

SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM

Állam- és Jogtudományi Kar

Szeged

OTDK dolgozat

A munkavállalók magánszférájának védelme a távmunka során

Témavezető:

Prof. Dr. Hajdú József

Tanszékvezető egyetemi tanár

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Készítette:

Lukács Adrienn

jogász szak

nappali, V. évf.

Szeged, 2014

Összefoglaló

A kutatás tárgya a távmunka és adatvédelem együttes vizsgálata, amely különösen fontos terület, azonban hazánkban még szinte teljesen kidolgozatlan. Mind a távmunka, mind az adatvédelem szerepe fokozatosan felértékelődik a modern társadalmakban. A hagyományos munkajogviszonyok során felmerülő munkáltatói ellenőrzések már jogilag szabályozottak: a dolgozatban azt vizsgáltam, hogy ez a már létező szabályozás hatékonyan alkalmazható-e a távmunka során felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre is.

Kutatásom célkitűzése annak vizsgálata, hogy a hagyományos munkajogviszony során alkalmazott munkáltatói ellenőrzésekhez képest mik azok a távmunka során felmerülő eltérő helyzetek, jellegzetességek, amelyek felvetik a munkavállalók magánszférához és személyes adatok védelméhez való jogának a fokozott biztosítását. Így a kiindulópontot a távmunka elhatárolása jelentette a hagyományos munkajogviszonytól. Kutatásom alapját a jogdogmatikai kérdések áttekintése és a tételes jog vizsgálata képezte, valamint kitekintést tettem a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság gyakorlatára is.

Dolgozatomban elsőként a távmunkát mutatom be, ezt követően ismertetem a munkáltatói ellenőrzés során felmerülő alapvető jogi problémát: a munkáltató jogos gazdasági érdekének és a munkavállaló alapvető személyiségi jogainak kollízióját. Röviden áttekintem az adatvédelemre vonatkozó nemzetközi és hazai dokumentumokat, bemutatva a munkáltatói ellenőrzésekre már kidolgozott szabályozást. Ezt követően ismertetem a távmunka során felmerülő ellenőrzéseket, azok különleges jellemzőit.

Kutatásom eredményeképp arra jutottam, hogy a távmunka eltérő jellegzetességei nem olyan mértékűek, hogy szükségessé tegyék a speciális, törvényi szintű szabályozást, mivel a már létező szabályozás megfelelő védelmet biztosít a távmunka esetében is. Ennek ellenére kiemelt jelentősége van a távmunka és adatvédelem együttes, ha nem is törvényi szinten történő szabályozásának, amely norma által érvényre juthatnak a távmunka speciális adatvédelmi vonatkozásai is. A dolgozat befejező része ezeket a *de lege ferenda* javaslatokat tartalmazza.

A kutatás a TÁMOP 4.2.4.A/2-11-1-2012-0001 azonosító számú „Nemzeti Kiválóság Program – Hazai hallgatói, illetve kutatói személyi támogatást biztosító rendszer kidolgozása és működtetése konvergencia program” című kiemelt projekt keretében zajlott. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	4
I. Atipikus munkajogviszonyok: a távmunka.....	6
I.1. A tipikus és atipikus munkajogviszonyok elhatárolása.....	6
I.2. A távmunka	7
I.2.1. A távmunka definíciója.....	7
I.2.2. A távmunka típusai	8
I.2.3. A távmunkára jogi szabályozása	9
II. Magánszférához és személyes adatok védelméhez való jog a munkahelyen	13
II.1. Munkáltatói és munkavállalói érdekek ütközése	13
II.1.1. A munkáltató jogos gazdasági érdeke	14
II.1.2. A munkavállalói érdek	16
II.2. Vonatkozó jogi szabályozás.....	19
II.2.1. Nemzetközi normák	19
II.2.2. Hazai szabályozás.....	20
III. A távmunka során felmerülő adatvédelmi problémák és lehetséges megoldásaik	30
III.1. A távmunka adatvédelmi kérdései.....	30
III.2. Az ellenőrzés formái.....	33
IV. De lege ferenda javaslatok	38
Összegzés	40
Irodalomjegyzék: a felhasznált szakirodalom, források jegyzéke	41
Hivatkozott jogszabályok és bírósági határozatok jegyzéke.....	44

Bevezetés

Dolgozatomban azt vizsgálom, hogy a munkáltatói ellenőrzések hogyan érintik, és mennyire sértik a munkavállalók magánszféráját, személyes adatok védelméhez való jogát a távmunka esetében. Ezen túlmenően célom választ találni arra a kérdésre, hogy a hagyományos munkaviszony során felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre már kidolgozott szabályozás kellő védelmet biztosít-e a távmunka során felmerülő ellenőrzések esetében is. Dolgozatom 2014.12.01-én került lezárásra.

A téma aktualitását az adja, hogy mind az atipikus munkavégzések – köztük a távmunka¹ –, mind az adatvédelem szerepe egyre növekszik a modern társadalmakban. A munkáltatónak egyre több olyan eszköz áll a rendelkezésére, amellyel egyre alaposabban,² és egyre olcsóbban figyelheti meg a munkavállalóit. Elmondható, hogy napjainkban minden munkavállalót ellenőriznek valamilyen módon,³ ez alól a távmunkások sem képeznek kivételt.

Dolgozatom célja annak vizsgálata, hogy a távmunka során felmerülő ellenőrzések esetében mennyiben található eltérés a hagyományos munkajogviszonyhoz képest, illetve, hogy mik ezeknek az eltéréseknek az adatvédelmi hatásai. Így a kutatás kiindulópontját a távmunka és a hagyományos munkaviszony elhatárolása képezi.

Az ellenőrzések során felmerülő adatvédelmi problémáknak kettős megközelítésük létezik. A munkáltatói oldalról felmerül a munkahelyi ellenőrzés kérdése, ezzel kapcsolatban a munkabiztonság, munkaintenzitás és a munkáltatói adatok biztonságára vonatkozó kérdések. A technológia fejlődésének köszönhetően lehetséges, hogy a munkavállalók rugalmasabb körülmények között, távolról is hozzáférhessenek az információkhoz, lehetővé téve a távmunka kialakulását.⁴ Ezeknek az eszközöknek hála nemcsak az vált lehetővé, hogy a munkavállalók távolról is dolgozhassanak, hanem egyre gyakrabban magáncélra is használják ezeket az eszközöket a munkavégzés mellett.⁵ Így a munkavállalói oldalról a saját célra történő használat okozhat problémát. Ezen túlmenően a technológiai fejlődésnek köszönhetően megnőtt a magánszférába való beavatkozásnak a veszélye: egyre súlyosabb és

1 A távmunka elterjedtségéről bővebben: Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécs, 2009, 81.o; Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, 2010, 166.o; <http://tavmunka.org/wp/hvg-1-resz-nem-csak-alom-hogy-otthonrol-dolgozhat/>

² Lewis Maltby, az amerikai National Workrights Institute elnöke szerint „A munkáltató már így is képes arra, hogy bármit és mindent megtudjon a munkavállalói életéről.” forrás: <http://www.cnbc.com/id/100743693#>.

³ Computers intruding on privacy in workplace- World of Work, The Magazine of the ILO, No.10, December 1994, 22.o

⁴ Robert, Frédéric: Le télétravail a domicile, Éditions Larcier, Bruxelles, 2005, 17.o

⁵ <https://www.privacyrights.org/bring-your-own-device-risks>

mélyebb sérelem valósítható meg. Emiatt az adatvédelem és távmunka együttes vizsgálata igen újszerű és aktuális kérdés. Megjegyzem, hogy a kutatásom során a távmunka és adatvédelem alatt számos forrás⁶ a munkáltató adatainak a védelmét értette, a munkavállalói magánszféráról, adatvédelemről említést sem téve. Habár a téma a munkáltató oldaláról is igen fontos, dolgozatomban a munkavállalói személyiségi jogi védelem vizsgálatára helyezem a hangsúlyt, annál az oknál fogva, hogy a munkaviszony hierarchikus jellegéből következően a munkavállalói érdekérvényesítés sok esetben nehézségekbe ütközik.

Kutatásom alapját a jogdogmatikai kérdések áttekintése, illetve a tételes jog vizsgálata képezte, valamint kitekintéssel voltam a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) gyakorlatára is. Ezen túlmenően kísérletet tettem a külföldi és a hazai tudományos szakirodalom minél szélesebb körű megismerésére. Dolgozatomban elsőként a távmunkát mutatom be, majd a magánszférához illetve a személyes adatok védelméhez való jogot, és ezt követően térek rá a távmunka és adatvédelem együttes vizsgálatára.

⁶ Ld. többek között: <http://www.doi.gov/telework/upload/Privacy-Act-and-Protecting-Information-for-Teleworkers.pdf>,
<http://blog.hiremyparents.com/1491/telecommuting-data-protection/>,
<http://www.mylawyer.co.uk/data-protection-in-teleworking-a-A76018D34064/>,
https://cdt.org/files/privacy/20080729_riskathome.pdf

I. Atipikus munkajogviszonyok: a távmunka

A munkajogi szakirodalom szerint a távmunka az atipikus foglalkoztatási formák közé tartozik. Dolgozatom első fejezetében a tipikus és atipikus munkajogviszonyok közti elhatárolást mutatom be: ismertetem a hagyományos munkaviszony jellemzőit, majd a távmunka definíciójának és típusainak meghatározásával rámutatok azokra a jellemzőkre, amelyekben a távmunka eltér a tipikusnak mondott munkajogviszonytól. Végül a távmunkára vonatkozó jogi szabályozást ismertetem.

I.1. A tipikus és atipikus munkajogviszonyok elhatárolása

Az atipikus munkaviszony fogalma relatív fogalom, ami azt jelenti, hogy a meghatározásához először a tipikus munkaviszony definíciója szükséges, a tipikus munkaviszonytól függ, hogy ahhoz képest mi tekinthető atipikusnak.⁷ Így a továbbiakban először a tipikus munkajogviszony, ezt követően az atipikus munkajogviszony definícióját határozom meg.

- **Tipikus**, azaz szokásos munkavégzési forma az, amely határozatlan idejű, teljes munkaidőben történő foglalkoztatásra szól, a jogviszonyban szereplők a munkáltató és a munkavállaló, és a munkáltató által meghatározott helyen (munkáltató székhelye, telephelye) és időben történő munkavégzésre jön létre.⁸
- **Az atipikus** munkajogviszonyoknak nincs egységes definíciója,⁹ a fogalom egy gyűjtőfogalom: a munkavégzés hagyományos formáitól valamely ismértvben eltérő munkaviszonyok tartoznak ide.¹⁰ Ezek a foglalkoztatási formák a tipikushoz képest olyan lényegi ismértvben térnek el, amely az eltérő szabályozásukat is szükségessé teszi.¹¹

⁷ Bankó i.m. 57-58.o

⁸ Hajdú József – Kun Attila: Munkajog I., Patrocinium Kft., Budapest, 2012, 236.o

⁹ Bankó i.m. 57.o

¹⁰ Bankó i.m. 53.o

¹¹ Hajdú – Kun (2012) i.m. 236.o

I.2. A távmunka

A távmunka egyike az atipikus foglalkoztatási formáknak. A következőkben ismertetem a távmunka definícióját, ezt követően bemutatom a távmunka típusait, valamint a távmunkára vonatkozó jogi szabályozást.

I.2.1. A távmunka definíciója

A távmunka fogalma nem határozható meg egységesen, számos fogalom létezik¹² a jelenség meghatározására, pusztán bizonyos ismérvekben figyelhető meg állandó egyezés. A továbbiakban a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) által meghatározott definíciót tekintem kiindulási alapnak. Eszerint a távmunkavégzés „*a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*”¹³

Habár számos fogalom létezik, a köztük lévő eltérések ellenére is meghatározhatók a távmunka alapvető ismertetőjegyei, illetve azok a szempontok, amelyekben változás lép fel a hagyományos munkajogviszonyhoz képest. Ezek az ismertetőjegyek: a munkaszervezés jellege, a munkavégzés helye, illetve a munkavégzés eszköze.¹⁴ A munkaszervezés jellegét tekintve az utasítás és ellenőrzés kapcsán figyelhető meg eltérés, mivel a távmunka során a munkavállaló és a munkáltató közti kapcsolat valamilyen infokommunikációs eszköz útján jön létre, a felek nincsenek személyesen jelen. A munkahellyel kapcsolatban megállapítható, hogy a munkavégzés helye eltér a hagyományostól (ezeket az eltéréseket a következő fejezetben vizsgálom). A munkavégzés eszközei vonatkozásában kiemelendő, hogy azon keresztül kommunikál a munkáltató és a munkavállaló, valamint eltérés lehet, hogy az eszköz sok esetben a munkavállaló tulajdonát képezi. Tehát lényegét tekintve „a távmunka számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés.”¹⁵

A fent kifejtettekből álláspontom szerint az a következtetés vonható le, hogy a leglényegesebb ismérv, amelyben alapvetően eltér a távmunka a hagyományos

¹² Ld. bővebben többek között: Európai Távmunka Keretmegállapodás 2002, 2., Ferencz Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, doktori értekezés, Győr, 2014, 80.o, Forgács i.m. 26.o

¹³ 2012: I. tv. 196.§ (1)

¹⁴ Bankó i.m. 160.o

¹⁵ Bankó i.m. 161.o

munkavégzéstől, az a munkavégzés helye. Hiszen a felek közötti fizikai értelemben vett személyes kapcsolat hiánya, amelyet eltérő kapcsolattartással, a számítástechnikai eszközök alkalmazásával kell pótolni, az eltérő munkavégzési helynek a következménye.

I.2.2. A távmunka típusai

Láthattuk, hogy már a távmunka fogalmak között is számos eltérés található, így a távmunka típusainak sem létezik egy mindenki által egységesen elismert rendszerezése, számos csoportosítási lehetőség létezik. Azért fontos ezeknek az ismertetése, mivel az eltérő helyzeteknek és sajátosságoknak az áttekintésével kaphatunk képet arról, hogy milyen eltérő jellemzői vannak a távmunkának a hagyományos munkaviszonyhoz képest. A távmunka különböző fajtái áttekintésénél a Forgács Tamás által meghatározott, a munkavégzés helye alapján végzett csoportosítást veszem alapul.

- **Munkavégzés helye alapján történő csoportosítás:**
 - otthoni távmunka: a távmunkás otthonából látja el a távmunkában elvégezhető feladatait, rendelkezik a munkaadóval való kommunikációs kapcsolat felvételéhez szükséges technológiai berendezéssel.¹⁶
 - mobil távmunka: ebben az esetben a munkavégzés helyszíne változik a munkavégzés tartalmától függően, feladatait mobil számítástechnikai eszközök segítségével látja el, tartja a kapcsolatot a munkáltatóval.¹⁷ (Álláspontom szerint ez megegyezik a nomád munkavállaló kategóriájával.¹⁸) Ha napjainkban még nem is a mobil munkavégzés a távmunka legelterjedtebb formája, a jövőben nagy valószínűség szerint növekedni fog a mobil távmunkások száma.¹⁹
 - távmunkaház:²⁰ a munkavégzés helye a távmunkaház, ami általában az agglomerációban, vidéki településeken kialakított számítógépes munkahely, a

¹⁶ Forgács i.m. 27.o

¹⁷ Forgács i.m. 27-28.o

¹⁸ Nomád munkavégzésnek tekintjük, ha a munkavállaló a munkája jelentős részét utazás során végzi (repülőtér, vonat, stb.), nem kötődik egyetlen fix munkavégzési helyhez sem, bárhol képes dolgozni, és a munkavégzéshez szükséges elektronikai eszközöket magánál hordozza. Forrás: <http://www.crito.uci.edu/papers/DesigningForNomadicWork.pdf>, <http://www.irma-international.org/viewtitle/50600/>, Popma, Jan: A technostressz és a nomád munkavégzés egyéb hátulütői, Műhelytanulmány, 2013, Európai Szakszervezeti Intézet, 6.o

¹⁹ <http://www.crito.uci.edu/papers/DesigningForNomadicWork.pdf>, <http://www.irma-international.org/viewtitle/50600/>

²⁰ A távmunkaházak típusairól, fogalmáról lásd részletesebben: Forgács i.m. 31-36.o

munkáltató telephelyétől távol eső iroda. Lényege, hogy az adott munkáltató alakítja ki a munkakörnyezetet saját távmunkásai számára.²¹

- (Bár nincs benne a felsorolásban, de érdemes a határokon átnyúló távmunka esetét is megemlíteni,²² ami a távmunka bármely típusa esetében megvalósítható.)

I.2.3. A távmunkára jogi szabályozása

Magyarország vonatkozásában a távmunkát szabályozzák mind uniós normák, mind nemzeti szabályok. A továbbiakban először az uniós szabályozás leglényegesebb dokumentumait mutatom be említés szintjén, ezt követően térek rá a magyar szabályok ismertetésére.

I.2.3.1. Európai uniós normák

Az Európai Unióban a távmunka már az 1990-es évektől kezdve több dokumentum témáját is képezte.²³ Míg az atipikus munkajogviszonyok egyéb fajtái (pl.: részmunka, határozott ideig tartó munkaviszony) uniós irányelvben kerültek szabályozásra, addig a távmunkát az Európai Távmunka Keretmegállapodás (2002) szabályozza, melyet az aláíró felek átültettek a nemzeti jogukba.²⁴ Az adatvédelem kapcsán a megállapodás kimondja, hogy az adatbiztonságról a munkáltató köteles gondoskodni, valamint köteles a munkavállalót tájékoztatni az adatvédelmi szabályokról, illetve a munkaeszköz használatával kapcsolatos szabályokról. A munkáltató köteles tiszteletben tartani a munkavállaló magánéletét, és amennyiben valamilyen megfigyelőrendszert kíván alkalmazni, azt a Vizuális megjelenítő egységekről szóló 90/270 sz. irányelv rendelkezéseivel összhangban teheti meg.²⁵

I.2.3.2. Hazai szabályozás

a) Munka Törvénykönyve

Magyarországon a Keretmegállapodás átültetését az Mt. 196-197.§ valósította meg. Alapvetően a távmunkát végző munkavállalóra is az Mt. "általános" rendelkezéseit kell alkalmazni, a távmunkára vonatkozó fejezetben foglalt eltérésekkel. A törvény meghatározza a távmunka definícióját, valamint azokat a rendelkezéseket, amelyek a tipikus

²¹ Forgács i.m. 28.o

²² Bankó i.m. 162.o

²³ Pl.: Fehér Könyv, Bangemann-jelentés

²⁴ Welz, Christian - Wolf, Felix: Telework in the European Union, Eurofound, 2010 (EF/09/96/EN)

²⁵ Európai Távmunka Keretmegállapodás, 2002, 5, 6.

munkajogviszonytól való eltéréseket szabályozzák. Ezek az eltérő területek a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettség és az izoláció csökkentése, az utasítási jog, valamint a magánszféra védelme és a munkáltató ellenőrzési joga. A továbbiakban az ezekre vonatkozó rendelkezéseket ismertetem.

- **Tájékoztatás és izoláció csökkentése:** Az általános szabályhoz képest eltérés, hogy a távmunkavégzésről a munkaszerződésben mindig kifejezetten meg kell állapodni.²⁶ A munkáltatót terhelő általános tájékoztatási kötelezettségen túlmenően, a munkáltatót többlet-tájékoztatási kötelezettség terheli többek között a munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályai, továbbá azon szervezeti egység vonatkozásában, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.²⁷ Ezen túlmenően a munkáltató köteles a távmunkásnak minden olyan tájékoztatást megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.²⁸
- **Utasítási jog:** a munkáltató utasítási joga mintegy két részre válik: a feladatok meghatározásával kapcsolatban ugyanúgy megilleti a munkáltatót, a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdésekben azonban már jóval szűkebb a hagyományos munkajogviszonyéhoz képest.²⁹ A munkavállaló nem a munkáltató közvetlen irányítása alatt dolgozik, a munkavállaló fokozott önállósággal rendelkezik.³⁰ Főszabály szerint a távmunkás kötetlen munkarendben végzi a munkáját (azonban a felek ettől eltérhetnek), maga jogosult a munkaidő-beosztását, felhasználását meghatározni.³¹
- **Magánszféra védelme és ellenőrzési jog:** a távmunkás fokozottabb önállósága a munkavégzés során általában fokozottabb munkáltatói ellenőrzési jogosultságokkal is jár. Jól látható, hogy a hagyományos munkavállalóhoz képest a távmunkás kikerül a munkáltató közvetlen felügyelete alól. Különösen fontos a munkáltatói ellenőrzések kérdését szabályozni, hiszen a hagyományos munkaviszonytól eltérően a munkavégzés eltérő helyéből fakadóan az ellenőrzés olyan helyiségekben is bekövetkezhet, amely mind a munkavállaló, mind más személyek magánéletének

²⁶ 2012: I. tv. 196.§(2)

²⁷ 2012: I. tv. 196.§(3)

²⁸ Kardkovács Kolos (szerk.): Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2012, 324.o

²⁹ Dr. Horváth István - Dr. Szabó Tibor, Munkajogi navigátor, Az új Munka Törvénykönyve a gyakorlatban, Adónet.hu, Budapest 2012, 387.o

³⁰ Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 439.o

³¹ Dr. Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014, 552.o

helyszínéül is szolgálhatnak.³² A felek a munkaszerződésben rendelkezhetnek a munkáltató ellenőrzési joga gyakorlásáról, az ellenőrzés módjáról, a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamról. Ezzel kapcsolatos kikötés hiányában ezeket a munkáltató egyoldalúan állapítja meg. Azonban az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.³³

A számítástechnikai eszköz ellenőrzésekor, amennyiben a munkáltató biztosította az eszközt, korlátozhatja a magánhasználatot, így jogosult ellenőrizni, hogy a munkavállaló valóban betartotta-e ezt a korlátozást. Azonban még ha arra utaló jelet is talál, hogy a munkavállaló nem tartotta be ezt a tilalmat, a munkáltató akkor sem ismerheti meg ezeknek az adatoknak a tartalmát, legfeljebb csak felszólíthatja a munkavállalót a magatartás abbahagyására, vagy súlyosabb esetben akár a munkaviszonyát is megszüntetheti. Amennyiben az eszközt a munkavállaló biztosította, vagy a munkáltató biztosította, de engedélyezte a magáncélú használatot, akkor is joga van a munkáltatónak az ellenőrzéshez, azonban a személyes adatok védelmét az ilyen ellenőrzés folyamán is biztosítani kell, a munkáltató nem tekinthet be a munkavállalónak a számítógépen tárolt, a munkavégzéssel nem összefüggő adataiba.³⁴

b) Munkavédelmi törvény:

A távmunka vonatkozásában fontos kiemelni a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvényt (továbbiakban: Mvt.), aminek 86/A §-a külön rendelkezik a távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályokról. A törvény a munkavégzés eszközével kapcsolatban kimondja, hogy bár főszabály szerint a munkavégzéshez szükséges eszköz biztosítása a munkáltató feladata, a távmunka végzése történhet a munkavállaló eszközével is, azonban a munkáltató ilyenkor is köteles a munkaeszköz munkavédelmi szempontú ellenőrzésére.³⁵ Az Mvt. rendelkezik a munkavégzés helyéről: bár a távmunkát végző nem a munkáltató telephelyén dolgozik, a távmunkavégzés csak a munkáltató által munkavédelmi

³² Lajkó Dóra (szerk.): Munkajog és társadalombiztosítási jog, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, Pécs 2013, 149-150.o

³³ 2012: I.tv.197.§(4)

³⁴ Kardkovács i.m. 326.o

³⁵ 1993: XCIII. tv. 86/A§(2)

szempontból előzetesen megfelelőnek minősített munkahelyen folytatható, illetve a munkavállaló csak a munkáltató hozzájárulása alapján változtathatja meg a munkavédelmi szempontból lényeges munkakörülményeket.³⁶ Tehát a munkáltató a távmunkavégzés esetében is felelős a biztonságot és egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények kialakításáért. Az Mvt. az ellenőrzéssel kapcsolatban is állít fel követelményeket: meghatározza mikor tekinthető indokoltnak a munkáltató ellenőrzése (ha arra a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzés körülményeinek való megfelelés ellenőrzése érdekében kerül sor, hogy megállapítsa, hogy a munkavállalók ismerik, illetve betartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket, vagy ha a munkáltató a munkavédelmi üzembe helyezés, kockázatértékelés, annak felülvizsgálata, baleset kivizsgálása céljából kíván belépni vagy tartózkodni a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területén.³⁷) A munkavédelmi képviselő kizárólag a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén.³⁸ A munkavédelmi hatósági ellenőrzésnek is vannak korlátai: kizárólag munkanapon, 8 és 20 óra között végezhető. A munkavédelmi hatóság a munkáltatót és a munkavállalót az ellenőrzés megkezdése előtt legalább 3 munkanappal tájékoztatja. A munkavállaló engedélyre van szüksége, amennyiben a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére történő belépés szükséges. Ezt az engedélyt a munkáltató köteles beszerezni a munkavállalótól, legkésőbb az ellenőrzés megkezdéséig.³⁹

Jól látható tehát, hogy a távmunkának a hagyományos munkaviszonytól való eltérései speciális, kifejezetten a távmunkára vonatkozó rendelkezések fenntartását teszik szükségessé. Annak érdekében, hogy megállapíthassam, hogy a hagyományos munkaviszony során felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre kidolgozott szabályozás hatékonyan alkalmazható-e a távmunkára, a távmunka sajátosságain túlmenően vizsgáltam a munkajogviszony során a munkáltató és munkavállaló jogait, valamint érdekeit. A továbbiakban ezeket a jogokat és érdekeket mutatom be.

³⁶ Kardkovács i.m. 326-327.o

³⁷ Kardkovács i.m. 327.o

³⁸ 1993: XCIII. tv. 86/A§(6)

³⁹ 1993: XCIII. tv. 86/A§(7)

II. Magánszférához és személyes adatok védelméhez való jog a munkahelyen

Dolgozatom második fejezetében a munkáltató és munkavállaló közötti érdekösszeütközést vizsgálom meg, rávilágítva a (táv)munkavégzés során felmerülő adatvédelmi kérdések elméleti vonatkozásaira. Bemutatom a munkáltatói, majd a munkavállalói jogokat, ezt követően pedig ismertetem a témára vonatkozó nemzetközi és hazai jogi szabályozást.

II.1. Munkáltatói és munkavállalói érdekek ütközése

A munkavállalók magánszférához, illetve személyes adatok védelméhez való jogának sérelme a munkaviszony fennállása során alapvetően a munkáltatói ellenőrzés keretében merül fel.⁴⁰ Ez a jelenség a munkáltató alapvető érdekeire vezethető vissza: a munkáltató a jogos gazdasági érdekének hatékony érvényesítése miatt figyeli meg, ellenőrzi a munkavállalóit. A munkáltatói jogos gazdasági érdekekkel szemben található a már említett magánszférához való jog, illetve személyes adatok védelméhez való jog. A munkahelyi ellenőrzések során felmerülő probléma tehát a munkáltatói érdekek és a munkavállalói alapjogok ütközése. Mind a két oldalon jelentős jogok, illetve érdekek találhatók, így e két oldal közötti érvényesíthetőségi egyensúlyt kell megtalálni és betartani a vonatkozó szabályok megalkotása, illetve az ellenőrzés során.⁴¹

A munkaviszony alanyainak különféle jogaik és kötelezettségeik vannak. A munkáltató kötelezettségei a munkavállaló jogaival szoros kölcsönhatásban állnak:⁴² ami az egyik oldalon kötelezettség, az a másik oldalon jogként jelenik meg. Ezeknek a jogoknak és kötelezettségeknek az érvényesítése mögött húzódnak meg azok az érdekek, amelyek feljogosíthatják a munkáltatót a munkavállaló alapvető személyiségi jogai korlátozására.⁴³ A munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, amely a munkavállalói oldalon egyrészt jogként, másrészt rendelkezésre állási kötelemként jelenik meg. A munkáltató jogosult és egyben kötelezett a munkavégzéssel kapcsolatban utasítások adására, ellenőrzésre: a

⁴⁰ Dr. Fabók András: A munkavállaló személyiségi jogainak és személyes adatainak a védelme, Munkaügyi Szemle, 2000, 4, 40.o

⁴¹ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 20.o

⁴² Hajdú József – Kun Attila: Munkajog I., Patrocinium Kft., Budapest, 2011, 144.o (Bár a tankönyv 2011-es, a tartalmi egyezés miatt a benne leírtak jelenleg is igaznak tekintendők.)

⁴³ Hajdú (2005) i.m. 20.o

munkavállalónak ezek megvalósítása során joga van a személyes adatai védelméhez, ugyanakkor köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekét tiszteletben tartani.⁴⁴ A munkáltató kötelessége, hogy biztosítsa az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeit, a munkavállaló ezt egyfelől jogosult megkövetelni tőle, másfelől őt is terheli kötelezettség a biztonságos munkafeltételek kialakításával kapcsolatban.⁴⁵ A munkáltatónak és munkavállalónak érdeke fűződik a fenti jogok és kötelezettségek érvényesítéséhez, ezeket az érdekeket szolgálhatják a korlátozások.

Ez az alapvető jog- és érdekütközés nemcsak a hagyományos munkavégzés során, hanem a távmunka során is megtalálható. A különbség annyi, hogy mivel a távmunka valamennyi fajtájának kialakulása mögött egy speciális igény húzódik meg (pl. költségek csökkentése, hatékonyság növelése a munkáltatói oldalról, vagy a munkába járás idejének megspórolása és a munkavégzés helyének rugalmassága a munkavállalói oldalról stb.), ezért ezeknek a különös jellemzőknek megfelelően, az alapjogviszonyhoz képest eltérő hangsúllyal, formában, de ugyanaz a konfliktus jelenik meg. A továbbiakban ennek a konfliktusnak ismertetem a két oldalát: először a munkáltató érdekeit, majd a munkavállaló jogait.

II.1.1. A munkáltató jogos gazdasági érdeke

A munkáltatónak a jogos gazdasági érdekének érvényesítése miatt fűződik érdeke a munkavállalók személyiségi jogainak korlátozásához. Ennek a jogos gazdasági érdeknek két területét vizsgálom kiemelten: először bemutatom a munkavégzés ellenőrzéséhez, majd ezt követően a személy- és vagyonbiztonság megteremtéséhez fűződő munkáltatói érdekeket.⁴⁶

- A **munkavégzés** ellenőrzése kapcsán a munkáltatót megilletik bizonyos jogosultságok, amelyek a jogos gazdasági érdekéhez kapcsolódnak. A minél hatékonyabb gazdálkodás megteremtése egy olyan érdek, amely miatt a munkáltató indokoltnak tartja az ellenőrzést. Ez ráadásul fokozottan jelenik meg a távmunka esetében, hiszen a távmunkás nem a munkáltató közvetlen felügyelete alatt végez munkát. Ennélfogva a munkáltató nem tudhatja biztosan, hogy az adott munkavállaló a munkaidejét valóban munkával tölti-e, elég időt tölt-e munkavégzéssel, azt hatékonyan teszi-e stb. Emellett a fokozott ellenőrzés szolgálhat a „megváltozott”

⁴⁴ Kardkovács i.m. 104-107.o

⁴⁵ 1993: XCIII. tv. 2.§(2), 60.§, 61.§

⁴⁶ Péterfalvi Attila (szerk.): Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC, Budapest, 2012, 304.o

utasításadási jog ellensúlyozására is. A munkáltató ellenőrzési jogából következik, hogy szeretne minél több információt szerezni a munkavállalóról, hogy megbizonyosodjon arról, hogy a munkáját valóban elvégzi-e, azt mennyire hatékonyan teszi, valóban ő-e a legjobb, akit alkalmazhat. Ezért indokolt számára többek között a munkafolyamatok ellenőrzése, munkavégzés intenzitásának ellenőrzése, munkavállalói hozzáállás vizsgálata, munkaminőség ellenőrzése. A munkáltató érdekelt abban, hogy tudomásra jussanak a munkavégzéssel kapcsolatos olyan információk, amelyekkel a munkavégzést hasznosabbá teheti, hogy képes legyen hatékonyságnövelő eszközökkel és technikákkal növelni a teljesítményt. Az ellenőrzés által pedig ilyen információk birtokába juthat a munkáltató.⁴⁷

- **Személy- és vagyonbiztonság.** A munkáltatónak nyomós érdeke fűződik a biztonságos munkavégzés garantálásához, a munkaviszponnyal összefüggésben okozott károk megelőzéséhez. A személyi kár a munkavállalót ért munkabaleset formájában, míg a vagyoni kár a munkáltató eszközeiben következhet be. A munkavállaló testi épségében bekövetkezett kárért a munkáltató objektív felelősséggel tartozik, szűk körű kimentési lehetősége van. A munkáltatónak a munkavállalót ért teljes kárt kell megtérítenie, mivel a munkáltató köteles megvalósítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeit.⁴⁸ Ez a távmunka esetében okozhat nehézségeket, hiszen a munkavállaló a munkahelytől eltérő (sőt, akár állandóan változó) helyről dolgozik. Így a munkáltató fokozottan érdekelt egyfelől abban, hogy tudja, hogy a munkavállaló honnan végez munkát, másfelől, hogy az adott hely megfeleljen a jogszabályi követelményeknek. A vagyonvédelem kapcsán a munkáltató jogos gazdasági érdeke az általa biztosított felszerelések megóvása, a rendeltetésszerű használat biztosítása. Azonban mivel nincs közvetlen kapcsolatban a távmunkással, így nehezebben juthat tudomására, hogy a munkavállaló magáncélra is használja-e az általa biztosított eszközt. A rendeltetésszerű használat ellenőrzése végett alkalmaz a munkáltató különböző megfigyeléseket.

A munkáltató az előzőekben kifejtettek miatt tarthatja indokoltnak a munkavállalók ellenőrzését és megfigyelését. A technológia gyors fejlődésének köszönhetően erre egyre több lehetősége van (és egyre olcsóbban), így ma már számos módon valósíthatja meg az

⁴⁷ Hajdú (2005) i.m. 8.o

⁴⁸ Kardkovács i.m. 258.o. A munkáltatói kártérítési felelősségről ld. bővebben: Uo. 257-283.o

ellenőrzést. Egyre gyakoribbak a kamerás megfigyelések, az e-mail-ek ellenőrzése, telefonbeszélgetések lehallgatása, számítógép használat ellenőrzése, GPS útján történő ellenőrzés stb. Ez a munkáltatói érdek a távmunka esetében is ugyanúgy fennáll, csak a munkavégzés speciális jellege miatt az ellenőrzés más célból, más intenzitással valósulhat meg, illetve a korlátozandó jogok is más módon sérülnek, mint a hagyományos munkaviszony esetében. A továbbiakban ezeket a munkavállalói jogokat ismertetem.

II.1.2. A munkavállalói érdek

A munkahelyi ellenőrzés kapcsán a munkavállalói oldalon a magánszférához való jog, valamint a személyes adatok védelméhez való jog ütközik a korábban bemutatott munkáltatói érdekekkel. A **magánszférához való jog** az alapvető emberi jogok közé tartozik, az általános személyiségi jog egyik aspektusa.⁴⁹ A személyiség a test és a szellem elválaszthatatlan egysége, amely az egyén viselkedését és gondolkodását juttatja kifejezésre, amelyek a személyisége értékét (életminőségét) jelentik.⁵⁰ Louis Brandeis és Samuel Warren, az újkori magánélet (angolul privacy) fogalom megalkotói szerint azt a jogot jelenti, hogy az illetőt egyedül hagyják.⁵¹ A privacy tartalmát nehéz pontosan meghatározni: magába foglalja az egyénnek a privát szféráját, ahol önmaga lehet, az önrendelkezési jogát, az életének azt a részét, amelyben elkülönülhet mindenki mástól. Jelenti az igényt, hogy az egyén meghatározza, hogy a rá vonatkozó információk mikor, hogyan és milyen mértékben jutnak mások tudomására.⁵² Az ember személyiségének érdekkifejeződése, amely a személyiség sérthetlenségét, az egyén függetlenségét, méltóságát és integritását védi.⁵³ Szabó Máté Dániel szerint a privacy „az egyén joga ahhoz, hogy magáról döntsön.”⁵⁴ Emellett szoros kapcsolatban áll az emberi méltósághoz való joggal.⁵⁵ A meghatározást nehezíti, hogy a magánszférának a határai személyenként változhatnak: az egyéntől függ, hogy ki milyen szintű beavatkozást tekint a magánszféra megsértésének.⁵⁶ Ennek a változó határnak ellenére

⁴⁹ Sári János- Somody Bernadette: Alapjogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 127.o

⁵⁰ Prof. Dr. Bíró György (szerk.): Új magyar polgári jog (I-VIII. tankönyv), I. Kötet: Általános tanok és személyek joga, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013, 235.o

⁵¹ Warren, Samuel D. – Brandeis, Louis D.: The Right to Privacy, Harvard Law Review, 1890. 15 December, <http://faculty.uml.edu/sgallagher/Brandeisprivacy.htm>

⁵² Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival, Információs Társadalom, 2005. 2, 45-46.o

⁵³ Hajdú (2005) i.m. 9.o

⁵⁴ Szabó (2005) i.m. 46.o

⁵⁵ 32/2013. (XI. 22.) AB határozat

⁵⁶ Hajdú (2005) i.m. 8.o

azonban a jogi szabályozások mégis felállítanak egy olyan minimum védelmi szintet, amely az egyéni megítéléstől függetlenül, mindenképp védi a magánszférát.⁵⁷

Napjainkban felértékelődött a magánélethez való jog jelentősége. Ennek oka a gyors technikai fejlődés, hiszen a tudomány és a technológia fejlődésének köszönhetően megnőtt az egyén magánszférájába való beavatkozás lehetősége.⁵⁸ Számos nemzetközi egyezmény rendelkezik a magánélet védelméről (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 12. cikk, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 17. cikk, Emberi Jogok Európai Egyezménye 8. cikk, Alapjogi Charta 7. cikk), kimondva, hogy a magánszférához való jog egy alapvető emberi jog, így minden embernek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát és kapcsolattartását, levelezését tiszteletben tartsák. A magánélet védelme egyértelműen kiterjed a magánemberekre és az otthonukra. Számos szerv, többek között a Francia Legfelsőbb Bíróság,⁵⁹ az Emberi Jogok Európai Bírósága,⁶⁰ valamint az EU 29-es Munkacsoport⁶¹ is kimondta, hogy a magánélet védelme a munkavállalót a munkahelyén munkaidőben is megilleti, nem csak magánemberként, a magánszféra fogalmába a munkahely is belefér, a munkavállalót a munkahelyén is megilleti a privát szférához való joga, illetve a személyes adatai védelméhez való joga. Így a munkáltató ellenőrzési jogát nemcsak a munkavállaló otthonában korlátozzák, hanem még a munkahelyen is.⁶² Ezt a távmunka vonatkozásában úgy értelmezem, hogy akárhol is történjen a munkavégzés, a magánszférához való jog mindenképp megilleti a munkavállalót. Az otthonról történő munkavégzés esetén pedig különösen érzékeny probléma található, hiszen az érintett otthona már a kezdetektől a védelem tárgyát képezi. Az otthonról történő munkavégzés esetében a veszély az, hogy a magánszféra elveszti a privát szféra jellegét, hiszen a lakóhely egyszerre a munkavállaló otthona és munkahelye is,⁶³ így akár a munkavállaló, vagy harmadik személyek élete is az ellenőrzés tárgyává válhat.

⁵⁷ A magánszféra egyéb definícióiról és elemeiről lásd bővebben: Rijckaert, Olivier - Lambert, Noël: *Le respect de la vie privée dans la relation de travail*, Kluwer, Waterloo, 2012, 4-11.o

⁵⁸ Docquir, Benjamin: *Le droit de la vie privée*, Larcier, Bruxelles, 2008, 29.o

⁵⁹ Cour de Cassation Arrêt n° 4164 du 2 octobre 2001

⁶⁰ Pierre-Beausse, Cyril: *La protection des données personnelles*, Promoculture, Luxembourg, 2004, 154.o; ECHR case Niemitz v. Germany, ECHR case Halford v. the UK

⁶¹ Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context (5062/01/EN/FinalWP 48)

⁶² Article 29 – Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (5401/01/EN/Final WP 55)

⁶³ Hajdú (2005) i.m. 22.o

A *személyes adatok védelméhez való jog* a magánszférához való jog aspektusa,⁶⁴ a magánélet védelmének egyik leghatékonyabb jogi eszköze.⁶⁵ Napjainkban már az Európai Unió jogában is nevesített és elismert alapvető emberi jog (Alapjogi Charta 8. cikk). Kialakulásának a legfőbb oka az volt, hogy a technológia fejlődésének köszönhetően (az 1970-es évektől kezdve) egyre könnyebbé vált a személyes adatokkal való visszaélés. A számítógépek elterjedésével a szerepe annyira felértékelődött, hogy szükségessé vált egy speciális szabályozás megalkotása: így megjelentek az első nemzetközi jogi dokumentumok a személyes adatok védelmével kapcsolatban. Ezt követően jelent meg a személyes adatok védelméhez való jog a nemzeti jogalkotásban, kezdetben az alkotmányokban, majd pedig általános és speciális törvényekben.

Az adatvédelem jelentősége kiemelkedően fontos. A személyes adatain keresztül az érintett kiszolgáltatottá válhat, ezért lényeges, hogy tudja, kik vannak az adatai birtokában. A magánélet átláthatósága következtében pedig maga az emberi személyiség is megkérdőjeleződhet.⁶⁶ Abban az esetben, ha az érintett bizonytalan a róla nyilvántartott adatokkal kapcsolatban, viselkedését egy külső kényszer fogja irányítani: arra fog törekedni, hogy saját késztetései helyett olyan magatartást tanúsítson, amellyel nem tűnik ki.⁶⁷ Ezen túlmenően az érintett nem tudhatja, hogy a megfigyelést végzők milyen következtetéseket vonnak le személyével kapcsolatosan a birtokukba jutott információk alapján, ezáltal megvalósul az információs önrendelkezési jogának a sérelme.⁶⁸

Szükséges még megemlíteni két olyan alapjogot,⁶⁹ amely a távmunka során különösen jelentős: a *magántitokhoz való jog*, illetve a *magánlakás sérthetlenségéhez való jog*, amelyek szintén a magánszférához való jognak az elemei, és amely jogok hatékony érvényesülését szintén a személyes adatok védelméhez való jog biztosítja.⁷⁰ A magántitokhoz való jog (ezen belül is a levéltitokhoz való jog) a munkavállalók kapcsolattartását (pl.: levél, e-mail, sms, internetes kommunikáció, stb.) védi, míg a magánlakás sérthetlenségéhez való jog kimondja, hogy az érintett lakása nem tehető ki önkényes vagy törvénytelen beavatkozásnak,⁷¹ illetve védve van a kívülállók zavaró, beavatkozó, sértő

⁶⁴ Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 577.o

⁶⁵ Szabó (2005) i.m. 44.o

⁶⁶ Majtényi László: Az információs szabadságok és az adatvédelem határai, Világosság 2-3, 2002, 56.o

⁶⁷ Halmai – Tóth i.m. 584.o

⁶⁸ NAIH-4384-2/2012/V

⁶⁹ Terjedelmi korlátok miatt ezekkel a jogokkal nem foglalkozok részletesen a dolgozatban.

⁷⁰ E jogok tartalmáról ld. bővebben: Sári - Somody i.m. 128-132.o

⁷¹ Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 17. cikk

megnyilvánulásaitól.⁷² A lakás fogalma tágran értelmezendő: beleérthető például a vendégszoba, hotelszoba, stb.⁷³ Ez különös jelentőséghez juthat, amennyiben a munkavégzés otthonról vagy állandóan változó, a távmunkás által választott helyről történik.

A magánélethez való jog és a személyes adatok védelméhez való jog szempontjából a munkáltató és munkavállaló közötti kapcsolat sajátos a munkáltató és munkavállaló kötött fennálló hierarchikus kapcsolat miatt. Ennek következtében a munkavállalók rendszerint kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, kevésbé hatékonyan tudják (/merik) érvényesíteni ezeket a jogaikat.⁷⁴

II.2. Vonatkozó jogi szabályozás

A fentebb ismertetett munkáltatói érdekek és munkavállalói jogok ismeretében látható, hogy a szabályozás megalkotása során a cél az, hogy a konkrét esetben eldönthető legyen, hogy az egymással konkuráló érdekek és jogok közül éppen melyik élvez elsőbbséget, így eldönthető lenne, hogy az adott esetben a munkáltatói érdek miatt jogosan korlátozhatók-e a munkavállalók személyiségi jogai. A továbbiakban az erre vonatkozó szabályozást mutatom be: ezzel kapcsolatban elmondható, hogy a személyes adatok védelméhez való jogot kezdetben nemzetközi jogi dokumentumokban szabályozták, majd ezután kapott helyet az egyes országok nemzeti jogában: alkotmányaiban, alaptörvényeiben, majd részletesebben törvényeiben.

II.2.1. Nemzetközi normák

Fontos kihangsúlyozni, hogy a távmunka során felmerülő adatvédelmi kérdésekről szóló nemzetközi szabályozás nem létezik, a különféle nemzetközi normák a hagyományos munkaviszonyra alkalmazandó követelményeket határozzák meg, amik ugyanúgy vonatkoznak a távmunkára is. A nemzetközi adatvédelmi tárgyú dokumentumok megalkotására a nemzeti szabályok összehangolása végett került sor, hiszen a nemzetközi személyesadat-áramlást akadályozta volna az összehangolt szabályozás hiánya.⁷⁵

⁷² Sári – Somody i.m. 128.o

⁷³ Docquir, Benjamin - Puttemans, Andrée: Actualités du droit de la vie privée, Bruylant, Bruxelles, 2008, 10.o

⁷⁴ Szabad adatok, védett adatok: Szabó Máté Dániel – Székely Iván: A privacy védelme a munkahelyen, BME ITM 2005, 138.o

⁷⁵ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 28.o

Univerzális szinten fontos kiemelni az *ILO* (International Labour Organisation) *gyakorlati kódexét* (code of practice, 1996) a munkavállalók személyes adatainak a védelméről,⁷⁶ valamint az *OECD* (The Organisation for Economic Co-operation and Development) *Irányelvek a magánélet védelméről és a személyes adatok határokon átvitelő áramlásáról* (1980). Regionális szinten fontos az *Európa Tanács Egyezménye az egyének védelméről a személyes adatok gépi feldolgozása során* (1981), ami az első jogilag kötelező erejű norma az adatvédelem terén.⁷⁷ Európai uniós szinten a legfontosabb dokumentum a *95/46/EK irányelv*, amelyben meghatározták az alapvető elveket, ezen belül a tagországok maguk határozzák meg saját szabályozásukat. Az irányelv hozta létre a *29-es Munkacsoportot*, amely több jelentős dokumentumot is alkotott a témával kapcsolatban. Ezt az irányelvet a jövőben fel fogja váltani egy új rendelet, az *adatvédelmi rendelet* (General Data Protection Regulation), amely jelentős újításokat vezet be. A legfontosabb változások közé tartozik, hogy irányelv helyett rendeleti formában történik a szabályozás, jelentős mértékben megváltoztatva a jelenlegi helyzetet.⁷⁸

II.2.2. Hazai szabályozás

Mind a magánélethez való jog, mind a személyes adatok védelméhez való jog Magyarország **Alaptörvényében** is megtalálható, alkotmányosan elismerve ezeknek a jogoknak a védelmét. Részletesebb, bár szintén általános szabályozást tartalmaz a **Polgári Törvénykönyv**⁷⁹ (a továbbiakban: Ptk.), amely kimondja a személyiségi jogok védelmét, illetve nevesít néhány személyiségi jogot. Az **információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény**⁸⁰ (a továbbiakban: Infotv.), az a jogszabály, ami már kifejezetten adatvédelmi szabályozással foglalkozik. Az Infotv. egy általános törvény, mivel a benne foglalt rendelkezések valamennyi adatvédelmi jogviszonyra irányadóak.⁸¹ Ezen

⁷⁶ Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997

⁷⁷ Hajdú (2005) i.m. 16.o

⁷⁸ Az új szabályozásról ld. bővebben:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm (Habár a forrás 2012-es, elmondható, hogy a Parlament a tervezet leglényegesebb rendelkezéseit változtatás nélkül szavazta meg.)

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-186_hu.htm

<http://www.out-law.com/en/articles/2014/march/european-parliament-gives-overwhelming-backing-to-new-eu-data-protection-laws/>

<http://ec.europa.eu/justice/data-protection/>

⁷⁹ 2013: V. tv.

⁸⁰ 2011: CXII. tv.

⁸¹ dr. Hegedűs Bulcsú - dr. Kerekes Zsuzsanna (szerk.): Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban, Complex Kiadó, Budapest, 2010, 59.o

túlmenően léteznek még szektorális törvények, amelyek az adatkezelésnek egy-egy konkrétan meghatározott, nagy számban előforduló területét szabályozzák. A munka világával kapcsolatban **Munka Törvénykönyve**⁸² az a jogszabályunk, amely rendelkezéseket tartalmaz a munkavállalók személyiségi jogainak korlátozásával, illetve a munkahelyen a személyes adatok kezelésével kapcsolatban. A NAIH gyakorlata határozta meg, hogy az általános törvényi rendelkezéseknek mely intézkedések felelnek meg a gyakorlatban, kidolgozva ezzel a munkáltatói ellenőrzéseknek az adatvédelmi szabályait. Habár ezek a rendelkezések alapvetően a hagyományos munkajogviszonyra vonatkoznak, a távmunkára is ezeket a rendelkezéseket kell alkalmazni. A távmunka kapcsán jelentős még a **Munkavédelemről szóló törvény**, valamint a **Munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény**.

II.2.2.1. Az Alaptörvény rendelkezései

Az Alaptörvény kimondja, hogy *„AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.”*⁸³ A magánélethez való jog alapvető emberi jog, amelynek védelméről az Alaptörvény szintén tartalmaz rendelkezéseket, kimondva, hogy *„Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.”*⁸⁴ valamint *„Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez.”*⁸⁵

Az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott a kérdéssel: többek között a 15/1991. (IV. 13.) határozatában kimondja, hogy a személyes adatok védelméhez való jogot információs önrendelkezési jogként értelmezi.⁸⁶ A testület a 36/2005. (X. 5.) AB határozatban kimondta, hogy *„a magánszféra lényegi fogalmi eleme éppen az, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek.”* A 32/2013. (XI. 22.) AB határozatban a magánszférához való jogot és az annak az emberi méltósághoz való joghoz való viszonyát vizsgálta, immár az Alaptörvény rendelkezéseinek fényében, kimondva a magánszféra átfogó védelmét.

⁸² 2012: I. tv.

⁸³ Magyarország Alaptörvénye I. cikk (1)

⁸⁴ Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (1)

⁸⁵ Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (2)

⁸⁶ Az információs önrendelkezési jogról ld. bővebben: Szabó Máté Dániel: Védett adataink, magánkiadás 2003, 77.o

II.2.2.2. A Polgári Törvénykönyv rendelkezései

A magánélethez való jog és a személyes adatok védelméhez való jog is a személyiségi jogok közé tartozik, amelyeket részletesen a Polgári Törvénykönyv szabályoz. A jelenleg hatályos Ptk. második könyvének harmadik része foglalkozik a személyiségi jogokkal, amelyeknek az ember tág értelemben vett magánszférájának biztosítása a célja.⁸⁷ A magánélethez való jog az általános személyiségi jog egyik megnyilvánulása,⁸⁸ a személyiségi jogok generálklauzulája.⁸⁹ A törvény kimondja a személyiségi jogok általános védelmét. Ennek értelmében „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja”,⁹⁰ illetve „Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.”⁹¹ A törvényi védelem kiterjed valamennyi, a törvényben nem nevesített személyiségi jogra.⁹² A személyiségi jogokat nem sérti az a magatartás, amihez az érintett hozzájárult.⁹³ A nevesített személyiségi jogok közt a törvény rendelkezik többek között a magánélet védelméről, (amely újdonságként jelenik meg az előző Ptk-hoz képest),⁹⁴ a személyes adatok védelméhez való jogról, a magánlakás sérthetetlenségéről, valamint a levéltitokról.⁹⁵

II.2.2.3. Munkajogi szabályozás

A munkavállalói jogokat vizsgálva a **Munka Törvénykönyvének** 9-11.§-a tartalmaz a személyiségi jogokkal kapcsolatos rendelkezéseket, azonban továbbra sem tartalmaz részletes szabályokat a témára vonatkozóan.⁹⁶ Fontos kiemelni, hogy a rendelkezések a hagyományos munkajogviszonyra lettek kidolgozva, külön a távmunkára vonatkozó adatvédelmi szabályozás nem található az Mt-ben, így az általános rendelkezéseket kell alkalmazni. A továbbiakban ezeket ismertetem.

⁸⁷ dr. Vékás Lajos (szerk.): A Polgári Törvénykönyv – magyarázatokkal, Complex, Budapest, 2013, 56.o

⁸⁸ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat

⁸⁹ Sólyom László: Polgárjog és polgári jog, Jogtudományi Közlöny, 1984/12. 667.o

⁹⁰ 2013: V. tv. 2:42. §(1)

⁹¹ 2013: V. tv. 2:42. §(2)

⁹² Vékás Lajos (szerk.): Az új Polgári Törvénykönyv Bizottsági javaslata magyarázatokkal, Complex Kiadó, Budapest, 2012, 46.o

⁹³ 2013: V. tv. 2:42. §(3)

⁹⁴ Gadó Gábor – Németh Anita – Sáriné Simkó Ágnes: Ptk. Fordítókulcs Oda-Vissza, HVG-ORAC, Budapest, 2014, 44.o

⁹⁵ 2013: V. tv. 2:43. § b., e. Utóbbi két jog tartalmáról ld. bővebben: Bíró i.m. 247.o,254-257.o; Wellmann György (szerk): Polgári jog: Bevezető és záró rendelkezések, az ember mint jogalany, öröklési jog (Az Új Ptk. magyarázata I/VI), HVG-ORAC, Budapest, 2013, 150-151.o, 154-155.o

⁹⁶ Péterfalvi i.m. 287.o

A törvény kimondja a személyiségi jogok védelmét, valamint, hogy ezek a jogok csak abban az esetben korlátozhatóak, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.⁹⁷ A munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő oknak azok az esetek tekinthetők, amikor a munkáltató nem tudna eleget tenni valamely, a munkaviszonyból származó kötelezettségének a személyiségi jogok korlátozása nélkül. Az arányosság esetében pedig a munkáltatói cél és az ezzel kapcsolatban felmerülő munkavállalói hátrány vizsgálendő.⁹⁸ Ezen túlmenően rendelkezik a munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségről a személyiségi jogok korlátozása, a személyes adatok kezelése, valamint az ellenőrzések vonatkozásában.⁹⁹ Az Mt. deklarálja, hogy a munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel, előre nem mondhat le.¹⁰⁰ A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat tétele vagy adat adása kérhető, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, vagy megszűnése szempontjából lényeges, valamint nem jár a személyhez fűződő jogok sérelmével.

A munkáltatói ellenőrzések csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartások körében történhetnek. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető, valamint az ellenőrzés során nem sérülhet emberi méltósága.¹⁰¹ Különösen akkor merülnek fel jogértelmezési problémák ezzel a rendelkezéssel kapcsolatban, ha a munkáltató valamilyen technikai eszköz segítségével kívánja ellenőrizni a munkavállalóit.¹⁰² Jól látható, hogy a távmunkánál különösen gondot okoz a munka és magánélet szétválasztása, így nehezebb kizárni azt is, hogy a munkavállaló magánszférája ne képezze az ellenőrzés tárgyát.

A munkáltató a gazdasági tevékenység szervezője, a gazdasági tevékenység keretein belül ő alakítja ki annak szerkezetét, üzemelteti és biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, illetve viseli a gazdasági kockázatot. A munkáltatónak joga van arra, hogy eldöntse, hogy kikkel és hogyan végezteti a munkát. Ezekből a munkáltatói jogosultságokból következik, hogy ellenőrzési, utasítási és irányítási jogköre van a munkavállalók felett.¹⁰³ A munkavállaló munkavégzési kötelezettségével kapcsolatban az Mt. deklarálja, hogy „a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt - munkavégzés céljából, munkára

⁹⁷ Lajkó i.m. 14.o

⁹⁸ Kardkovács i.m. 40.o

⁹⁹ 2012: I. tv. 9.§(2), 10.§(2), 11.§(2)

¹⁰⁰ Cséffán i.m. 36.o

¹⁰¹ Gyulavári i.m. 87.o

¹⁰² Kardkovács i.m. 44.o

¹⁰³ Dr. Fabók András: A munkavállaló kötelezettségei, Munkaügyi Szemle, 2000. 11, 48.o

képes állapotban - a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.”¹⁰⁴ A munkáltató ellenőrzési jogosultságából következik, hogy ellenőrizheti, hogy a munkavállalók valóban betartják-e az utasításait, hiszen a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is, hogy biztosítsa a munkahelyi rendet és fegyelmet.¹⁰⁵ Azonban ahogy azt már láttuk: az ellenőrzésnek is vannak korlátai, méghozzá a munkavállalók személyiségi jogai.

Az Mt. egyik alapelve az együttműködési kötelezettség, amelynek értelmében a felek kötelesek jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során betartani a jóhiszeműség és tisztesség követelményét, és kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni. [6.§ (2)] A felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a másik fél jogait sérti.¹⁰⁶ Az Mt. 8.§ (1) bekezdése kimondja, hogy *„a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.”*

A munkáltató kötelezettségei közé tartozik a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés követelményeinek a megteremtése [51.§ (4)], amelyet a **munkavédelemről szóló törvény** részletesen szabályoz. Ezen túlmenően még a **munkaügyi ellenőrzésről szóló törvényről** szükséges említést tenni, hiszen a távmunka esetén a munkahelyre történő belépés a munkavállalók magánszféráját érintheti.

II.2.2.4. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény rendelkezései¹⁰⁷

Magyarországon az Infotv. a hatályos adatvédelmi törvényünk. Ez egy általános törvény, azonban speciális szabályozás hiányában ennek a jogszabálynak a rendelkezéseit kell alkalmazni a munka világában felmerülő adatkezelésekre is, így a távmunkára is. Így ahhoz, hogy tisztában legyünk a távmunkára vonatkozó adatvédelmi szabályozással, fontos megismerünk az Infotv. rendelkezéseit.

Az Infotv. hatálya kiterjed a Magyarország területén folytatott, természetes személy adataira vonatkozó valamennyi adatkezelésre és adatfeldolgozásra.¹⁰⁸ A törvény értelmében

¹⁰⁴ 2012: I. tv. 52.§

¹⁰⁵ Kardkovács i.m. 105.o

¹⁰⁶ Hajdú – Kun (2012) i.m. 86.o

¹⁰⁷ Habár a továbbiakban hivatkozott források közül néhány még a korábbi adatvédelmi törvénnyel kapcsolatban fogalmaz meg állításokat, az adott esetben a régi és új törvény közti tartalmi egyezés miatt ezek az állítások az új törvény kapcsán is igaznak tekintendők.

személyes adat „*az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.*”¹⁰⁹

Az Infotv. meghatározza az adatkezelés **jogalapját**: eszerint személyes adat csak akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy pedig azt törvény vagy törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben helyi önkormányzati rendelet közérdeken alapuló célból elrendeli. [5.§ (1)] Az törvény szerint a hozzájárulás: „*az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.*”¹¹⁰ Az önkéntességnek előfeltétele a megfelelő tájékoztatás,¹¹¹ a hozzájárulás ezt követően akkor lesz önkéntes, ha az érintett biztos abban, hogy amennyiben megtagadja a hozzájárulás megadását, akkor sem éri őt hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben ez kétséges a számára, nem áll fenn a hozzájárulás önkéntessége.¹¹² A munkaviszonyban azonban a hozzájárulás önkéntessége megkérdőjeleződik a munkáltató és munkavállaló közötti hierarchikus kapcsolat miatt: sok esetben a munkavállalók félnek nemet mondani a munkáltatónak, mivel attól tartanak, hogy amennyiben nem adják meg a hozzájárulásukat, akkor elveszíthetik az állásukat. Fontos szólni a NAIH 2013-ban kiadott ajánlásáról,¹¹³ amely meghatározta a munkahelyi adatkezelések jogalapját. Ennek értelmében megállapítható, hogy nem szükséges a megfigyeléshez a munkavállaló hozzájárulása, hiszen a munkaviszonyban felmerülő munkavégzési kötelezettségből, a munkáltató ellenőrzési jogából valamint a 95/46/EK irányelv 7. cikk f. pontjának¹¹⁴ közvetlen hatályából levezethető, hogy a munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelés adott esetben a munkavállalói hozzájárulástól független adatkezelés.¹¹⁵ Tehát a

¹⁰⁸ 2011: CXII. tv. 2.§(1)

¹⁰⁹ 2011: CXII. tv. 3.§2.

¹¹⁰ 2011: CXII. tv. 3.§ 7.

¹¹¹ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50.o

¹¹² Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 2000, Adatvédelmi Biztos Irodája (továbbiakban: ABI), Budapest, 2000, 89.o

¹¹³ Ügyszám: NAIH-4001-6/2012/V Habár az ajánlás a kamerás megfigyelésről tartalmaz részletesebb rendelkezéseket, a benne kimondott általános elvek valamennyi olyan munkáltatói ellenőrzésre érvényesek, ahol a munkáltató technikai eszköz igénybevételével figyeli meg a munkavállalókat. (Ügyszám: NAIH-42-6/2013/V)

¹¹⁴ „7. cikk: A tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben dolgozhatók fel, ha:

f) az adatfeldolgozás az adatkezelő, vagy az adatokat megkapó harmadik fél, vagy felek jogszzerű érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezeknél az érdekeknél magasabb rendűek az érintettnek az 1. cikk (1) bekezdése értelmében védelmet élvező érdekei az alapvető jogok és szabadságok tekintetében.”

¹¹⁵ A NAIH beszámolója a 2012. évi tevékenységéről, NAIH, Budapest, 2013, 60.o

munkáltató a gazdasági érdekének érvényesülése érdekében pontosan körülhatárolt esetekben, a garanciális követelmények betartásával korlátozhatja a munkavállalók magánszféráját. Fontos kiemelni, hogy az ellenőrzés akkor jogszerű, ha a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, nem jár az emberi méltóság megsértésével, és nem irányul a munkavállaló magánéletére, előtte a munkavállalókat megfelelően tájékoztatták, valamint érvényesülnek az adatkezelésre vonatkozó alapvető követelmények.¹¹⁶ Ezeket az alapvető garanciákat valamennyi technikai eszközzel történő ellenőrzés során be kell tartani.

A nemzetközi szabályozáshoz hasonlóan a magyar törvényben is megjelennek az adatkezelés során betartandó legfontosabb **alapelvek** és követelmények, amelyeknek valamennyi adatkezelés során érvényre kell jutniuk. A továbbiakban ezeknek a lényegét ismertetem.

A **célhoz kötöttség elvét** Magyarországon először az Alkotmánybíróság fogalmazta meg a 15/1991. (IV. 13.) határozatban.¹¹⁷ Eszerint valamennyi adatkezelésnek, az adatkezelés valamennyi szakaszában rendelkeznie kell egy jogszerű, előre, pontosan meghatározott céllal. Ide kapcsolódik a *szükségesség elve*, ami azt jelenti, hogy csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen és alkalmas a cél elérésére.¹¹⁸ Amennyiben pedig rendelkezésre áll olyan módszer, amellyel kisebb mértékben avatkoznak be a magánszférába, akkor ezt kell alkalmazni. A hozzájárulás alapján végzett adatkezelés, amennyiben cél nélküli és nem felel meg a szükségesség elvének, a hozzájárulás megléte ellenére is jogszerűtlen.¹¹⁹ Az **adatminőség elve** a *tisztességesség és törvényesség* követelményét határozza meg az adatkezelés során. Ez a követelmény biztosítja az adatkezelés korlátait: jogellenessé tehet olyan adatkezeléseket, amelyek egyébként formálisan megfelelnek a törvényi szabályozásnak.¹²⁰ Emellett jelenti az adatok *pontosságának, teljességének és naprakészségének* követelményét. Ez az elv szorosan kapcsolódik a célhoz kötöttség elvéhez, mivel a személyes adatoknak a felhasználási céllal kell összhangban lenniük, és ehhez képest kell pontosnak, teljesnek és aktuálisnak lenniük.¹²¹ A **helyreállíthatóság** követelménye értelmében „a személyes adat az adatkezelés során

¹¹⁶ Ügyszám: NAIH-4001-6/2012/V

¹¹⁷ Halmai, Tóth i.m. 592.o

¹¹⁸ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008, 94.o

¹¹⁹ Jóri i.m. 136. o

¹²⁰ Hegedűs – Kerekes i.m. 50.o

¹²¹ Dr. Dietz Gusztávné – Pap Márta: Adatvédelem, adatbiztonság, Novorg Kiadó, Budapest, 1995, 35.o

mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.”¹²²

Az **adatbiztonság elve** magának az adatnak a védelmét biztosítja, a megfelelő technikai és szervezési intézkedések bevezetése által.¹²³

Az **érintett jogai** közé tartozik a *tájékoztatáshoz* való jog, a *helyesbítéshez* való jog, a *törléshez* való jog, valamint a *tiltakozáshoz* való jog. Ezek a jogosítványok az információs önrendelkezési jognak a részjogosítványai, amelyeknek érvényesülése kulcsfontosságú, és arról az érintett nem mondhat le.¹²⁴ A tájékoztatáshoz való jog értelmében az érintettnek jogában áll tudni, hogy személyes adatait ki, milyen célból, hol, mennyi ideig fogja tárolni, harmadik személynek továbbították-e, és ha igen, milyen célból és milyen felhatalmazás alapján.

Előzetes tájékoztatás: még az adatkezelés megkezdése előtt tájékoztatni kell az érintettet az adatkezelés jogalapjáról, és az azzal kapcsolatos valamennyi tényről, különösen az adatkezelés céljáról, az adatkezelésre és adatfeldolgozásra jogosult személyről, az adatkezelés időtartamáról, arról, hogy kik ismerhetik meg az adatokat, melyek az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogai és jogorvoslati lehetőségei.¹²⁵ **Bírói jogérvényesítés, kártérítés:** az adatkezelőt rendkívül szigorú, objektív kártérítési felelősség terheli. Az érintett a jogai megsértése esetén igényét bírósági úton érvényesítheti az adatkezelővel (munkáltatójával) szemben. A bizonyítási kötelezettség az adatkezelőt terheli, neki kell bizonyítania az adatkezelés jogszerű voltát. Az adatkezelő köteles megtéríteni azt a kárt, amelyet az érintettnek okozott a személyes adatai jogellenes kezelésével, vagy az adatbiztonság követelményének megszegésével.¹²⁶ Ezen túlmenően lehetséges a NAIH-hoz fordulás vizsgálat kezdeményezése végett.¹²⁷

A törvényi rendelkezéseknek a gyakorlatba történő átültetésében kiemelkedő szerepe van a **NAIH gyakorlatának**:¹²⁸ a hagyományos munkaviszonyra vonatkozóan már kialakult az adatvédelmi gyakorlat. A továbbiakban ezek közül azokat az ellenőrzési módokat mutatom

¹²² 2011: CXII. tv. 4.§(3)

¹²³ Jóri i.m. 18.o, Ld. bővebben: 2011: CXII. tv. 7.§

¹²⁴ Péterfalvi i.m. 151-152.o

¹²⁵ 2011: CXII. tv. 20.§(1)-(2)

¹²⁶ 2011: CXII. tv. 22-23.§

¹²⁷ 2011: CXII. tv. 52.§(1)

¹²⁸ Péterfalvi i.m. 304-313.o

be, amelyek a távmunka szempontjából különös jelentőséghez juthatnak: a telefonhasználat ellenőrzését, a számítógép használat ellenőrzését, a földrajzi helymeghatározást.

–*Telefonhasználat ellenőrzése*: az ellenőrzést szét kell választani két területre: a kommunikáció és a hívott telefonszámok ellenőrzésére. A beszélgetések rögzítése és munkáltató általi megismerése kapcsán az a szabály, hogy azt a munkáltató csak indokolt esetben (ha a munkakör azt indokolja, pl. telefonon történő szerződéskötés esetében) és mindkét fél hozzájárulásának beszerzése esetén teheti meg. A munkavállaló által hívott telefonszámok esetében (ha a munkáltató biztosította a telefont), akkor természetes igénye, hogy ellenőrizze a hívások költségeit. Erre megfelelő, a magánszférát nem sértő eszköz, ha egyértelműen tájékoztatja a munkavállalót, hogy a telefonról csak munkahelyi hívásokat intézhet, ha két előhívóval teszi lehetővé a hívásokat (hivatalos, illetve magáncélú hívás), illetve ha előrészelezőt kér, amelyre a legmegfelelőbb a kitakart formátumú hívásrészelező.¹²⁹ Így amennyiben a magáncélú hívásokat kizárta a munkáltató, a munkavállaló ennek tudatában indít hívást, ha pedig a magánhasználat is engedélyezett, akkor akár egy bizonyos keret felállításával (egy meghatározott összeg, amely alatti magáncélú hívások költségei még a munkáltatót terhelik, de azon felül már a munkavállalót) jól elkülöníthetők a hívások a magánszféra sérelme nélkül.

–*Számítógép-, internethasználat, e-mailek ellenőrzése*: amennyiben a munkáltató biztosította az eszközt, korlátozhatja annak használatát, ha pedig a munkavállaló, akkor nem. Ez alól kivételt képez a munkahelyi e-mail fiók, amelynek használatát a munkáltató bizonyos körülmények között ellenőrizheti. A kimenő e-mailek vonatkozásában, ha előre egyértelműen korlátozta a magánhasználatot, akkor amennyiben a munkavállaló mégis arra használja, azt annak tudatában tette, hogy tudott az ellenőrzésről. A bejövő e-mail-eket azonban harmadik személyek is küldhetnek, amely a munkavállaló ellenőrzési körén kívül esik, így ilyenkor biztosítani kell a lehetőséget a törlésükre. Az internethasználat ellenőrzése helyett célravezetőbb, ha a munkáltató előre meghatározza, hogy mely oldalak elérését blokkolja és szűrőt állít be.¹³⁰ Amennyiben a munkáltató által biztosított eszköz magánhasználatra nem megengedett, a munkavállalónak ezt tisztelőben kell tartania, nem tárolhat az eszközön

¹²⁹ NAIH J/13824 104.o

¹³⁰ NAIH J/13824 104.o

magánadatokat. Azonban amennyiben ezt mégsem tartja be, a munkáltatónak akkor is a magánszféra tiszteletben tartásával kell eljárnia.¹³¹

–*Földrajzi helymeghatározás:* a földrajzi helymeghatározás abban az esetben jogszerű, ha azt a munkavállaló munkaköre indokoltá teszi. Az ellenőrzés kizárólag a munkáltató eszközén történhet, kizárólag a munkával, munkaszervezéssel összefüggő célokat szolgálhat, és csak munkaidőben, valamint fontos a tájékoztatás. Munkaidőn kívül tilos az ellenőrzés: problémát jelenhet a kötetlen munkaidő. Erre az a megoldás, ha az eszközön lehetőség van a GPS kikapcsolására, így a munkavállaló azt kikapcsolhatja, amikor nem a munkaköri kötelességét teljesíti.¹³²

–*(Kamerás megfigyelés:* habár a megfigyelő kamerák használata nem jellemző a távmunka során, a webkamerával történő kapcsolattartás/megfigyelés már okozhat problémát.¹³³)

Jól látható tehát, hogy mi az az alapvető érdek és jog összeütközés, ami kapcsán az adatvédelmi kérdések felmerülnek a munkaviszonyban. Bemutattam a hagyományos munkajogviszony keretében felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre alkalmazandó adatvédelmi rendelkezéseket, amely rendelkezéseket a távmunkára is megfelelően kell alkalmazni. Azonban a távmunka sajátos jellemzői miatt felmerül a kérdés: ezek a rendelkezések hatékonyan alkalmazhatóak a távmunkások ellenőrzésére is? A következő fejezetben erre a kérdésre adok választ.

¹³¹ NAIH-421-19/2013/H 18.o

¹³² <http://www.jogiforum.hu/blog/7/106>, NAIH-42-6/2013/V

¹³³ A kamerák alkalmazására vonatkozó gyakorlatról ld. bővebben: NAIH-4384-2/2012/V, NAIH-4001-6/2012/V, NAIH-1941-34/2013/H.

III. A távmunka során felmerülő adatvédelmi problémák és lehetséges megoldásaik

Dolgozatom harmadik fejezetében bemutatom azokat a konkrét területeket, ahol a távmunka során a munkavállalók magánszférája –a hagyományos munkaviszonytól eltérő módon– sérülhet. Ehhez kapcsolódóan vizsgálom, hogy a hagyományos munkaviszonyra megalkotott szabályozás hatékony védelmet biztosít-e a távmunka sajátosságai kapcsán felmerülő eltérő helyzetekre. Véleményem szerint megállapítható, hogy a távmunka esetében mind a két oldalon intenzívebb érdek fűződik az érdek-, illetve jogérvényesítéshez. A munkáltatói szemszögből nézve ésszerűnek tekinthető, hogy mivel a munkavállaló fokozottabb önállósággal rendelkezik és kikerül a munkáltató közvetlen felügyelete alól, ezért fokozott felügyeleti és ellenőrzési jogosultsága van.¹³⁴ A munkavállalói oldalt vizsgálva pedig megállapítható, hogy a távmunka során érzékenyebb adatvédelmi problémák merülhetnek fel, mind a munkavégzés helye, mind az ellenőrzéssel érintett személyek körében. A kérdés az, hogy az elsősorban hagyományos munkaviszony jellemzőire reagálva megalkotott általános szabályok milyen módon alkalmazhatóak erre az intenzívebb érdek és jog összeütközésre.

A távmunka során felmerülő ellenőrzések általános bemutatása során megvizsgálom az ellenőrzés során konkrétan felmerülő adatvédelmi kérdéseket. Áttekintem a munka és magánélet elválasztásához fűződő nehézségeket, a helyszíni ellenőrzést, a telefonhasználat ellenőrzését, a számítógép használat ellenőrzését, a kamerás megfigyelést, a földrajzi helymeghatározást, s egyidejűleg kísérletet teszek az egyes esetekben alkalmazandó –akár hazai, akár külföldi-megoldások bemutatására.

III.1. A távmunka adatvédelmi kérdései

A távmunka valamennyi esetében, a távmunka típusától függetlenül felmerülő alapvető probléma, hogy a munkavállalók kikerülnek a munkáltató közvetlen felügyelete alól, így nagyobb önállósággal rendelkeznek, a munkavállalók pedig fokozottan érdekeltek a magánszférájuk megóvásában, hiszen sokkal nehezebb elválasztaniuk a munkát a magánélettől. A továbbiakban először a munkáltatói oldalról vizsgálom a problémát, majd pedig a munkavállalói oldalról.

¹³⁴ Lajkó i.m. 150.o

• **A munkáltatói oldalt** vizsgálva a távmunkás fokozott önállósága egy általános visszatartó erőt jelent, hiszen számos munkáltató tart attól, hogy a munkavállaló kikerül az ellenőrzése alól.¹³⁵ A hagyományos munkaviszony esetében a munkavégzés helye és a munkavégzés ténye szemmel látható, a munkavállaló jelenléte egyértelmű, míg a távmunka esetében ez már nem igaz.¹³⁶ Ennélfogva a munkáltatói oldalról természetes igényként jelentkezik a távmunkások fokozott ellenőrzése iránti igény. Erre a problémára többféle megoldás létezik. Egyfelől a HR eszközeivel csökkenthető ez a fokozott ellenőrzési igény. Ez megvalósítható lenne egy objektív feltételrendszer és egy pályaalakmassági vizsgálat felállításával. Az objektív tényezőknek való megfelelés (pl.: munkajogviszony meghatározott ideje történő fennállása, távmunka igénylésének okai) és a pályaalakmassági vizsgálat (annak kiszűrése, hogy a munkavállaló személyes kompetenciái alapján alkalmas-e a távmunkára) együttes alkalmazása elősegítené, hogy olyan személyt válasszanak ki távmunkára, aki arra valóban alkalmas. Így fokozottabban érvényesülne a bizalom,¹³⁷ amely habár jogilag nehezen megfogható kategória, de elősegítené az általános szemléletváltást, a munkakultúra megváltozását,¹³⁸ amely elengedhetetlen a távmunka hatékony alkalmazásához. Ennek a szemléletváltásnak a keretében megvalósítható lenne, hogy ne a munkavállaló munkavégzését ellenőrizze elsődlegesen a munkáltató, hanem a munka eredményét.¹³⁹ Amennyiben pedig ez nem vezet eredményre, ezt követően kerülhet sor a munkavégzés ellenőrzésére - a jogszabály által meghatározott keretek között. A munka eredményének az ellenőrzése hatékonyan megvalósítható oly módon, hogy a munkáltató előzetesen meghatározza az ellenőrzés módját (pl.: meghatározott időnkénti jelentés, beszámoló benyújtása, találkozó a felettesekkel).¹⁴⁰ A hatékonyságot növelhetné még, ha sor kerülne távmunka-koordinátorok kinevezésére, akik a távmunkások munkáját fogják össze és fejlesztik.¹⁴¹

A munkáltatói fokozott ellenőrzési igény megnyilvánulhat túlzott kommunikációban (pl.: telefonos kapcsolat a nap bármely időpontjában, e-mailekre azonnali válaszolási

¹³⁵ http://www.etw.org/2003/archives/twk_2000.pdf, 35.o; <http://www.usc.edu/dept/LAS/SC2/pdf/kurland.pdf>

¹³⁶ Taskin, Laurent -Vendramin, Patricia: *Le télétravail, une vague silencieuse : les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité*, Presse Universitaire de Louvain, Louvain-La-Neuve, 2004, 90.o

¹³⁷ <http://edis.ifas.ufl.edu/hr021>

¹³⁸ <http://www.hirado.hu/2014/04/15/munkavegzes-otthonrol-csak-igy-vagjon-bele/>

¹³⁹ <http://smallbusiness.chron.com/manage-telework-employees-42466.html>; http://www.academia.edu/263483/Manager_Control_and_Employee_Isolation_In_Telecommuting_Environment s 111.o; Forgács i.m. 55.o

¹⁴⁰ Billéte de Villemeur, Mathieu: *Télétravail salarié ou indépendant*, Vuibert, Paris, 2006, 127.o

¹⁴¹ http://www.govexec.com/pdfs/viack_teleworking_mngnt_60.pdf

„kötelezettség”, állandó webkamerás kapcsolat, stb.), amely azonban épp a hatékony munkavégzést lehetetleníti el. Ez a túlzott ellenőrzési igény azonban megelőzhető az előzőekben bemutatott kiválasztási rendszer alkalmazásával.

• **A munkavállalói oldalt** vizsgálva megállapítható, hogy sok esetben elmosódik a munka és magánélet közti határ, így a távmunkás ellenőrzése során akár a magánülethez kapcsolódó elemek is megfigyelésre kerülhetnek, ennél fogva a távmunkás fokozottabban érdekelt a magánszférájának megőrzésében. Habár elmondható, hogy amennyiben a munkavállaló a munkahelytől távol dolgozik, a magánszférája tiszteletben tartása iránti igénye növekszik, az alapvető problémát az jelenti, hogy a munkavállalók nagyon sok esetben nincsenek tisztában az adatvédelem és a magánszféra jelentőségével, sem az őket megillető jogokkal és a rájuk vonatkozó szabályozással. Habár a 2013-as lehallgatási botrányt követően kissé javulni látszott a helyzet,¹⁴² továbbra is fontos, hogy az emberek mind a mindennapokban, mind a munka világában tisztában legyenek az alapvető emberi jogaikkal. Ebben nagyon sokat segíthet mind az Európai Adatvédelmi Biztos, mind a NAIH a különféle tájékoztatók, programok szervezésével, a témára vonatkozó dokumentumok publikálásával.

Az általános törvényi rendelkezéseknek a gyakorlatba történő átültetése is problémát okozhat, erre mindenféleképp megoldást nyújtana, ha valamennyi távmunkát alkalmazó munkahely a saját helyi sajátosságaihoz igazodóan kötelező távmunka szabályzatban¹⁴³ közzétenné a konkrét munkahelyen a távmunkára vonatkozó valamennyi rendelkezést (távmunkára való alkalmasság feltételei, ellenőrzés módja, stb.). Ennek írásban, közérthető nyelven kell történnie, benne a jogszabályi alapok megjelölésével. Ezáltal biztosítható, hogy a távmunkások valóban tisztában legyenek az őket megillető és terhelő jogokkal és kötelezettségekkel.

Ezek tehát a valamennyi távmunka során felmerülő általános problémák, és az arra adható válaszok. Természetesen az egyes távmunka típusok esetében felmerülnek még egyéb problémák, adott esetben más intenzitással. A továbbiakban az ellenőrzéseknek a távmunka során felmerülő típusait tekintem át, vizsgálva, hogy szükséges-e a korábbiakban bemutatott szabályozástól való eltérés.

¹⁴²European Data Protection Supervisor: Annual Report 2013, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, 44.o

¹⁴³ <http://www.telecommuting360.com/10-Legal-Considerations>

III.2. Az ellenőrzés formái

Munka és magánélet szétválasztása: a munka és magánélet elkülönítése az első lépés, aminek eleget kell tenni, hiszen ezt követően valósítható meg, hogy csak a munkavégzés képezze az ellenőrzés tárgyát, a magánélet ne. Míg a hagyományos munkavégzés során egyértelmű, hogy a munkavállaló a munkahelyén munkát végez, így könnyebben szétválasztható a munka és magánélet, a távmunka esetében ez problémát okozhat. Az egyik legalapvetőbb kérdés a munkaidő definiálása. Erre megoldást jelent, ha meghatározásra kerülnének azok az időszakok, amikor ellenőrizhető, és amikor kifejezetten nem kereshető a távmunkás. Az ellenőrizhető időszakok vonatkozásában a kötetlen munkarend esetében alkalmazott törzsidő és peremidő analógiájára meg kell határozni olyan időszakokat, amikor a távmunkás köteles elérhető lenni a kollegái/munkáltatója számára,¹⁴⁴ illetve olyan időszakokat, amikor nem kereshető a munkavállaló. A munka és magánélet elválasztásával kapcsolatban nehézség, hogy a munkavégzés helye sok esetben nem válik el a magánélet helyszíneitől.

Az otthonról végzett távmunka esetén különös veszélyt jelent, hogy az otthon intimitása és családi környezete lassan, szinte észrevétlenül tűnhet el és válhat munkahellyé a távmunka következtében.¹⁴⁵ Az elmosódó határok miatt felmerül a kérdés: otthon van a távmunkás, vagy a munkahelyén?¹⁴⁶ Ezen túlmenően a munkavállalóval egy lakást használók (akik az ellenőrzés alapjául szolgáló munkajogviszony szempontjából kívülállók) is érintve lehetnek a túlzott ellenőrzés által, s a magánéletük szempontjából különösen érzékeny területek fordulhatnak elő. A munkavégzés helyével kapcsolatban megoldás lenne fizikailag elválasztani egymástól a munkát és az otthont,¹⁴⁷ erre egyik opció a lakáson belül egy külön bejáratú helyiség, amely a lakás egyéb helyiségeibe történő belépés nélkül is megközelíthető.¹⁴⁸ Véleményem szerint a mindennapi életben ez a megoldás csak nagyon ritka esetben kivitelezhető. Könnyebben megvalósítható a lakáson belül egy kis rész munkahelynek „kinevezése”: ebben az esetben a távmunkás csak ebben az általa kijelölt részben dolgozna, és ott tárolná a munkájához szükséges valamennyi eszközt és

¹⁴⁴ http://www.worksmart.org.uk/rights/what_should_i_look_for_before_signing

¹⁴⁵ Robert i.m. 17.o

¹⁴⁶ Vega, Gina: Managing teleworkers and telecommuting strategies, Praeger, Westport Conn. London, 2003, 91.o

¹⁴⁷ <http://edis.ifas.ufl.edu/hr021>

¹⁴⁸ Lefebvre, Sylvain: Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, Presse Universitaires d'Aix-Marseille, 1998, 70.o

dokumentumot.¹⁴⁹ Így valószínűbb, hogy egy esetleges helyszíni ellenőrzés során nem kerül ellenőrzésre a távmunkás otthona.

A mobil munkavégzés esetében a legnagyobb eltérést a munkavégzés helytől és időtől való függetlensége jelenti: a munkavállaló a munkája jelentős részét utazás során végzi, nem kötődik egyetlen fix munkavégzési helyhez sem, bárhol képes munkát végezni. Így a mobil munkavégzés esetén is felmerül a kérdés: mikor végez munkát a távmunkás és mikor nem? A távmunkás fokozott önállósága miatt a munkáltató honnan tudhatja biztosan, hogy az adott utazás/látogatás munkavégzés céljából történik, vagy magáncélból? A „törzsidő-peremidő” itt is megoldást jelent: segítségével a távmunkás tudja, hogy melyik időszakokban kell biztosan rendelkezésre állnia, s ennek megfelelően tudja megválasztani a munkavégzés helyét.

Helyszíni ellenőrzés: mint ahogy azt a korábbiakban már ismertettem, a munkáltató felelős a biztonságot és egészséget nem veszélyeztető munkafeltételek kialakításáért, s ennek a kötelezettségének a teljesítése érdekében beléphet a munkavégzés helyéül szolgáló ingatlan területére. Az *otthon végzett távmunka* esetét véleményem szerint az Mvt. kellő részletességgel szabályozza, meghatározva a munkavállaló előzetes tájékoztatását, hozzájárulása beszerzését, annak legrövidebb idejét, valamint a lehetséges ellenőrzési időpontokat.¹⁵⁰ Ami hiányzik, az a két látogatás közti legrövidebb időtartam meghatározása, amivel megakadályozhatók lennének a visszaélések és indokolatlan látogatások. Ideális az lenne, ha a fent említett tényezőket konkrét rendelkezések formájában kötelezően közzé kellene tenni a munkahely távmunkát rendező szabályzatában.

A mobil munkavégzés kapcsán a munkavégzés változó helye felveti azt a kérdést, hogy amennyiben a munkáltató nem tudja meghatározni, illetve adott esetben tudomása sincs a munkavégzés helyéről, akkor hogyan tud eleget tenni a biztonságos munkafeltételek megteremtésével kapcsolatban őt terhelő kötelezettségeknek? Nyilvánvalóan a munkáltatónak különösen jelentős érdeke fűződik ahhoz, hogy ellenőrizni tudja a távmunkást, és hogy ténylegesen hatása legyen a munkavégzés helyének kiválasztására. Részben megoldás lehet, ha előre meghatározásra kerülnének azok a helyszín-típusok, ahonnan végezhető a távmunka, és azok ahonnan nem (kizárva ezzel a különösen veszélyes helyeket). Ezen túlmenően, mivel a munkáltató nem tudja úgy megteremteni a biztonságos munkavégzés körülményeit, mintha a telephelyen történne a munkavégzés, kiemelt jelentőségű, hogy a távmunkás is tisztában legyen a biztonságos munkakörülményekhez fűződő elvárásokkal és betartsa azokat.

¹⁴⁹ http://www.ipc.on.ca/images/Resources/up-num_20.pdf

¹⁵⁰ 1993: XCIII. tv. 86/A§(7)

Telefonhasználat ellenőrzése: az eltérést a hagyományos munkajogviszonyhoz képest az adja, hogy sok esetben a távmunkás a saját eszközeit használja a munkavégzésre. Megoldás lenne, ha a munkáltató biztosítana egy második, csak a munkahelyi hívásokra használandó telefont¹⁵¹ (azonban a nagymértékű plusz költségek miatt kétes ez a megoldás). Amennyiben az otthon végzett távmunkáról van szó, akkor specifikum, hogy a telefonról akár a lakást használó más személy is kezdeményezhet magáncélú hívást, így egy ellenőrzés sértheti az ő magánszférájukat is, másfelől ha a munkavállaló a saját telefonját használja a munkavégzéshez (pl.: vezetékes telefon).¹⁵² Ugyanakkor véleményem szerint a korábban ismertetett, már meglévő szabályozás megfelelően rendezi a kérdést.

Számítógép-, internethasználat, e-mailek ellenőrzése: az itt található probléma hasonló, mint a telefon esetében. Különösen érzékeny területre tévedünk, ha a távmunkás a saját eszközét használja a munkavégzésre. A munkáltató oldaláról különös veszélyt jelenthet az ilyen eszközök magáncélú használata, hiszen adott esetben a gépet nemcsak a távmunkás használja, hanem más személy is (pl.: az otthonról végzett távmunka során a lakást használó más személy), aki így bizalmas munkahelyi adatokhoz is hozzáférhet, illetve veszélyeztetheti ezeknek az adatoknak az épségét például különféle tartalmaknak (akár vírusoknak) a gépre történő telepítésekor. Így megfelelő az a szabályozás, miszerint ha a munkáltató biztosítja az eszközt, akkor korlátozható az eszköz használata (és ez ellenőrizhető), ha pedig nincs lehetőség arra, hogy a munkáltató biztosítsa az eszközt, és bizalmas adatokkal dolgozna a saját gépén a munkavállaló, akkor nem valószínű, hogy távmunka keretében kell ellátni az adott feladatot.

Kamera/webkamera használata: a távmunka esetében a megfigyelő kamerák nem elterjedtek, azonban a webkamerák használata már lehetséges.¹⁵³ Ugyanakkor a webkamera használatában is rejlenek veszélyek: az állandó kapcsolattartás, elérhetőség okozhat problémát a magánszféra szempontjából, így akár már a megfigyelő kamerához hasonló funkciót tölthet be. Az *otthonról végzett távmunka* során a webkamera alkalmazásával a munkáltató közvetlenül a munkavállaló otthonába nyerhet betekintést, így akarva akaratlanul is, de az otthon intimitásából fakadóan számos olyan, a távmunkás magánéletéhez kapcsolódó információ birtokába juthat, amelyek a hagyományos munkaviszony esetében nem feltétlen kerültek volna nyilvánosságra. Az Európai Adatvédelmi Biztos szerint a távmunka esetében

¹⁵¹ <http://www.pimedu.org/files/toolkit/PIMtoolkit.pdf>

¹⁵² Ugyanakkor meg kell említeni, hogy a „bring your own device” nevű jelenségnek köszönhetően a távmunkának ez a különös jellemzője sok esetben már a hagyományos munkahelyen is megjelenik.

¹⁵³ Vega i.m. 157.o

az ilyen különösen érzékeny adatoknak a feltárása csak mellékes, az eltervezett gyűjtésük jelenthet sérelmet,¹⁵⁴ véleményem szerint viszont nem elhanyagolható az így megvalósítható beavatkozás sem. A megoldást a korábban már ismertetett munka és magánélet szétválasztása jelenti.

A mobil munkavégzés esetében a munkáltató által üzemeltett megfigyelő kamerák alkalmazása kivitelezhetetlen. A webkamera használata már elképzelhető, amelyre irányadónak tartom az otthon végzett távmunkánál leírtakat.

Földrajzi helymeghatározás: a vonatkozó szabályozás szerint abban az esetben lehet alkalmazni a földrajzi helymeghatározást, ha azt a munkakör indokolttá teszi. Pontosabb a belga jog meghatározása, miszerint ez a megengedett cél a személy- (meghatározott munkakör), illetve a vagyonvédelem (pl.: jelentősebb értékű tárgy szállítása) lehet,¹⁵⁵ így az otthon végzett távmunka esetén is megfelelő a jelenlegi hazai szabályozás. *A mobil távmunka* során a fokozott veszélyt az jelenti, hogy a munkavégzés állandóan változó helyről történik, és azokból az adatokból, hogy hol járt a munkavállaló, számos munkaviszonnyal össze nem függő adat keletkezik, amelyek alkalmasak lehetnek a munkavállalói személyiségi jogok megsértésére.¹⁵⁶ Ugyanakkor az általános szabályozás véleményem szerint erre az esetre is hatékonyan alkalmazható.

Habár maga a személy- és vagyonvédelem önmagában nem indokolja a munkavállaló helyzetének meghatározását, a munkáltató mégis érdekelt lehet abban, hogy tudja, hogy a munkavállaló honnan dolgozik: ez különösen igaz a határokon átnyúló távmunka esetére, ami már komplexebb jogkérdéseket is felvethet.¹⁵⁷ A külföldön végzett munka gyakoriságától függően a távmunkás – a munkáltató tudta nélkül – átkerülhet egy másik állam jogszabályainak hatálya alá,¹⁵⁸ ezzel komoly problémákat okozva a munkáltatójának. Emiatt a munkáltatónak nyilvánvalóan érdeke, hogy ellenőrizze, melyik országból történik a munkavégzés. A másik országban végzett munka gyakoriságától függően a munkavállaló átkerülhet a másik ország munkajogi, adatvédelmi, illetve szociális jogi szabályainak hatálya alá, valamint komplex adójogi kérdések is felmerülhetnek. Ebben az esetben a nemzetközi magánjog kollíziós szabályait kell alkalmazni: így a felek jogválasztásának hiányában (amely

¹⁵⁴ EDPS, ügyszám: GB/MV/mk D(2012)0503 C2013-0552

¹⁵⁵ Rijckaert – Lambert i.m. 162-163.o

¹⁵⁶ Ügyszám: NAIH-42-6/2013/V

¹⁵⁷ <http://www.fieldfisher.com/publications/2012/06/international-cross-border-tele-working-beware#sthash.dPz2FYpH.dpbs>

¹⁵⁸ <http://www.whitecase.com/files/Publication/0a3eab8f-dded-4ae7-952b-d8a13d73211e/Presentation/PublicationAttachment/1b6756a3-eabe-4a04-84c8-db7491ef8d92/Global-HR-Hot-Topic-11-13.pdf>

nem korlátlan), az alkalmazandó jogot meghatározó kapcsoló tényező a szokásos munkavégzés helye, ennek hiányában a munkavállalót alkalmazandó telephely, ennek hiányában pedig a szorosabb kapcsolat elve.¹⁵⁹ Azonban ez még mindig nem biztosítja megfelelően a munkáltatónak az érdekét, hogy ellenőrizhesse honnan történik a munkavégzés, hiszen a földrajzi helymeghatározás alkalmazására csak személy-, illetve vagyonvédelmi okokból kerülhet sor.

A külföldi elem megléte releváns lehet az *otthonról végzett távmunka* esetében: előfordulhat, hogy a távmunkás eleve külföldi lakóhellyel rendelkezik, vagy szélsőségebb esetben az is, hogy a munkáltató tudta nélkül költözik külföldre.¹⁶⁰ A *mobil távmunka* során részben megoldást jelentene, ha a munkáltató kikötné, hogy történhet-e külföldről a munkavégzés, illetve amennyiben történhet, akkor melyik országból, és maximum milyen időtartamban. Így elkerülhető lenne, hogy a munkáltató akarata ellenére a munkavállaló más országból végezzen munkát.

A *távmunkaházról* nem szólok részletesen, ez áll a legközelebb a hagyományos munkavégzéshez,¹⁶¹ véleményem szerint adatvédelmi szempontból nem merülnek fel az otthoni vagy a mobil távmunkához hasonló speciális adatvédelmi kérdések, hiszem a hagyományos ellenőrzési eszközök állnak a munkáltató rendelkezésére, és nincs olyan kívülálló személy (pl.: lakást használó családtag), akit érintene az ellenőrzés. Egyes szerzők szerint ez az ideális távmunka, mivel kiküszöböli az otthoni távmunka egyes hátrányait, de elérhetővé teszi a távmunka általános előnyeit is.¹⁶²

¹⁵⁹ Kovács Erika: Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, Miskolci Jogi Szemle 6. évfolyam (2011) 2. szám, 110-132.o

¹⁶⁰ <http://www.whitecase.com/hrhottopic-1113/#.VGz4FTSG9Y4>

¹⁶¹ http://www.mfor.hu/cikkek/Tavmunkahaz__uj_lehetoseg_a_videki_munkanelkulieknek.html

¹⁶² Távmunka modellek, Európai Unió Európai Regionális Fejlesztési Alap, 2011, 40.o

IV. De lege ferenda javaslatok

Dolgozatomban azt vizsgáltam, hogy a távmunka során felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre hatékonyan alkalmazható-e a hagyományos munkaviszonyra vonatkozóan már létező szabályozás. Kutatásom eredményeképp arra a megállapításra jutottam, hogy annak ellenére, hogy a távmunka számos eltérő jellemzővel rendelkezik, ezek nem olyan mértékűek, hogy a távmunka és adatvédelem vonatkozásában indokolják a speciális törvényi rendelkezések meglétét. A jelenleg hatályos szabályozások megfelelően rendezik ezeket a viszonyokat.

Mindazonáltal a távmunka adatvédelmi vonatkozásaiban merülnek fel olyan sajátosságok, amelyek szükségessé tesznek bizonyos intézkedéseket. Mivel a hagyományos munkaviszony során felmerülő munkáltatói ellenőrzésekre kidolgozott törvényi szabályozás megfelelően alkalmazható a távmunka esetében is, *de lege ferenda* indokoltnak tartom az Mt. távmunkáról rendelkező részébe beilleszteni, hogy az ilyen munkavállalók személyiségi jogainak védelmére - beleértve az adatvédelmi kérdéseket is – alapvetően az Mt. és az Infotv. általános szabályait – a szükséges eltérésekkel - kell alkalmazni. A végrehajtás kidolgozásában nyújthat segítséget a bírói gyakorlat, a NAIH állásfoglalásai (ajánlásai) és a munkahelyi távmunka szabályzat.

Szükséges egy olyan dokumentum (pl.: ajánlás, a hagyományos munkaviszony során felmerülő ellenőrzéseknek a NAIH által kimunkált gyakorlat analógiájára), amely mind a munkáltatókat, mind a munkavállalókat tájékoztatná a távmunkára és adatvédelemre vonatkozó legfontosabb rendelkezésekről, azok gyakorlati megvalósulásáról. Ezáltal csökkenthető lenne a távmunkát övező bizonytalanság, s nagyobb mértékben elterjedhetne a távmunka, amely hosszú távon mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára jelentős előnyökkel járna. Az ajánlás elősegítené, hogy mind a távmunka, mind az adatvédelem fontossága beépüljön a köztudatba, megoldva részben azt a problémát miszerint nagyon sokan nincsenek tisztában sem a távmunka jelentésével és típusaival, sem a magánszféra és a személyes adatok védelmének fontosságával. Az ajánlás tartalmazná a dolgozatom harmadik fejezetében kimondottakat: felhívná a figyelmet a távmunka során általában felmerülő problémákra, és a rájuk adható megoldásokra (pl.: HR, szemléletváltás az ellenőrzés kapcsán, stb.). Ezt követően az egyes konkrét ellenőrzési módokkal kapcsolatban ismertetné a már létező szabályozást, kiemelve az attól való esetleges eltéréseket.

Végezetül kiemelt jelentőségű, hogy helyi szinten, az adott munkahely sajátosságaihoz igazodóan is megállapításra kerüljenek a távmunkával és adatvédelemmel kapcsolatos szabályozások egy távmunka szabályzatban. Ennek a tartalma a NAIH ajánlásának a konkretizálása lenne, így az adott munkahely konkrét sajátosságaihoz igazodó szabályzat útján a munkavállalók közérthető módon szereznék tudomást az őket megillető, illetve terhelő jogokról és kötelezettségekről.

Összegzés

Dolgozatomban a távmunka során felmerülő adatvédelmi kérdéseket vizsgáltam. Jól látható volt, hogy a különféle adatvédelmi problémák gyakran a munkahelyi ellenőrzések során merülnek fel. A munkajog – a munkáltató és munkavállaló közti hierarchikus viszony miatt – egy igen érzékeny jogterület, ahol az egzisztenciális kiszolgáltatottság miatt fokozottan vetődik fel a munkavállalók védelmének a kérdése. Így dolgozatomban a problémát a munkavállalói oldal felől közelítettem meg.

Bemutattam magát a távmunkát, annak típusait, majd ezt követően ismertettem a munkáltató és munkavállaló közti érdekek és jogok konkurálását: ezek között az érdekek és jogok között kell megtalálni az egyensúlyt a szabályozás megalkotása során. A munkáltatói oldalon a jogos gazdasági érdek található, míg a munkavállalói oldalon a magánszférához és személyes adatok védelméhez való alapjog. Ez az érdek-összeütközés a hagyományos munkajogviszonyban is fellelhető, azonban eltérő módon, eltérő hangsúllyal. A távmunka során ez a konfliktus kiélezettebb: a távmunkás nagyobb önállósága miatt a munkáltató fokozottan érdekelt a távmunkás ellenőrzésében, míg a távmunka során összemosódik a munka és magánélet, így a távmunkás különösen érdekelt a magánszférája védelmében. Ismertettem a témára vonatkozó külföldi és hazai jogi szabályozást, amely során bemutattam a munkáltatói ellenőrzésekre már kidolgozott normákat.

Dolgozatom harmadik fejezetében azt vizsgáltam, hogy mik a távmunkának azok az eltérő jellemzői, amelyek az eltérő szabályozás megalkotását indokolhatják. Áttekintettem a távmunka során felmerülő ellenőrzéseket, vizsgálva, hogy az eltérő jellemzők ellenére a már létező szabályozás hatékonyan alkalmazható-e.

Kutatásom eredményeképp arra jutottam, hogy a már létező szabályozás megfelelő védelmet biztosít a távmunka esetében is, hiszen a távmunka és adatvédelem vonatkozásában felmerülő jellegzetességek nem olyan mértékűek, hogy indokolják a törvényi szintű szabályozás megalkotását. Ennek ellenére kiemelt jelentősége van a távmunka és adatvédelem együttes szabályozásának nem törvényi szintű dokumentumban (pl.: NAIH ajánlás), illetve az adott konkrét munkahely szintjén történő, távmunka szabályzatokban való közzétételnek. Dolgozatom befejező része ezeket a *de lege ferenda* javaslatokat tartalmazza.

Irodalomjegyzék: a felhasznált szakirodalom, források jegyzéke

1. ARANY TÓTH Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban, Bába Kiadó, Szeged, 2008
2. BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, 2010
3. BILLETE DE VILLEMEUR, Mathieu: Têlétravail salarié ou indépendant, Vuibert, Paris, 2006
4. Prof. Dr. BÍRÓ György (szerk.): Új magyar polgári jog (I-VIII. tankönyv), I. Kötet: Általános tanok és személyek joga, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013
5. Dr. CSÉFFÁN József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014
6. Dr. DIETZ Gusztávné – PAP Márta: Adatvédelem, adatbiztonság, Novorg Kiadó, Budapest, 1995
7. DOCQUIR, Benjamin: Le droit de la vie privée, Larcier, Bruxelles, 2008
8. DOCQUIR, Benjamin - PUTTEMANS, Andrée: Actualités du droit de la vie privée, Bruylant, Bruxelles, 2008
9. Dr. FABÓK András: A munkavállaló személyiségi jogainak és személyes adatainak a védelme, Munkaügyi Szemle, 2000, 4
10. Dr. FABÓK András: A munkavállaló kötelezettségei, Munkaügyi Szemle, 2000. 11
11. FERENCZ Jácint: Az atipikus munkaviszonyok komplex megközelítése, doktori értekezés, Győr, 2014
12. FORGÁCS Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécs, 2009
13. GADÓ Gábor – NÉMETH Anita – SÁRINÉ SIMKÓ Ágnes: Ptk. Fordítókulcs Oda-Vissza, HVG-ORAC, Budapest, 2014
14. GYULAVÁRI Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013
15. HAJDÚ József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005
16. HAJDÚ József – KUN Attila: Munkajog I., Patrocinium Kft., Budapest, 2011
17. HAJDÚ József – KUN Attila: Munkajog I., Patrocinium Kft., Budapest, 2012
18. HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila: Emberi jogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008

19. HEGEDŰS Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám
20. dr. HEGEDŰS Bulcsú - dr. KEREKES Zsuzsanna (szerk.): Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban, Complex Kiadó, Budapest, 2010
21. Dr. HORVÁTH István - Dr. SZABÓ Tibor, Munkajogi navigátor, Az új Munka Törvénykönyve a gyakorlatban, Adónet.hu, Budapest 2012
22. JÓRI András: Adatvédelmi kézikönyv, Osiris Kiadó, Budapest, 2005
23. KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest, 2012
24. KOVÁCS Erika: Az európai munkajogi kollíziós szabályok elemzése, Miskolci Jogi Szemle 6. évfolyam (2011) 2. szám
25. LAJKÓ Dóra (szerk.): Munkajog és társadalombiztosítási jog, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, Pécs 2013
26. LEFEBVRE, Sylvain: Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, Presse Universitaires d'Aix-Marseille, 1998
27. MAJTÉNYI László: Az információs szabadságok és az adatvédelem határai, Világosság 2-3, 2002
28. PIERRE-BEAUSSE, Cyril: La protection des données personnelles, Promoculture, Luxembourg, 2004
29. PÉTERFALVI Attila (szerk.): Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban, HVG-ORAC, Budapest, 2012
30. POPMA, Jan: A technostressz és a nomád munkavégzés egyéb hátulütői, Műhelytanulmány, 2013, Európai Szakszervezeti Intézet
31. RIJCKAERT, Olivier - LAMBERT, Noël: Le respect de la vie privée dans la relation de travail, Kluwer, Waterloo, 2012
32. ROBERT, Frédéric: Le télétravail a domicile, Éditions Larcier, Bruxelles, 2005
33. SÁRI János- SOMODY Bernadette: Alapjogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008
34. SÓLYOM László: Polgárjog és polgári jog. Jogtudományi Közlöny, 1984/12.
35. SZABÓ Máté Dániel: Védett adataink, magánkiadás 2003
36. SZABÓ Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival, Információs Társadalom, 2005. 2
37. Szabad adatok, védett adatok: SZABÓ Máté Dániel – SZÉKELY Iván: A privacy védelme a munkahelyen, BME ITM 2005

38. TASKIN, Laurent -VENDRAMIN, Patricia: Le télétravail, une vague silencieuse: les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, Presse Universitaire de Louvain, Louvain-La-Neuve, 2004
39. VEGA, Gina: Managing teleworkers and telecommuting strategies, Praeger, Westport Conn. London, 2003
40. VÉKÁS Lajos (szerk.): Az új Polgári Törvénykönyv Bizottsági javaslata magyarázatokkal, Complex Kiadó, Budapest, 2012
41. dr. VÉKÁS Lajos (szerk.): A Polgári Törvénykönyv – magyarázatokkal, Complex, Budapest, 2013
42. WARREN, Samuel D. – BRANDEIS, Louis D.: The Right to Privacy, Harvard Law Review, 1890. 15. December, <http://faculty.uml.edu/sgallagher/Brandeisprivacy.htm>
43. WELLMANN György (szerk.): Polgári jog: Bevezető és záró rendelkezések, az ember mint jogalany, öröklési jog (Az Új Ptk. magyarázata I/VI), HVG-ORAC, Budapest, 2013
44. WELZ, Christian - WOLF, Felix: Telework in the European Union, Eurofound, 2010 (EF/09/96/EN)
45. Computers intruding on privacy in workplace- World of Work, The Magazine of the ILO, No.10, December 1994
46. Távmunka modellek, Európai Unió Európai Regionális Fejlesztési Alap, 2011

Internetes források (valamennyi link elérhető volt 2014.11.19-én):

47. <http://tavmunka.org/wp/hvg-1-resz-nem-csak-alom-hogy-otthonrol-dolgozhat/>
48. <http://www.cnbc.com/id/100743693#>.
49. <https://www.privacyrights.org/bring-your-own-device-risks>
50. <http://www.doi.gov/telework/upload/Privacy-Act-and-Protecting-Information-for-Teleworkers.pdf>
51. <http://blog.hiremyparents.com/1491/telecommuting-data-protection/>
52. <http://www.mylawyer.co.uk/data-protection-in-teleworking-a-A76018D34064/>
53. https://cdt.org/files/privacy/20080729_riskathome.pdf
54. <http://www.crito.uci.edu/papers/DesigningForNomadicWork.pdf>
55. <http://www.irma-international.org/viewtitle/50600/>
56. http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm
57. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-186_hu.htm

58. <http://www.out-law.com/en/articles/2014/march/european-parliament-gives-overwhelming-backing-to-new-eu-data-protection-laws/>
59. <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/>
60. <http://www.jogiforum.hu/blog/7/106>
61. http://www.etw.org/2003/archives/twk_2000.pdf
62. <http://www.usc.edu/dept/LAS/SC2/pdf/kurland.pdf>
63. <http://edis.ifas.ufl.edu/hr021>
64. http://www.academia.edu/263483/Manager_Control_and_Employee_Isolation_In_Telecommuting_Environments
65. <http://www.hirado.hu/2014/04/15/munkavegzes-otthonrol-csak-igy-vagjon-bele/>
66. <http://smallbusiness.chron.com/manage-telework-employees-42466.html>
67. http://www.govexec.com/pdfs/viack_teleworking_mgnt_60.pdf
68. <http://www.telecommuting360.com/10-Legal-Considerations>
69. http://www.worksmart.org.uk/rights/what_should_i_look_for_before_signing
70. http://www.ipc.on.ca/images/Resources/up-num_20.pdf
71. <http://www.pimedu.org/files/toolkit/PIMtoolkit.pdf>
72. <http://www.fieldfisher.com/publications/2012/06/international-cross-border-teleworking-beware#sthash.dPz2FYpH.dpbs>
73. <http://www.whitecase.com/files/Publication/0a3eab8f-dded-4ae7-952b-d8a13d73211e/Presentation/PublicationAttachment/1b6756a3-eabe-4a04-84c8-db7491ef8d92/Global-HR-Hot-Topic-11-13.pdf>
74. <http://www.whitecase.com/hrhottopic-1113/#.VGz4FTSG9Y4>
75. http://www.mfor.hu/cikkek/Tavmunkahaz__uj_lehetoseg_a_videki_munkanelkuliek_nek.html

Hivatkozott jogszabályok és bírósági határozatok jegyzéke

1. Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
2. Protection of workers' personal data. An ILO code of practice, Geneva, International Labour Office, 1997
3. ECHR case Niemitz v. Germany
4. ECHR case Halford v. the UK

5. 95/46/EK irányelv
6. Európai Távmunka Keretmegállapodás, 2002
7. Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context (5062/01/EN/FinalWP 48)
8. Article 29 – Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (5401/01/EN/Final WP 55)
9. European Data Protection Supervisor: Annual Report 2013, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014
10. EDPS, ügyszám: GB/MV/mk D(2012)0503 C2013-0552
11. Cour de Cassation Arrêt n° 4164 du 2 octobre 2001
12. Magyarország Alaptörvénye
13. 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről
14. 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről
15. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
16. 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
17. 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről
18. 8/1990. (IV. 23.) AB határozat
19. 15/1991(IV. 13) AB határozat
20. 36/2005. (X. 5.) AB határozat
21. 32/2013. (XI. 22.) AB határozat
22. Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 2000, Adatvédelmi Biztos Irodája, Budapest, 2000
23. A NAIH beszámolója a 2012. évi tevékenységéről, NAIH, Budapest, 2013
24. NAIH J/13824
25. Ügyszám: NAIH-4001-6/2012/V
26. Ügyszám: NAIH-4384-2/2012/V
27. Ügyszám: NAIH-42-6/2013/V
28. NAIH-421-19/2013/H
29. NAIH-1941-34/2013/H