói rendkívüli felmondásnak jogi jelentősége nem volt, annak jogszerűsége vizsgálatára, jogkövetkezményei alkalmazására nem volt lehetőség.

Így a felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék 55.Mf.638.869/2012/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét annak helyes indokai alapján helybenhagyta, kiemelte, hogy az Mt. 96. § (2) bekezdésben foglaltak megsértése nem eredményezi a bírói gyakorlat szerint a rendkívüli felmondás jogellenességét.

A felperes – volt munkavállaló – ezt követően sem nyugodott bele az ítéletekbe, felülvizsgálati kérelmet nyújtott be. A felülvizsgálati kérelmében hivatkozott arra, 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 személyesen vagy postai úton kellett volna kézbesíteni a felperes részére. Az MSN program útján közzétett csak szóbeli közlésnek minősül, amely alakilag hibás, ezért jogellenes. A munkaviszony jogellenesen került megszüntetésre 2010. május 25-én a munkáltató részéről.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet elbírálta, megállapította, hogy az nem alapos. Az előzőekben eljáró bíróságok helyesen állapították meg, hogy a munkáltatói rendkívüli felmondás közzététele a felperes részére a munkavállalói rendkívüli felmondás munkáltatóval történő közzétételét megelőzően megtörtént. A felperes a perben nem vitatta ennek ellenkezőjét, a felülvizsgálati kérelemben sem állította, hogy 2010. május 25-én az MSN útján JPG formátumban megküldött rendkívüli felmondást elolvasta, amelyet igazol az is, hogy MSN útján, elolvasást követően arra érdemben a munkáltató felé reagált. A Kúria döntése értelmében a felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az MSN-ben megküldött rendkívüli felmondás csak tervezetnek minősül, az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg ítéletében, hogy a JPG

³² Új Mt. 24. § sem zárja ki az egyéb közlési módot.

formátumban megküldött fájl tartalmában, formai megjelenésében azonos volt a papíralapon, postán elküldött rendkívüli felmondással.

A Kúria végkövetkeztetéseként megállapította, hogy *a jognyilatkozatok a közléssel hatályosulnak, esetünkben a felperes az általa nem vitatottan, az MSN útján megküldött rendkívüli felmondást megnyitotta, tartalmát megismerte, ezáltal az a részére közöltté vált. A munkáltató azonnali hatályú munkaviszonyt megszüntető intézkedése tehát ekkor hatályosult.* Az Mt. 6. § (4) bekezdése az írásba foglalt jognyilatkozat közlésére, azaz hatályosulására vonatkozik, de nem tartalmaz előírást a nem írásba foglalt jognyilatkozatok közlésére. Ezen felül a munkavállaló rendkívüli felmondása joghatás kiváltására, azaz a munkaviszony általa 2010. május 27-ével történő megszüntetésére nem volt alkalmas, mivel az 2010. május 25-ével már megszűnt.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (3) bekezdés alapján hatályában fenntartotta, vagyis a munkáltatói, MSN rendszeren keresztül megküldött felmondást jogszerűnek minősítette.

Összefoglalva: *A munkaszerződés 6. pontjában rögzítették a felek, hogy a kapcsolattartás módja munkaidőben MSN (internet alapú, azonnali üzenetküldő szolgáltatás) e-mail, illetve telefon.* Tehát a felek között egységesen elismert kommunikációs kapcsolattartási rendszer az MSN volt, az MSN-en keresztül közölt felmondás kommunikációs csatornájának megfelelősége nem kérdőjelezhető meg, a felek között kialakult bevett üzleti gyakorlat miatt.³³

Az alperes 2010. május 25-én délelőtt MSN útján közölte a felperessel a 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 MSN útján írásban nyilatkozott az alperesnek, hogy a JPG formátumban megküldött felmondást fogadta, azt meg tudta nyitni és el tudta olvasni. Az ezután MSN útján folytatott beszélgetés során a felperes a rendkívüli felmondást elfogadta, csak a szabadságok kifizetését kérte az alperestől.

– Itt szintén a felek közötti bevett gyakorlat, vagyis az MSN használat nyer elismerést a felperes részéről is.

Az ítélezési gyakorlat alapján a távirathoz és a géptávíróhoz való hasonlósága folytán írásba foglaltnak kell tekinteni az MSN útján JPG formátumban megküldött jognyilatkozatot is.

– A Kúria meghozta helytálló, az előzményeket és indoklásukat is teljes mértékben alátámasztó határozatát.

³³ Ptk. 6:63. § (5) bek.

Az Mt. 6. § (4) bekezdés nem ír elő olyan követelményt, amely szerint a rendkívüli felmondást csak személyesen vagy postai úton lehetne kézbesíteni, és nem zár ki más közlési módot.

– Ennek jelenleg hatályos megerősítése az Mt. 24. §, mely konkrétan is megemlíti az elektronikus dokumentumot: Az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közöltnek, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják, vagy az elektronikus dokumentum részükre hozzáférhetővé válik, továbbá a 24. § (2) bekezdés b) pontjában meghatározott jognyilatkozat esetében, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közléstesszik. Az elektronikus dokumentum akkor válik hozzáférhetővé, amikor a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek lehetősége nyílik arra, hogy annak tartalmát megismerje. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza.³⁴ Tehát, amint azt már a *Berke – Kiss* szerzőpáros megállapította, az elektronikus jognyilatkozat közöltnek tekintendő hozzáférhetőségétől, ami pedig abban áll, hogy a dokumentum a címzett vagy az átvételre jogosult személy elektronikus eszközére beérkezik.³⁵ Vagyis, pusztán a lehetőség a dokumentum megtekintésére már elegendő a közöltnek tekintéshez!

A jognyilatkozatok a közléssel hatályosulnak. A felperes által nem vitatottan az MSN útján megküldött rendkívüli felmondást megnyitotta, tartalmát megismerte, ezáltal az a részére közöltté vált. A munkáltató azonnali hatályú munkaviszonyt megszüntető intézkedése tehát ekkor hatályosult. – Új Mt. 24. § megerősíti.

Ezért az első- és a másodfokú bíróság a közlés körülményeinél helytállóan értékelte a munkaszerződés 6. pontját a felek kapcsolattartásának módjára vonatkozóan, továbbá a felperes perbeli előadásait is. – Ismét megerősítést nyer az MSN, mint kommunikációs csatorna helytálló használata.

Összességében megállapíthatjuk, hogy rendkívüli jelentőséggel bír a Kúria e döntése a digitalizálódó munkajog világára tekintettel, ugyanis mintegy precedensként szolgálhat az elektronikus úton, levelező rendszeren keresztül közvetített jognyilatkozatok kapcsán.

A továbbiakban az értekezés témájának két legkérdésesebb momentumával kívánok foglalkozni, vagyis a munkáltatói elektronikus ellenőrzés szabályozásának kérdéskörével és az ehhez szorosan kapcsolódó személyiségi jogok védelmével.

³⁴ Mt. 24. § (1) bek.

³⁵ Berke – Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez... 102. o.

IV. A munkáltatói elektronikus ellenőrzés és a hozzá kapcsolódó személyiségi jogok védelme

A digitális munkajog nem csak az internettel összefüggésben hozható szóba. A XXI. századra a munkahelyeken is elterjedtek a különböző megfigyelő eszközök, kamerarendszerek, amelyek lényegesen érintik a munkavállalók jogait, még hozzá széles spektrumban: a munkáltatói elektronikus ellenőrzést három irányból közelíthetjük meg. Az Mt. Általános magatartási követelményei, a Ptk-ban a személyiségi jogok, valamint az Alaptörvényben a szabadságjogok érintik a témát.

1. Az elektronikus ellenőrzés és az Mt. általános magatartási követelményei

Már a régi Mt. 103.§ (1) bek. c) pontja is kimondta, hogy a munkavállaló köteles munkáját úgy végezni, valamint *általában* olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más [...] anyagi károsodását, vagy helytelen megítélését ne idézze elő. A 103. § (3) bekezdése rendelkezik a titoktartási kötelességről valamint a meghatározott információtól való tartózkodás kötelességéről.³⁶

Az Új Mt. 6. §-a kimondja, hogy a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben elvárható, a jóhiszeműség és tisztesség elveit is figyelembe véve. *„E rendelkezések általában véve iránymutatást adnak valamennyi további részletszabály értelmezéséhez, és ezáltal nemcsak ott segítik a jogalkalmazást, ahol egy adott jogszabályhely értelmezésére van szükség, hanem akkor is, amikor egy adott kérdésre hiányzik a jog tételes rendelkezése”*.³⁷ Ez az elektronikus felületek megjelenésével még inkább irányadó, jelentős rendelkezésnek számít, ugyanis az internet mindenki számára, szinte azonnal hozzáférhető, így a munkavállalóktól és a munkáltatóktól egyaránt elvárható, hogy a munkakörnek megfelelő minőségben használják azt, illetve ellenőrizzék annak használatát. Továbbá a munkáltató által telepített megfigyelőrendszerek esetében is iránymutató a jóhiszeműség és tisztesség elve. A 6. § (2) bekezdés kiemeli a kölcsönös együttműködést, valamint olyan magatartás tanúsítását, amely a másik fél jogát, jogos érdekét nem sérti. Ebből a törvényi előírásból is arra következtethetünk, hogy meg kell tartani az arányosságot a munkavállaló és a munkáltató jogainak ütközésekor, pontosabban a munkavállaló ellenőrzésekor. A munkavállaló ellenőrzése lényegében annyit tesz, *„hogy a munkáltató a munkajogviszony teljesítése körében ellenőrizze a munkavállaló*

³⁶ Kiss György: Alapjogok kollíziója a munkajogban. JUSTIS Kiadó, Pécs 2010. 431. o.

³⁷ Kártyás Gábor – Petrovics Zoltán – Takács Gábor: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez. Wolters Kluwer CompLex Jogtár. Mt. 6. §.

*magatartását, arra vonatkozóan tényeket állapítson meg, illetve a munkavállaló teljesítményét összevesse a jogviszonyban elvárhatóval. A munkavállaló a felügyeleti jog gyakorlását tűrni köteles.*³⁸

Az ellenőrzésről a munkáltató mindig köteles tájékoztatni a munkavállalót: az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges.³⁹

A munkáltató a munkavállaló ellenőrzését leginkább az Mt. 8. §-val indokolhatja, amely kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné.⁴⁰ Továbbá a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.⁴¹ Mint azt a kommentár is kimondja: „*A munkavállaló általában köteles a munkaviszony fennállása alatt tartózkodni az olyan magatartás tanúsításától, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkáltató jogos gazdasági érdekét képezi mindaz, ami a munkáltató által folytatott jogszerű gazdasági tevékenységgel összefügg.*”⁴²

A munkáltató ellenőrzési joga kiterjed a rendelkezésre állási köteleességre és a munkavállaló egyéb kötelezettségeinek, magatartásának és teljesítményének felügyeletére.⁴³ Ezen jog gyakorlásakor a munkáltató köteles a munkavállaló személyiségi jogait tiszteletben tartani. A munkavállaló ellenőrzése csak célhoz kötötten lehetséges, csak egy meghatározott cél érdekében kezelheti a munkáltató a munkavállaló személyes adatait, s azok közül is csak a cél elérése érdekében szükségeseket. Ugyanis az elektronikus munkahelyi megfigyeléskor személyes adatok kezelése valósulhat meg. A célhoz kötöttség követelménye miatt elengedhetetlen, hogy a személyes adatokat csak jogszerű, meghatározott cél érdekében kezelheti a munkáltató. Sőt, azt is csak jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében teheti, s a célhoz kötöttségnek minden szakaszban fent kell állnia, továbbá kizárólag olyan személyes adat kezelhető, mely elengedhetetlen és alkalmas a cél eléréséhez.

³⁸ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Bevezetés a munkajogba. JUSTIS Kiadó, Budapest 2004. 89-90. o.

³⁹ Mt. 6. § (4) bek.

⁴⁰ Mt. 8. § (1) bek.

⁴¹ Mt. 8. § (3) bek.

⁴² Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 8. §.

⁴³ Mt. 52. §.

Ebből is következik, hogy az adatkezelés nem haladhatja meg a cél megvalósulásához szükséges mértéket és időintervallumot.⁴⁴

2. Az elektronikus ellenőrzés és az érintett alaptörvényi szabadságjogok

Az alaptörvény nem rendelkezik a magánszféra védelméről, amely az emberi méltósághoz való joghoz sorolandó, azt az Alkotmánybíróság értelmezése szerinti információs önrendelkezéssel való joggal szorosan összefűzi,⁴⁵ viszont alapvető jogként nevesíti a személyes adatok védelméhez fűződő jogot.⁴⁶

A munkáltató ellenőrzési joga és a munkavállaló alapjoga ütközik a tárgyalt problémában, melyet most alapjogi oldalról is szükséges megvilágítani. Az Alaptörvényben deklarált alapjogok tekintetében a gondolati szabadság,⁴⁷ azaz a meggyőződés szabad munkavállalói megválasztása és a véleménynyilvánítási szabadság⁴⁸ ütközik a munkáltató alapjogaiba. Itt fel kell tennünk, az a kérdést, hogy mennyiben szükséges és mennyiben megengedett a munkavállaló ezen alapjogainak korlátozása a munkáltató érdekében. KISS szerint a munkavállaló belső meggyőződése nem nyughat, mindig felszínre tör, ezek az emberi lény, esetünkben a munkavállaló megnyilvánulásai, melyek néha negatív fényt vethetnek a munkáltatóra, s véleménynyilvánítási szabadságában tükröződhet vissza, mely ilyen esetekben korlátozásokra szorul a munkáltató érdekében.⁴⁹

Az Alaptörvény mellett kiegészítően *„az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmével összefüggésben szabályozza a munkavállaló munkahelyen kívüli magatartására vonatkozó alapvető előírásokat. A munkaidőn kívüli magatartás csak akkor korlátozható, ha az közvetlenül és ténylegesen alkalmas a munkáltató jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A korlátozásnak ezen túlmenően csak akkor lehet létjogosultsága, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.”* A korlátozásról a munkavállalót minden esetben előzetesen írásban kell tájékoztatni, de még érdekesebb a munkavállalói magatartással kapcsolatos elvárásokat a munkáltató saját belső

⁴⁴ Gálik Mihály – Polyák Gábor: Médiaszabályozás. KJK-KERSZÖV Kiadó, Budapest 2005. 220. o.

⁴⁵ Bankó Zoltán – Szőke Gergely: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre. In: Berke Gyula (szerk.): Pécsi munkajogi közlemények. Monográfiák 5. UTILITATES Bt., Pécs 2015. 33. o.

⁴⁶ Alaptörvény, VI. cikk (2) bekezdés.

⁴⁷ Alaptörvény, VII. cikk (1) bekezdés.

⁴⁸ Alaptörvény, IX. cikk (1) bekezdés.

⁴⁹ Kiss György: A foglalkoztatás rugalmassága és a munkavállalói jogállás védelme. (Új megközelítések a munkajogviszony tartalmának vizsgálatában). PTE ÁJK, Pécs 2016. 34. o.

szabályzatában egyértelműen lefektetni. A magatartáshoz szorosan kapcsolódó véleménynyilvánítási jog pedig csak abban az esetben korlátozható, ha a munkavállalói vélemény összefügg a munkaviszonnyal.⁵⁰

3. A személyiségi jogok védelme a digitális munkajogban

A munkavállaló személyiségi jogainak védelmét digitális szempontból a dolgozat témájának legmegfelelőbbben a gyakorlatban a munkavállaló internethasználatán és a munkáltató által felszerelt megfigyelőrendszeren át közelíthetjük meg. Érdekes kérdés lehet ennek a szabályozásnak kérdése Svédországban, ahol megszavazták, hogy az internethez való jog alapjog. De térjünk vissza a hazai jogi helyzet vizsgálatához.

A személyes adatok részletes védelmére vonatkozó szabályanyagot az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) tartalmazza. Bármely munkáltatói személyes adatkezelés az Infotv. alapján adatkezelésnek minősül, a munkáltató pedig emiatt adatkezelőnek.⁵¹ A munkaviszony fennállása alatt a munkáltató, mint adatkezelő, a munkavállalók személyes adatainak birtokába kerül, melyek adatkezelési elveit, jogalapját az Infotv. határozza meg. *„Az Info tv. e szabályait egészíti ki az Mt., amikor is rögzíti a munkáltató tájékoztatási kötelezettségét a munkavállaló személyes adatainak kezeléséről, továbbá előírja a munkavállalóra vonatkozó tény, adat, vélemény harmadik személlyel történő közlésének előfeltételeit. A korábbi szabályozással összhangban erre kizárólag törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával kerülhet sor.”*⁵²

A személyiségi jogok védelmét az Mt. általános magatartási követelményei között találjuk. A 9. § rögtön tisztázza, hogy e törvény eltérő rendelkezései híján a Ptk. az alkalmazandó jogszabály, némi megszorítással.⁵³ A Ptk. kimondja, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi élet, az otthon, a másokkal való – bármilyen módon, illetve eszközzel történő – kapcsolattartás és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja.⁵⁴ A vizsgált kérdés szempontjából fontos, hogy nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult,⁵⁵ vagyis, helytálló az a korábban tett megállapítás, miszerint, a munkáltató a munkavállaló személyiségi jogának

⁵⁰ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 8. §.

⁵¹ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 33-34. o.

⁵² Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 10. §.

⁵³ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 9. §.

⁵⁴ Ptk. 2:42. § (1) bek.

⁵⁵ Ptk. 2:42. § (3) bek.

korlátozása végett a munkavállaló írásbeli hozzájárulásának beszerzésére köteles. A digitális munkajog világában a nevesített személyiségi jogok közül a leginkább érintettek az egészség megsértése, a magánélet megsértése, a becsület és a jóhírnév megsértése, a magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez való jog megsértése, valamint a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése.

Az Mt. 9. § (2) bekezdésben megtaláljuk a legfontosabb fogalmat a személyiségi jogok védelmével kapcsolatban, a szükségesség-arányosság mércét: *„a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.”* Tehát a munkavállaló személyiségi jogai csak akkor és csak olyan mértékben korlátozhatóak, amennyire az a munkaviszonyhoz feltétlenül szükséges. A korlátozás kizárólag írásos beleegyezéssel lehetséges.⁵⁶

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.⁵⁷ – *„A két konjunktív feltétel (személyiségi jogot ne sértsen és lényeges legyen) együttes fennállása esetén lehet csak jogszerűen adatközlésre, nyilatkozattételre kötelezni a munkavállalót.”*⁵⁸ A 10. § (1) bek. törekszik a személyiségi jogsértés elkerülésére, illetve specifikusan is megerősíti a szükségességi-arányossági mércét. *„Különösen fontos hangsúlyozni ugyanakkor, hogy a fenti szabályok csak a felek kölcsönös együttműködési, illetve tájékoztatási kötelezettségének fényében értelmezhetőek [Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés].”*⁵⁹

„A munkáltató munkavédelmi kötelezettségeiből, valamint széleskörű utasítási jogából eredően jogosult a munkavállaló munkavégzésének ellenőrzésére. Az ellenőrzési jog ugyanakkor szükségszerűen felveti a személyiségi jogok korlátozásának kérdését is.”⁶⁰ A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott

⁵⁶ Mt. 9. § (3) bek.; „Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy a 2014. március 15. napja előtt hatályban lévő törvényszöveg valamennyi Mt. hatálya alá tartozó személy személyhez fűződő jogait tiszteletben tartását rendelte el. A hatályos rendelkezések viszont kizárólag a munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelméről szólnak, ezért kérdésként merül fel, hogy például a jogi személyiség nélküli üzemi tanácsnak lehetnek-e személyiségi jogai, illetve azok élvezik-e a törvényben meghatározott védelmet.” Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 9. §.

⁵⁷ Mt. 10. § (1) bek.

⁵⁸ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 10. §.

⁵⁹ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 10. §.

⁶⁰ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 11. §.

eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.⁶¹ Ugyanakkor problémás lehet, hogy az internetes tartalmakkor, például egy levelezőrendszeren át küldött üzenetek ellenőrzésekor hogyan szűri ki a munkáltató a hozzátartozónak küldött leveleket, mi biztosítja, hogy azokhoz ne legyen hozzáférése. Persze a másik oldalról megközelítve, a munkahelyi levelezőrendszert ne használja a munkavállaló magáncélra, de itt is felmerülnek olyan kérdéskörök, mint a kérdéskörbe még méltányolásból beleférő esetek, mint például amikor a munkavállaló egészségi állapota, melyről üzenetben tájékoztatja családtagját. *„Az Mt. értelmében az ellenőrzés csak a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében – akár a munkaidőn is túl is – történhet, és az semmilyen körülmények között nem terjedhet ki a munkavállaló magánéletére. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.”*⁶² *„A munkahelyi technikai eszközökkel (például kamerával) történő ellenőrzése nem irányulhat kizárólag a munkahelyi jelenlét vagy munkavégzés intenzitásának megfigyelésére, s azt nem lehet olyan helyiségekben végrehajtani, amelyek a munkavállaló pihenésére szolgálnak, illetve sértik a magánszférát, az emberi méltóságot (így a kamerát nem lehet jogszerűen elhelyezni például az öltözőben vagy az illemhelyiségben).”*⁶³

Fontos megjegyezni, hogy a munkáltató köteles a megfigyelő-rendszer kihelyezésére vonatkozó döntés előtt legalább tizenöt nappal kikérni az üzemi tanács véleményét a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazásáról.⁶⁴

A munkavállaló személyiségi jogai megközelíthetőek a munkáltató felügyeleti jogainak szempontjából is. A munkáltató felügyeleti jogot gyakorol a munkavállaló magatartása és teljesítménye felett, de ekkor is köteles annak személyiségi jogait tiszteletben tartani.⁶⁵

A munkáltató ellenőrzési jogokkal is bír: a munkavállaló a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének megfelelését ellenőrzi. A munkáltató e jog gyakorlásakor szintén köteles a munkavállaló személyiségi jogait tiszteletben tartani. Mindezekre azért van szükség, mert a magánérdekű tevékenység a munkahelyen nem feltétlenül megengedett, ezért a munkáltató jogosult ellenőrizni a munkavállaló munkavégzését.⁶⁶

⁶¹ Mt. 11. § (1) bek.

⁶² Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 11. §.

⁶³ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 11. §.

⁶⁴ Mt. 264. § (1) bek. d) pont.

⁶⁵ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Bábai Kiadó, Szeged 2008. 235. o.

⁶⁶ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 235-236. o.

A munkavállaló magatartásának ellenőrzése célhoz kötött kell, hogy legyen, csak így kezelhetőek a személyes adatok. Így itt is érvényes az a polgári jogi szabály, hogy a jogosult hozzájárulása nélkül elkészített hangfelvétel felhasználása a képmás és a hangfelvétel védelmével és a magántitok védelméhez való jogokkal ellentétes.⁶⁷ Vélhetően a munkáltatók ezt azzal a módszerrel küszöbölik ki, hogy a munkaszerződés megkötésekor aláírtnak egy olyan pontot vagy dokumentumot is, mellyel a leendő munkavállaló hozzájárul ahhoz, hogy munkahelyén róla bárhol, bármikor hang és képfelvétel készüljön.

3.1. Képi megfigyelőrendszer telepítése

Külön jelentősége van képi megfigyelőrendszer működtetésének a munkahelyeken, még akkor is, ha a vagyontárgyak védelmére szerelték fel. Elsődlegesen a közterület megfigyeléssel kapcsolatban merült fel ez a probléma.⁶⁸ Képi megfigyelőrendszer üzemeltetésekor személyes adatok kezelése valósul meg, mely esetben elengedhetetlen az adatkezelés indokolt célja, amely lehet: a vállalkozás gazdaságos működése, munkabalesetek megelőzése, munkavégzés folyamatának ellenőrzése, személy- és vagyonvédelem, bűnmegelőzés, munkafolyamatok, eljárási cselekmények ellenőrzése és dokumentálása, munka és balesetvédelem, munkafegyelem és munkaintenzitás ellenőrzése.⁶⁹ Finnországban például csak a munkavállaló kérésére és javára, bűnmegelőzési és vagyonvédelmi céllal működtethető kamerarendszer.⁷⁰

Figyelembe véve a 36/2005 (X. 5.) AB határozatot, megállapítható, hogy „*A kamerának, mint a tulajdonvédelem technikai eszközének az alkalmazása a tulajdon tárgyainak óvására alkalmas ugyan, ám óhatatlanul személyekre, emberi magatartásokra, szokásokra, megnyilvánulásokra, illetőleg magára az emberi testre is irányulhat. Az elektronikus úton történő megfigyelés tehát alkalmas arra, hogy a magánszférába behatoljon, intim (szenzitív) élethelyzeteket rögzítsen akár olyképpen, hogy az érintett nem is tud a felvételtől, vagy nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelhesse az ilyen felvételek megengedhetőségét és azok következményeit. Az így végzett megfigyelés a magánélethez való jog sérelmén túl – szélesebb és mélyebb értelemben – az emberi méltósághoz való jogot általában is érintheti.*”⁷¹

⁶⁷ Székely László: A titkos hangfelvételek perbeli felhasználhatóságáról. Jogtudományi Közlöny, 1988. 11. sz. 601-609. o.

⁶⁸ Földes Ádám: Árgus szemek: kamerás térfigyelés Magyarországon. Fundamentum, 2004. 2. sz. 19-40. o.

⁶⁹ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 276-277. o.

⁷⁰ Act on the Protection of Privacy in Working Life 759/2004 Finland, Chapter 5 Section 16, Subsection 2: Camera surveillance in the workplace.

⁷¹ 36/2005 (X. 5.) AB határozat.

Ezért különösen fontos a már említett célhoz kötöttség, azaz a működtetés és az adatkezelés konkrét célját meg kell határozni. A megfigyelő rendszerek alkalmazásakor „*csak a tényleges és a közvetlen, s nem az eshetőleges veszély értelmezhető a célhoz kötöttség követelményét kielégítő alkotmányos ismérvként.*”⁷²

A célhoz kötöttség mellett elengedhetetlen ismérv a jogszerűség. Az adatvédelmi biztos szerint a munkavállalók tevékenységének megfigyelése elektronikus megfigyelőrendszer segítségével jogellenes.⁷³ Ha a munkavállaló bele is egyezik a megfigyelő-rendszer üzemeltetésébe, akkor is fenn áll a leggyengébb megfigyelő eszköz megválasztásának követelménye,⁷⁴ valamint a személyiségi jogok korlátozásának arányban kell állnia a védendő értékekkel.⁷⁵

Az Atv. 6. § (2) bekezdésének értelmében a munkáltató köteles a munkavállalót a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően tájékoztatni a megfigyelés feltételeiről. A tisztességes adatkezelés értelmében minden esetben tájékoztatni kell a munkavállalót, hogy milyen céllal, módon, mennyi ideig és hol rögzítik, illetve tárolják a személyes adatokat.

Rejtett megfigyelés esetén a munkáltató a felvételek rögzítésével aránytalan beavatkozást valósít meg, amely a személyiségi jogokkal, így az Mt. 8. § (2) bek. és az Atv. Rendelkezéseivel is ellentétes, például rejtett kamera használata esetén.⁷⁶

A munkavállalók érdekképviselői szerveit ellenőrzési jog, a kifogásolás joga és az együttműködés igénylésének a joga illeti meg, ellenőrizheti a munkakörülményekre vonatkozó szabályok megtartását, így a megfigyelőrendszerek rendeltetésszerű alkalmazását is,⁷⁷ kontrollt és védelmet biztosítva a munkavállalóknak.

3.2. A munkavállalói internethasználat ellenőrzése

Manapság az internet is szinte alapszükséglet a munkavégzéshez, kérdés, hogy a munkahelyi használat és a munkavégzési kötelezettség hogyan egyeztethető össze, mi van akkor, ha a munkavállaló magáncéllal használja az internetet? Érzékelhető, hogy a munkáltató célja a munkavállaló munkavégzési kötelezettségének teljesítésével össze nem egyeztethető magatartások megelőzése, úgy, mint: jogellenesen gyakorolt

⁷² 35/2002 (VII. 19.) AB határozat.

⁷³ 1627/A/2004, 892/A/2004, 1280/K/2004-ABI 2004.

⁷⁴ 1487/A/2004 ABI 2004, 86.

⁷⁵ 388/K1999) ABI 1999 74.

⁷⁶ Törő Károly: Személyiségvédelem a polgári jogban. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest 1979.

⁷⁷ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 306. o.

véleménynyilvánítás, üzleti titok megsértése, stb. Az internethasználat lehet munkakörrel összefüggő vagy magánhasználat.⁷⁸

A jogi szabályozás hiányában csak találgatni lehet, és némely Ptk., Mt. szabályozást kell segítségül hívni annak meghatározására, hogy vajon jogellenes-e és milyen mértékben a munkavállaló munkahelyi internethasználat, vagy fordítva, a munkáltató megfigyelése a munkavállaló internethasználatára vonatkozólag.

A technika elterjedésével párhuzamosan a munkáltatók felügyeleti joga is bővült a munkavállalók munkavégzési kötelezettségét illetően. Ki ne érezne kényszert, hogy munkavégzés közben is facebookozzon vagy chateljen? „A munkáltató az Mt. és az Atv. szabályaival összhangban köteles ellenőrizni a munkahelyi telefon, internet és e-mail használatot, valamint az elektronikus megfigyelőrendszer működtetni.”⁷⁹

A megfigyelés szempontjából az elektronikus rendszerek tekintetében beszélhetünk engedélyezett magánhasználatról, amikor a munkáltató semmilyen körülmények között nem ellenőrizhet, és tiltott magánhasználatról, amikor viszont szükségesség-arányosság szerint a munkáltatónak joga van megismerni a magánbeszélgetés tartalmát.⁸⁰

Az internet munkahelyi használatának ellenőrzése szükséges a hatékony munkavégzéshez, mégis néha kicsúszhat az internet felhasználó kezéből a kontroll: kérdés, hogy használata munkavégzéssel járó kötelezettség-e. Külön jogi szabályozás erre még idehaza nem született, a munkáltatóknak célszerű lenne ezt egyéni belső megállapodásba és munkaszerződésbe vagy kollektív megállapodásba foglalni, mert a munkavégzés milyenségétől is függ, hogy a dolgozónak mennyire van szüksége az internetre. Mindenesetre a munkavállalónak mellőznie kell a munkavégzési kötelezettségének teljesítésével össze nem egyeztethető magatartásokat, úgy mint jogellenesen gyakorolt vélemény nyilvánítás, üzleti titok megsértése, stb.⁸¹

A munkavállaló elektronikus levelezésének ellenőrzése esetén a munkáltató és a munkavállaló jogos érdekei ütköznek, úgymint a személyiségi jogok, a levéltitokhoz való jog, a munkáltató üzleti érdekével szemben.⁸²

Az eddigiekből következik, hogy a Ptk. XI. címében található becsület és jóhírnév védelmének joga, mint jogi személyt is megillető személyiségi jog (munkáltató részéről) ütközik a képmáshoz, hangfelvételhez való joggal, valamint a magántitok és személyes adat védelmével (munkavállalói részről), melyekről „A személyiségi jogok védelme” fejezet ad majd bővebb tájékoztatást.

⁷⁸ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 237. o.

⁷⁹ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 237. o.

⁸⁰ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 244. o.

⁸¹ Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 253-254. o.

⁸² Arany Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme... 266-268. o.

V. Az elektronikus munkavégzés tipikus esete: a távmunka

1. A távmunka Magyarországon

Magyarországon 1998-ban indult útjára távmunka program, megalakult a Távmunka Közhasznú Társaság, melynek feladatai közé tartozik a szükséges számítástechnikai háttér biztosítása és egy országos szolgáltató központ üzemeltetése.⁸³ Kezdetekben ez a fajta munkavégzés a gyermekeikkel otthon maradt nők és megváltozott munkaképességűek elhelyezkedési esélyeit növelte a magyar munkaerőpiacon.⁸⁴

A távmunka-végzés szűk értelemben a munkáltató székhelyén, telephelyén kívüli munkavégzés azon esete, amikor a munkavállaló számítástechnikai eszközzel dolgozik.⁸⁵ Tág értelemben pedig, amikor a munkavégzés során a munkáltató és a munkavállaló térben távol van egymástól.⁸⁶ A téma szempontjából nekünk most szűken kell értelmeznünk a fogalmat. A magyar munkajogban 2004 óta beszélhetünk távmunkát végző munkavállalóról.⁸⁷ A távmunkát a munkavégzés rendhagyó helye miatt az atipikus munkajogviszonyok közé soroljuk,⁸⁸ s hazai elterjedése maximum pár százalék lehet.⁸⁹

A távmunkát nagyobb a munkavállalói önállóság, saját és nem a munkáltatói környezetben végzett munka jellemzi, mindezt a munkavállaló a saját eszközeivel végzi, a munkáltató közvetlen felügyelete és ellenőrzése nélkül. A távmunka kifejezetten távmunkáról szóló munkaszerződéssel jön létre. A munkáltató utasítási joga kizárólag az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,⁹⁰ ezért az inkább közelebb áll egy vállalkozói, mintsem egy munkaszerződéshez, ebben nyilvánul meg leginkább az atipikus mivolta. Főszabályként kötetlen munkaidőben történik a távmunka.⁹¹

A távmunka-végzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják.⁹² Tehát a távmunka a legmegfelelőbb szemléltető eszköze a digitális világ munkajogának, mert azt többnyire számítógépen, internethasználattal egybekötve végzik, mely tény

⁸³ Kiss György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Osiris Kiadó, Budapest 2003. 468. o.

⁸⁴ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 78. o.

⁸⁵ Gyulavári: Munkajog... 437. o.

⁸⁶ Kiss: Az Európai Unió munkajoga... 461. o.

⁸⁷ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 79. o.

⁸⁸ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 66. o.

⁸⁹ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialog Campus Kiadó, Pécs 2010. 170. o.

⁹⁰ Mt. 197. § (1) bek.

⁹¹ Gyulavári: Munkajog... 438-439. o.

⁹² Mt. 196. § (1) bek.

okot ad az eddig tárgyalt jogi kérdések és problémák felmerülésére, vizsgálatára.

A távmunka nem más, mint „számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés.”⁹³ A távmunka esetében néha nehéznek bizonyul eldönteni, hogy munkaszerződésről, vagy vállalkozási szerződésről van szó, a munkavégzés eltérő helye miatt. Ezt minden esetben a szerződés pontos tartalma és a munkavállaló egzisztenciális státusza határozza meg.⁹⁴ Vállalkozói mivoltáról akkor beszélhetünk távmunka esetében, ha kizárólag a távmunkás dönt a munkaidejéről és a munka végzésének helyéről, továbbá, mint önálló személy jelenjen meg a piacon. Ennek értelmében munkaviszonyról pedig akkor esik szó, ha a munkáltató határozza meg a távmunka-végző számára a munkavégzés körülményeit és az ellenőrzés és a felügyelet is megjelenik a munkajogviszonyban.⁹⁵

Ugyanakkor Kiss meglátása szerint a távmunka pozitív tulajdonságai mellett kiemelkedik negatív oldala is, mivel a digitális munka gyakorlata jóval a munkajogi szabályozások előtt jár, s az így foglalkoztatottak jogviszonyi háttere nem megoldott, pusztán egy szó jelzi a munkaszerződésben, hogy itt távmunkáról esik szó. E joganyagbeli hiányosság megmutatkozik a jogalkalmazónál is, aki így nem tud megfelelő iránymutatást nyújtani a feleknek.⁹⁶ Sőt, uniós szabályozás vagy irányelv sem született még a probléma feloldására.⁹⁷

Mint láthatjuk, a munkajogi megközelítés egyértelmű velejárója a dolgozat egyik fő témája, a munkavállaló ellenőrzése és felügyelete, ezért méltán állíthatjuk, hogy a távmunka-végzés valóban a digitális munkajog jogviszonyainak egyik iskolapéldája. „A munkáltatót a távmunkát végző munkavállaló felett is megilleti az ellenőrzési jog. A magánszféra védelme érdekében azonban ez az ellenőrzési jog csak bizonyos törvényi korlátok között gyakorolható.”⁹⁸ Ezt tanúsítja az Mt. 196. § (3) bek. is: a munkáltató – a 46. §-ban foglaltakon túlmenően – tájékoztatja a munkavállalót a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.⁹⁹ A munkáltatói ellenőrzés

⁹³ Bankó Zoltán: Távmunka – az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon. Jogtudományi közlöny, 2000. 6. sz. 224. o.

⁹⁴ Prugberger Tamás: A házi bedolgozás és a távmunka. Munkaügyi Szemle, 1998. 12. sz. 47. o.

⁹⁵ Bankó – Szöke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 79. o.

⁹⁶ Kiss: Az Európai Unió munkajoga... 460-463. o.

⁹⁷ Kiss: Az Európai Unió munkajoga... 466. o.

⁹⁸ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 197. §.

⁹⁹ Mt. 196. § (3) bek.

nem járhat teherrel a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlanban tartózkodó más személy számára, valamint előzetes bejelentés nélkül tilos az ellenőrzés. A munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközén tárolt, nem munkaviszonyból keletkezett adataiba, azt azonban előírhatja, hogy amennyiben ő biztosítja az eszközt, azt a munkavállaló csak munkavégzésre használhatja.¹⁰⁰ Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot.¹⁰¹

Gyakorlatiasan megközelítve a távmunkát, a távmunkával megadatott, hogy a munkavállaló választhassa meg, mikor és hol dolgozik, sőt, megváltozott munkaképességűek is könnyebben munkába állhatnak, de ugyanakkor a távmunkának vannak árnyoldalai is. A számítástechnikai eszközök használata akár hosszú, akár rövidtávon, bizonyítottan egészségkárosodást okozhatnak. Legyen szó akár az általuk kibocsájtott sugárzásról, akár a gépkocsivezetés közben megírt, végzetes sms-ről, amely elvonta a sofőr figyelmét az útról. Mert igenis, a munkát haza viszi a távmunkás, hisz ez az előnye, de a hátránya is. Számítógépen, okostelefonon, tableten végzi munkáját otthonában, mely miatt – nem csak távmunka esetén – könnyen összekeveredik a munkaidő és a pihenőidő, a munkával járó feladatok ellátása és a magánélet. Belátható, hogy ez hosszú távon sem a mentál higiénés, sem a fizikális egészségre nincs pozitív befolyással, sőt. Így lehet az, hogy a munkaidő letelte után a sofőr által vezetés közben még gyorsan megírt sms a munkáltatónak vagy kollégának, könnyen végzetes lehet. Emiatt szükségessé vált – legyen szó távmunkáról vagy egyéb munkavégzési formáról – egy szabályrendszer felállítására, mely behatárolja, de legalábbis megoldást ajánl fel a munkavállaló részére, hogy hogyan különítheti el a munkát a magánélettől, s élhet egészségesebb életformát.¹⁰²

Ennél pozitívabban látja a távmunka egyfajta továbbfejlesztett változatában a lehetőséget *Marzia Barbera professzor*. Meglátása szerint hatékony távmunka-végzés („*agile working*”) esetén minél több digitális információs eszközt használnak a munkavállalók, annál flexibilisebb és kötetlenebb, ezáltal hatékonyabb lesz a munkavégzésük. Ezáltal nem csak a saját dolgukat könnyítik meg, hanem a munkáltató is gazdaságosabb, profit-hatékony

¹⁰⁰ Gyulavári: Munkajog... 439. o.

¹⁰¹ Mt. 197. § (4) bek.

¹⁰² Jean-Emmanuel Ray: Impacts of digitalisation on the regulation of working conditions. Keynote paper. European Labour Law Network: 8th annual legal seminar: Digitalisation and Labour Law. 26-27. November 2015. Hague, Netherlands.

munkavállalókra tesz szert. Ráadásul a munkaerő olcsóbb és elérhetőbb, mint bármikor.¹⁰³

Hollandiában például már annyira elterjedt a távmunka, hogy egy 2015-ös (2016-ban hatályba lépő) törvényi szabályozás lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy kiegyezzenek a munkáltatójukkal egy flexibilisebb munkaidőben. Sőt, a távmunka a munkavállalók és a munkáltatók számára is profitálóbb. A rugalmas munkaidőben dolgozók magánélete is általában rendezettebb.¹⁰⁴

2. Európai Távmunka Keret-megállapodás

A Munka Törvénykönyve kimondja, hogy e törvény rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni.¹⁰⁵ „A jogalkalmazás számára különös jelentőséggel bír a magyar jogrenddel, valamint az Európai Unió jogrendjével összhangban álló értelmezés kötelezettsége.”¹⁰⁶ Emiatt mindenképpen említést kell tenni az Európai Távmunka Keret-megállapodásról.

Az Európai Unióban csak „információs társadalomként” emlegetett jelenség nagy figyelmet kapott nemzetközi szintereken, mivel meggyorsítja, kényelmesebbé teszi a munkavégzést. A munkáltató a munkavállalóval közvetlen elektronikus összeköttetésben áll a távmunka végzése alatt. Bankó megfogalmazásában a távmunka nem jelent mást, mint „*információtechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés.*”¹⁰⁷

„Az európai foglalkoztatási stratégia létrejöttét követően az Európai Tanács meghívta a szociális partnereket, hogy a tárgyalóasztal mellett alakítsanak ki olyan megállapodásokat, melyek segítségével korszerűbb munkaszervezési megoldások terjedhetnek el, ideértve a rugalmasabb foglalkoztatási konstrukciókat is, melyek célja részben az, hogy a vállalkozások termelékenyebbek és versenyképesebbek legyenek, és részben az, hogy megteremtsék a szükséges egyensúlyt rugalmasság és biztonság között.”¹⁰⁸

Az Európai Unió története során először 1993-ban a Fehér Könyv és a Bangemann-jelentés foglalkozott a távmunkával. A bizottságok jelentései

¹⁰³ Marzia Barbera: Recent developments in Italy: agile working. Keynote paper. European Labour Law Network: 8th annual legal seminar: Digitalisation and Labour Law. 26-27. November 2015, Hague, Netherlands.

¹⁰⁴ Guus Heerma van Voss: Recent developments in the Netherlands. Keynote paper. European Labour Law Network: 8th annual legal seminar: Digitalisation and Labour Law. 26-27. November 2015, Hague, Netherlands.

¹⁰⁵ Mt. 5. § (1) bek.

¹⁰⁶ Kártyás – Petrovics – Takács: Kommentár a munka törvénykönyvéről... Mt. 5. §.

¹⁰⁷ Bankó: Távmunka... 224. o.

¹⁰⁸ Európai Távmunka Keret-megállapodás: Bevezetés.

alapján egy rendkívül jó lehetőségekkel bíró, akkor még kiaknázatlan területről van szó, melynek kibontakoztatását feltétlenül támogatják. A 97/81/EK irányelv preambuluma 12. pontja is kívánatosnak tartja a részmunkaidős és egyéb flexibilis foglalkoztatásokkal való kiemelt törődést, így a távmunka is ismét szerephez jutott.¹⁰⁹

2002-ben következett az igazi áttörés: ekkor már közel 4,5 millió munkavállalót érintett Európában a távmunka. 2002. július 16-án Brüsszelben az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP összefogásával megszületett az Európai Távmunka Keret-megállapodás.¹¹⁰

A keret-megállapodás elsődlegesen a távmunka-végzés speciális munkajogviszony voltával kapcsolatosan ad iránymutatásokat. A keret-megállapodás meghatározása szerint a távmunka olyan munkaszervezési/munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik.¹¹¹

A dolgozat témájának szempontjából kiemelkedő fontosságú adatvédelmet és a vele kapcsolatos rendelkezéseket, valamint a vele kapcsolatos tájékoztatási kötelezettséget a megállapodás elsőként, mint a munkáltató kötelezettsége említi meg: A munkaadó felelős a megfelelő, jelesül a szoftverrel kapcsolatos intézkedések megtételéért a távmunkavállaló által szakmai céllal használt és feldolgozott adatok védelmének biztosítására. A munkaadó tájékoztatja adatvédelemmel kapcsolatos vállalati szabályzatról. A távmunkavállalót a hatályos jogszabályokról és távmunkavállaló köteles e szabályokat betartani. A munkaadó mindenekelőtt az alábbiakról is tájékoztatja a távmunkavállalót: bármely, a számítástechnikai eszközök használatával kapcsolatos megszorítások, így pl. az internet használata; az ezen megszorítások be nem tartásáért járó szankciók.¹¹²

A munkavállaló személyiségi jogainak védelmére is nagy hangsúlyt fektetett a szabályozás: amennyiben a munkáltató megfigyelő rendszert telepít, annak minden szempontból meg kell felelnie a vizuális megfigyelő eszközökről szóló 90/270/EK irányelvnek: A munkaadó tiszteletben tartja a távmunkavállaló magánéletét. Ha bármely nyomon követő rendszert állítanak be, annak a Vizuális megjelenítő egységekről szóló 90/270 sz. Irányelv céljaival összhangban kell állnia, és annak figyelembe vételével kell üzembe helyezni.¹¹³

VI. Összegzés

¹⁰⁹ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 71-72. o.

¹¹⁰ Bankó – Szőke: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre... 73. o.

¹¹¹ Európai Távmunka Keret-megállapodás... 2. pont.

¹¹² Európai Távmunka Keret-megállapodás... 5. pont.

¹¹³ Európai Távmunka Keret-megállapodás... 6. pont.

Ha végigtekintjük a történelmet, kezdve az élet deltájában kialakult egyiptomi piramisok alatt játszódo rabszolgaságtól, az európai jobbágyságon át, szépen lassan a végzett munka nem csak egyfajta kötelező szolgálatként nyilvánul meg, hanem az ipari forradalomtól kezdve már – bár munkaszerződés híján – bérmunkásokról beszélhetünk. A XIX. századi második ipari forradalomra megjelennek a kezdetleges munkaszerződések, koalíciós szerveződések, melyek a XX. századra kivirágognak.¹¹⁴ Az előző évezred végén pedig végbe ment a számítástechnikai forradalom, mely a munka világába is kérélhetetlenül begyűrűzött, megteremtve ezzel dolgozatom témáját, a digitális világ munkajogi kérdéseit.

Az értekezés végkövetkeztetéseként megállapíthatjuk, hogy jelen hatályos jogszabályokon alapuló ismereteink szerint a mai Magyarországon a digitális világ munkajogának kérdéseit alapvetően nem szabályozza konkrét jogszabály, hanem az Alaptörvényre, a Polgári Törvénykönyvre és a Munka Törvénykönyvére támaszkodhatunk a témával kapcsolatban, mint primer szakirodalmi jogforrásokra. A szekunder szakirodalmat illetően alig található a témával foglalkozó tudományos írás, néhány monográfiát leszámítva. Az Európai Unió szabályozást is figyelembe véve, csak az Európai Távmunka Keret-megállapodást találjuk. Mindebből arra következtethetünk, hogy – bár a Nyugat-európai országok már kísérletet tettek e jogszabályi hiány pótlására – a hazai primer és szekunder jogforrások nem tudják egyelőre betölteni a technikai fejlődés által keletkezett űrt a digitális munkajogi szabályozásban.

Ha mégis kísérletet teszünk a vonatkozó jogszabályok összefoglalására, akkor négy nagy egységre bonthatjuk tartalmilag a jogszabályokat. Elsőként a munkajogviszony elektronikus keletkezését, módosulását és megszűnését (megszüntetését) magába foglaló joganyagra, majd az elektronikus megfigyelést szabályozó jogirodalomra, melyet tovább bonthatunk a képi megfigyelőrendszerekre és az internet használati ellenőrzésre. Említést kell még tennünk a tipikus digitális munkajogi jogviszonyról, a távunkáról, mely a digitális munkajog iskolapéldája, s végül az Európai Távmunka Keret-megállapodás, mint uniós joganyag foglalkozik a kérdéssel.

A dolgozat úttörőként egy összefoglaló képet kívánt adni a digitális munkajog hazai helyzetéről, és esetleges iránymutatásul szolgálni egy majdani jogalkotás alapjaihoz, de legalábbis felhívni a figyelmet az égetően fontos, hiányzó jogszabályi háttér megalkotására. Egy azonban biztos: digitális világunk rohamos fejlődésének szabályozására minél előbb megoldást kell találnunk, s nincs ez másként a munkajog területén sem.

¹¹⁴ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest 2005. 45-59. o

Közjog

