

A munkavállaló személyhez fűződő jogai és azok korlátozhatósága

Jelige: Vazul

2014.

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETŐ GONDOLATOK.....	3
2. A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK FOGALMA, KAPCSOLATUK AZ ALKOTMÁNYOS ÉS EMBERI JOGOKKAL	4
2.1. SZEMÉLYISÉGVÉDELME A MUNKAJOGBAN	8
3. EURÓPAI KITEKINTÉS.....	10
3.1. A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK ÉRVÉNYESÜLÉSE A FRANCIA MUNKAJOGBAN	10
3.2. A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK ÉRVÉNYESÜLÉSE AZ ANGOLSZÁSZ JOGRENDSZERBEN	14
A MAGYAR SZABÁLYOZÁS.....	19
4. AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOG.....	19
4.1. AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOG A MUNKAJOGBAN	20
4.2. AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ VALÓ JOG ÉRVÉNYESÜLÉSE A JOGGYAKORLATBAN	21
4.3. AZ EMBERI MÉLTÓSÁGHOZ FÜZŐDŐ JOG AZ ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG JOGGYAKORLATÁBAN	23
5. A MAGÁNSZFÉRÁHOZ VALÓ JOG	27
5.1. SZEMÉLYES ADATOK VÉDELME	28
5.2. AZ EMBERI TEST VÉDELME	29
5.3. A KOMMUNIKÁCIÓ VÉDELME	31
5.4. A TERÜLET (HELY) VÉDELME	33
6. A TESTI ÉPSÉG, EGÉSZSÉG VÉDELME	35
7. A SZEMÉLYHEZ FÜZŐDŐ JOGOK ÉRVÉNYESÜLÉSÉNEK HATÁRAI, A KORLÁTOZÁS SZABÁLYAI	37
8. ZÁRÓ GONDOLATOK.....	39
9. BIBLIOGRÁFIA.....	40

1. Bevezető gondolatok¹

"Minden tudomány csak valamilyen értelmetlen kíváncsiság kielégítése lenne, ha nem arra törekedne, hogy az emberi személyiség létezésének értékét emelje. A tudományok igazi értéke úgy derül ki, ha megfogalmazzák azt is, hogy mit jelentenek eredményeik az ember vonatkozásában."

/Rudolf Steiner/

Az emberi személyiség a modern jogrendszerek alapvető értéke, melynek kiteljesedése valamennyi társadalom célja.² Jelentőségét mutatja az is, hogy a jogi szabályozások elsődleges célja az ember, az eszmei értelemben vett egyre gazdagabb emberi személyiség önmegvalósítása.³

Úgy gondolom tehát, hogy a személyhez fűződő jogok – eszmei és történelmi változásoktól függetlenül – kiemelkedő jelentőséggel bírnak. Komplexitásukat mutatja az is, védelmük nem képzelhető el csupán a polgári jog klasszikus védelmi rendszerének keretein belül, a személyiségvédelem megvalósítását ugyanis minden egyes jogágban – többek között a *munkajogban* is - meg kell valósítani.

Alappal merülhet fel bennünk a kérdés, hogy a munkajogban a munkaviszony erősen hierarchizált jellegéből fakadóan hogyan értelmezhetők, s milyen mértékben érvényesülhetnek a személyhez fűződő jogok.

Anélkül, hogy a személyiségi jogok katalógusát a teljesség igényével végiglapoznám, dolgozatomban a munkajog világában kitüntetett szerephez jutó személyhez fűződő jogok bemutatásával foglalkozom, s bírósági esetjogon keresztül mutatom be érvényesülésük mikéntjét. Ezen felül a munkáltatót a munkaviszony természetéből eredően megillető jogok és a munkavállaló személyhez fűződő jogainak ütközése alapján arra keresem a választ, hogy hol húzódik e jogok érvényesülésének határa.

Az elemzéshez az Alkotmánybíróság esetjogát hívom segítségül, hiszen a személyhez fűződő jogok értelmezéséhez a munkajogviszonyban elengedhetetlen az Alkotmánybíróság gyakorlatának ismerete.

¹ **A dolgozat lezárásának időpontja: 2014. november 4.**

² Fézer Tamás: A nem vagyoni (erkölcsi) sérelmek megítélése a polgári jogban. HVG-Orac Lap-és Könyvkiadó, Budapest, 2011, 9.o.

³ Lenkovics Barnabás - Székely László: A személyi jog vázlata. Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 2008, 12. o.

2. A személyhez fűződő jogok fogalma, kapcsolatuk az alkotmányos és emberi jogokkal

„A személyiség bonyolult, összetett és ellentmondásos jellegű emberi valóság. Elválaszthatatlan a közösségtől, csak a közösség útján és által érvényesülhet, de viszonylag el is különül a közösségtől, s ez az elkülönülés adja a személyiség sajátos, egyéni jellegét.”⁴

Az emberi személy, mint a jogok alanya, személyiséggel bír. Nem meglepő, hogy a személyiség fogalma számos tudomány vizsgálódásának központi kérdését jelenti. Másként törekszik azonban meghatározni az emberi személyiséget az orvostudomány, a filozófia, a pszichológia, a hittudomány vagy a jogtudomány. Sőt, azt is kimondhatjuk, hogy az emberi személyiség meghatározása nemcsak tudományáganként, hanem világnézetenként és történelmi koronként is változik.⁵

A jogászai gondolkodás aspektusából megközelítve a személyiség - az emberi lényre jellemző sajátos, konkrét minőség - nem más, mint a személyiségi jogok által védett, jogiasított, elvont "emberi lényeg", speciális jogtárgy.⁶

A jog itt olyasmit ígér, amit nem adhat, és maga a személyiségi jog sem funkcionál úgy, mintha ezt akarná nyújtani. A személyiségi jogvédelem legjobb formájában is csak arra szolgálhat, hogy egy közelebből meg nem határozott, de az "emberhez méltó lét" mindenkori közfelfogásához igazodó követelésnek megfelelően, annak külső előfeltételeit garantálva védelmet nyújtson.⁷

Nem kétséges, hogy a személyiségvédelem gyakorlati megvalósítása közel sem zökkenőmentes feladat. Alappal merülhet fel bennünk a kérdés, hogy mi indokolja valójában a személyhez fűződő jogok megjelenését és azok védelmét. Miért van egyáltalán szükség személyiségvédelemre? A válasz magától értetődő: a személyiség a maga alkotó szabadságával a közösség szempontjából olyan értékes javakat - kultúrértékeket - tud létrehozni, melyekre a társadalomnak szüksége van.⁸

A személyhez fűződő jognak tehát konkrét társadalmi rendeltetése van az ember vonatkozásában, nevezetesen az, hogy a vélelmezett értékteremtő képesség kibontakozásához szükséges autonóm, valós és imaginárius mozgástér külső határait meghatározza a

⁴ Péterfalvi Attila: A személyiségvédelem polgári jogi szabályozásának alapelvei és rendszere. Magyar Közigazgatás, 1991. 41. évf. 12. szám, 1090. o.

⁵ Jobbágyi Gábor: Magyar Polgári Jog I. Szent István Társulat Az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2013, 119. o.

⁶ Lenkovics - Székely: i.m. 93.o.

⁷ Sólyom László: A személyiségi jogok elmélete. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1983, 313-314. o.

⁸ Jobbágyi Gábor: Személyi és családi jog. Szent István Társulat Az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2012, 62. o

szükségtelen mértékű illetéktelen beavatkozásoktól. Az egyén szempontjából a személyiségi jogok nyújtotta oltalom végső soron azt hivatott szolgálni, hogy az illető be tudja tölteni ezen hivatását, mint a társadalom tagja.⁹

Minthogy pedig minden embernek lehet képessége ilyen érték létrehozására, és senkitől sem lehet az ellenkezőt - legalább pro futuro - kimutatni, ezért a jognak vélelmeznie kell minden ember személyiségét és értékalkotásra való képességét. Ebben az irányban a jognak az a feladata, hogy megóvja a személyiséget minden olyan háborítástól, amely a társadalom szempontjából szükségtelen.¹⁰

A személyiség kifejtéséhez, kibontakoztatásához szükséges zavartalan, behatásmentes magánautonómia határait a jog átlagosan, nem az egyénhez szabott mértékben húzza meg, így a szubjektum önmaga által bizonyára kivételes és határtalan élményként megélt személyiség a védelmet illetően igencsak előreszabott jogi konfekcióba kényszerül.¹¹

A személyiségi jogok komplexitásuk miatt majdhogynem számba vehetetlenek, mivel alapvetően az ember szubjektumából, egyéniségéből indulnak ki: így a jogok létezésének első lépcsője, hogy maga a sokszínű, egyedi emberi személy mit tart saját személyiségi jogának. A személyiségi jogoknak ez a szubjektív része, ami nem része a külső, érzékelhető világnak, adja a személyiségi jog fő specifikumát a többi jogterülettel szemben.¹²

A személyhez fűződő jogok tehát - akárcsak a személyiség maga - rendkívül sokszínűek. Felsorolásuk, kategorizálásuk legfeljebb exemplifikatív jelleggel lehetséges. A Ptk. generálklauzula alkalmazásával, általános jelleggel védi a személyhez fűződő jogokat¹³, majd a Ptk. 2:43. § nevesít néhány személyhez fűződő jogot. Ennek értelmében a személyhez fűződő jogok sérelmét jelenti például az élet, a testi épség és az egészség, a magánélet, a magánlakás megsértése, a személy hátrányos megkülönböztetése, a becsület és a jó hírnév sérelme, a személyes adatok és a magántitok megsértése, vagy éppen a képmáshoz és a hangfelvételhez való jog megsértése. A felsorolás azonban közel sem véges, s a személyiségi jogok védelme sem csupán a polgári jog eszközeivel valósul meg.¹⁴

Az utóbbi időben mind a jogirodalomban, mind pedig a bírói gyakorlatban megfigyelhető a polgári jogi és az alkotmányos jogvédelem határainak az összemosódása: ez főként abban

⁹ Lenkovics-Székely: i. m. 99. o.

¹⁰ Balás P. Elemér, 1941 In: Jobbágyi (2012): i. m. 62. o.

¹¹ Lenkovics-Székely: i. m. 99. o.

¹² Jobbágyi (2013): i. m. 119. o.

¹³ Ptk. 2:42§ (2) Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok e törvény védelme alatt állnak.

¹⁴ Petrik Ferenc: A személyiség jogi védelme. A sajtó-helyreigazítás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Budapest, 2001, 33. o

nyilvánul meg, hogy az Alaptörvény alapvető jogokról és kötelezettségekről szóló fejezetében meghatározott alapvető jogokhoz mechanikusan hozzárendelik a polgári jogi személyiségvédelmet is.¹⁵

Felfedezhető tehát egyfajta kapcsolódási pont a személyhez fűződő jogok és az alkotmányos jogok között: A Ptk. személyiségi jogai alapvetően az Alaptörvény alapjogi katalógusára épülnek. Különbség azonban, hogy az Alaptörvényben megjelölt alapvető jogoknak át kell hatniuk az egész állami szervezetrendszer és az egyes személyek eljárását, mozgását, ezzel szemben a Ptk. személyiségi jogai a polgári jog alanyaihoz és jogalkalmazó szerveihez szólnak.¹⁶

Az alkotmányos alapjogok hatása a polgári jogi személyhez fűződő jogokra vitathatatlan tendencia¹⁷, azonban - logikai összefüggés formájában - a szóban forgó fogalmak kizárólag csak egymásból mégsem vezethetők le. A logikai összefüggéshez egy másik fogalmat kell segítségül hívnunk: az emberi jogokat.

Az emberi jogok és az alkotmányos alapjogok közötti kapcsolat szorosnak tekinthető: az emberi jogok az alkotmányos alapjogokat jogállam esetén direkt módon meghatározzák, ami technikailag is könnyen kivitelezhető, hiszen az emberi jogok címzettje és az alkotmány kibocsátója egyaránt az állam.¹⁸

S hogy mi a kapcsolat az emberi jogok és a személyiségi jogok között? Jóval szorosabb, mint gondolnánk: az emberi jogok lényegében az egész személyiség által elfogadott személyiségi jogok is, melyeket nemzetközi szerződések rögzítenek. A nemzetközi jogi egyezmények ugyan szélesebb kört fognak át, mint az emberi személyiség védelme, de bátran kijelenthetjük, hogy az emberi jogok polgári jogi vetülete nem más, mint a személyiségi jog.¹⁹

Összegezve megállapítható tehát, hogy az egyetemes nyilatkozatokban deklarált emberi jogok konkrét megfogalmazást nyernek az Alaptörvény alapjogi katalógusában, s ezek realitását valósítja meg - más jogágakkal szoros és párhuzamos munkamegosztásban - a polgári jog által biztosított személyiségi jogvédelem. Mindez jogunk embercentrikusságának a kifejeződése.²⁰

A három fogalom közötti összemosódás elméleti háttere nem más, mint az, hogy napjainkra a

¹⁵ Uo. 34. o.

¹⁶ Jobbágyi (2012): i. m. 63. o.

¹⁷ Petrik: i. m. 36. o.

¹⁸ Lenkovics-Székely: i.m. 101. o.

¹⁹ U.o. 100. o.

²⁰ U.o. 96-97. o.

közjog és a magánjog merev határai általánosságban felbomlottak. A közjog és a magánjog éles elválasztása már önmagában is problematikus, Jakab András álláspontja szerint a jogágak elhatárolására nem lehet jogelméletileg elfogadható kritériumot elfogadni.²¹ Amennyiben azonban mégis a közjog és magánjog elválasztásának axiómája mellett kötelezzük el magunkat, megállapíthatjuk, hogy a határok relativizálódása, a magánjog és közjog közötti "ellentét" viszonylagossá válása, egyes közjogi mozgásformák elvándorlása a magánjogiak felé, ugyanakkor a civiljogi gondolkodás mind erőteljesebb munkálkodása a közjogban a klasszikus jogági struktúrák fellazulását eredményezte.²² A magánjog "közjogiasodása" és a közjog "magánjogiasodása" hozzájárul ahhoz, hogy a személyiségi jogok védelmének indokait az emberi és alkotmányos alapjogok legitimitásából vezesse le.²³

A személyiségvédelem azonban nem értelmezhető csupán az alkotmányjog és a polgári jog védelmi rendszerében: a személyhez fűződő jogok védelmét minden egyes jogágban meg kell valósítani: védelmüket a fent említett jogágakon kívül például a büntetőjog, a közigazgatási jog, a szabálysértési jog - és természetesen - a *munkajog* is szolgálni hivatott.

A Munka törvénykönyve (2012. évi I. tv - továbbiakban: Mt.) 9. § (1) bekezdése a személyiségvédelem tárgyában ugyan a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő²⁴, azonban nem nehéz belátni, hogy a munkajogi személyiségvédelem nem lehet minden ponton azonos a személyiség tisztán magánjogi, polgári jogi védelmével. Ennek oka a munkajog "kétarcúságára" vezethető vissza: bár szabályozását és jogi jellegét tekintve magánjogias jogágnak tekinthető, a munkajog mégsem tisztán magánjog, hanem közjogi elemekkel nagymértékben átszőtt sajátos jogterület²⁵ - úgynevezett keresztülfekvő jogág.

Amíg a polgári jog a felek egyenjogúságán és autonómiáján alapul, a munkajogban gyökeresen eltérő szabályozással találkozhatunk: a munkavállaló és a munkáltató között jellemzően szigorú alá-fölérendeltségi viszony áll fenn, s erőeltolódás figyelhető meg az egzisztenciálisan erőfölénnyel és utasítási jogkörrel rendelkező munkáltató javára.²⁶

Az egyoldalú irányítási és utasítási jogkör, a széleskörű, részletekre kiterjedő ellenőrzési jog

²¹ Jakab András: Közjog, magánjog, polgári jog - a dogmatikatörténet Próteuszi. Állam- és jogtudomány, 48. évf. 1. sz., 2007, 21. o.

²² Lábady Tamás: A magyar magánjog (polgári jog) általános része. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2000, 26-27. o.

²³ Lenkovics-Székely: i.m. 101. o.

²⁴ Mt. 9. § (1) A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42-54. §-át kell alkalmazni.

²⁵ Kenderes György – Prugberger Tamás: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. Jogtudományi Közlöny, 2001/2. szám, 113-120. o.

²⁶ Nádas György – Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014, 27. o.

és a felügyeleti jog²⁷ mind-mind élesen manifesztálják a munkajog és a polgári jog közötti markáns különbséget. Az így jellemezhető jogviszony pedig egyértelműen nem illeszkedhet bele tisztán a polgári jogi rendszerbe²⁸, s alappal merülhet fel bennünk a kérdés, hogy egy ilyen erősen hierarchizált jogviszonyban hol húzódhatnak a személyhez fűződő jogok gyakorlásának, érvényesülésének határai.

A munkavállaló személyiségi jogainak védelme a munkajogi és a polgári jogi szabályozás határterületén olyan témakört ölel fel, amelyben a megválaszolatlan kérdések túlsúlyban vannak a vitathatatlan megállapításokhoz képest.²⁹

A dogmatikai ellentmondások ellenére sem mondhatunk le azonban a személyiség munkajogi védelméről: a személy ugyanis - a maga egyediségével és megismételhetetlenségével - nem marad meg a polgári jog keretein belül³⁰: a személyiségi jogokat lehetetlen önmagukban, elszigetelten szemlélni. Az emberi személyiségnek - tekintve, hogy fogalmilag oszthatatlan - nem lehetnek külön jogágazati fogalmai. Noha a személyiséget közvetlenül vagy közvetve védeni hivatott jogintézményeket kivétel nélkül minden jogágban megtalálhatjuk, mégsem beszélhetünk egymástól független polgári jogi, büntetőjogi, vagy éppen munkajogi személyiségről. Leghelyesebb az, ha belátjuk, hogy bár a személyiségi jogok minden konkrét történelmi szituációban pontosan meghatározható ember- és társadalomképen alapulnak, a személyiség még sincs a jogba "bezárva". A jognak nincs, s nem is lehet tartalmi, kényszerítő erejű mondanivalója a személyiségről.³¹

2.1. Személyiségvédelem a munkajogban

Általánosságban elmondható, hogy a munkajogi személyiségvédelem elsődleges célja nem más, mint a munkajogban a munkavállaló jogai gyakorlásának védelmét mintegy többletgaranciaként biztosítani.³² Azaz a személyt, mint munkavállalót védik³³, s így

²⁷ MK. 170.

²⁸ Zaccaria Márton Leó: Egy keresztülfekvő jogág jellemzői - értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. In: Glossa Iuridica, II. évf. 1. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011, 120. o.

²⁹ Arany Tóth Mariann: A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban, Miskolci Jogi Szemle, 6. évf., 2011. 1. szám, 135. o.

³⁰ Sólyom: i. m. 277. o.

³¹ Lenkovics-Székely: i. m. 96. o.

³² Arany Tóth Mariann: Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban. Jogtudományi Közlöny, 63. évf., 2008, 3. szám, 129. o.

³³ Lehoczky Csilla (szerk.): A magyar munkajog I. Vince Kiadó, Budapest, 2005, 218. o.

munkáltató védelmi jellegű kötelezettségei közé tartozván³⁴, a munkáltató gondoskodási kötelezettségén belül értelmezhetők.³⁵

A munkaviszony realizálása során ez a gondoskodási kötelezettség egyrészt a munkavállaló életének, egészségének, testi épségének a védelmére irányul, mivel a munkáltató köteles az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosításáról gondoskodni. Ezen felül a gondoskodási kötelezettség a munkáltató irányítási jogával is szoros kapcsolatban áll, amennyiben a munkáltatónak a munkavállaló magatartása konkretizálásánál tekintettel kell lennie annak beosztására, képzettségére, korára, egészségi állapotára, valamint az elrendelt köteleesség teljesítésével összefüggő egyéb körülményekre.³⁶

A személyiségvédelem rendeltetése ezen túlmenően a munkavállaló személyisége kibontakoztatásának elősegítése: a személyhez fűződő jogok a munkavállaló képességeinek kibontakoztatását, az individuális érdekek és a kollektív érdekérvényesítést és az érdekvédelmi jogosultságok gyakorlását hivatottak szolgálni.³⁷

A munkáltató tehát nemcsak tartózkodni köteles a személyiségi jogok gyakorlását és érvényesítését sértő magatartásoktól, hanem köteles pozitív módon elősegíteni a munkavállaló személyiségének kibontakozását. Kérdéses azonban, hogy a személyiség szabad kibontakozásához való jog mit is jelent pontosan a munkaviszonyban? Vitatható, hogy az "egyen autonómiája" milyen mértékben biztosítható a munkajogi jogok gyakorlásakor és kötelezettségek teljesítésekor. A munkavállaló személyisége szabad kibontakozásának előfeltétele, hogy a munkáltató a munkaviszony keretében tiszteletben tartsa a munkavállaló jogait, s ne akadályozza jogos érdekeinek érvényesítését. Köteles ezen felül elősegíteni a munkafeltételek és a munkavégzés minőségének fejlesztését, továbbá a munkavállaló szakmai tudásának és készségeinek bővítését.³⁸

³⁴ U.o. 217. o.

³⁵ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 197. o.

³⁶ Uo. 201. o.

³⁷ Arany Tóth: 32. sz. lábjegyzet i. m.129. o.

³⁸ Uo. 130. o.

3. Európai kitekintés

A hazai szabályozás bemutatása előtt fontosnak tartom szemléltetni azt, hogy hogyan is érvényesül a személyhez fűződő jogok védelme más országok joggyakorlatában, s hogy azok a hazai szabályozáshoz képest milyen specialitásokkal rendelkeznek.

Nem nehéz belátni, hogy a személyhez fűződő jogok munkahelyen történő érvényesülése során - földrajzi területtől vagy jogrendszertől függetlenül - elsősorban az egyén autonómiájának, magánszférájának védelme kerül ellentétbe a munkáltató utasítási, ellenőrzési, felügyeleti jogosítványával. Két különböző érdek között kell egyensúlyozni tehát: az egyik a munkáltatók érdeke, ők a veszteségek, károk minimalizálására, ill. a termelés maximalizálására törekednek; a másik érdekcsoport a munkavállalóké, akik a magánügyeikbe történő betolakodástól kívánják magukat megóvni. Az nincs külön szabályozva, hogy melyik érdeknek van elsőbbsége, a törvénykezés a konkrét esetek körülményeinek ismeretében hoz döntéseket. A munkáltatóknak, akik agresszív módon kívánnak alkalmazottaik vagy a felvételre jelentkezők munkavégzés közbeni vagy azon kívüli viselkedéséről információkat szerezni, figyelembe kell venniük témában érvényes alkotmányos és bírói ítéletekkel szabályozott, országoként változó megszorításokat.³⁹

3.1. A személyhez fűződő jogok érvényesülése a francia munkajogban

A francia munkavállalók személyhez fűződő jogaira vonatkozóan több szintű szabályozást találhatunk. Általánosságban elmondható, hogy a személyhez fűződő jogok keretén belül a privát szférához, a magánélethez fűződő jog élvez kitüntetett szerepet, melynek védelmét több jogszabály is deklarálja. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (8. cikk) és a Code Civil (9. cikk) mellett a Munka törvénykönyve is rögzíti az említett jog védelmét. A Code du Travail 1121. cikke kimondja, hogy tilos olyan rendelkezést hozni, amely a munkavállalók jogait, az individuális és kollektív szabadságjogokat korlátozza, kivéve, ha azt a munkaviszony keretében ellátandó feladat jellege indokolja, továbbá a korlátozás a cél eléréséhez szükséges és azzal arányos. Ebből kifolyólag minden olyan munkaszerződésbe foglalt rendelkezés, amely korlátozást jelenthet a személyhez fűződő jogok számára, meg kell, hogy feleljen a fent említett feltételeknek. Ezen feltételek fennállásának bizonyítása a munkáltatót terheli, s amennyiben ez nem sikerül, az adott rendelkezés semmisnek

³⁹ Huszti Vera: Vállalati alkalmazottak személyiségi jogainak helyzete az USA-ban. Műszaki gazdasági információ. Vállalatirányítás, 2003, 11. szám., http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/vezetes/2003/11/1105.pdf (2014-08-25)

tekintendő.⁴⁰

S hogy mi indokolja a személyhez fűződő jogok védelmét?

Ezeket a jogokat úgy képzelhetjük el, mint az összetörhetetlen magokat, vagy az egyszerűsíthetetlen törteket: olyan kiemelkedő relevanciával bírnak, hogy védelmüket minden eszközzel és minden területen meg kell valósítani, s a munkavállalót még az alárendeltségi pozíció ellenére is, a munkahelyen, a teljes munkaidő alatt megilletik.⁴¹

Anélkül, hogy mélyebb dogmatikai elemzésbe bocsátkoznánk, érdemes áttekinteni azt, hogy hogyan is érvényesül mindez a (bírói) gyakorlatban, s hogy hol húzódik e jogok védelmének határa.

A munkavállalók megfigyelése

A Semmisítőszék egy 2006-os döntésében alapelveként rögzítette, hogy a munkavállalók a felettesük általi, munkahelyen történő egyszerű megfigyelése előzetes információ hiányában sem jelent jogszerűtlen eljárást.

A megfigyelésnek is vannak azonban korlátai: a munkáltató a munkavállalók tudta nélkül nem alkalmazhat olyan video-megfigyelő rendszert, amely alkalmas arra, hogy a munkavállalók magatartását ellenőrizze. Rögzítette továbbá, hogy a munkavállalók követése, mint ellenőrzési módszer alkalmazása jogszerűtlen, hiszen az érintettek magánéletébe történő súlyos beavatkozást jelent.⁴²

A munkavállalók kommunikációjának ellenőrzése

A munkavállalónak címzett, postai vagy elektronikus úton, a munkahelyére továbbított leveleket a munkáltató nem bonthatja fel, s a személyére szóló levelekhez is csak jelenlétükben férhet hozzá. Nincs ilyen megkötés azonban, amennyiben a levél nem tartalmaz személyes jellegre utaló ismérvet.⁴³

A munkavállaló telefonhívásaival, elektronikus levelezésével és számítógép-használatával kapcsolatban is találunk rendelkezéseket.

A munkavállaló a céges telefonját rendszeresen magánjellegű telefonálásokra használta, s ezen indokra alapozva elbocsátották a cégtől. A Semmisítőszék arra a megállapításra jutott,

⁴⁰ Libre choix du domicile du salarié: jurisprudence confirmée! <http://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/libre-choix-du-domicile-du-salarie-jurisprudence-confirmee/h/8a9e592788b60452c8f7812851a9dbbf.html> (2014-09-11)

⁴¹ Avis de M. Lyon-Caen.

http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/lyon_caen_7940.html (2014-09-11)

⁴² Cour de Cassation - Chambre sociale, 26 novembre 2002, 00-42.401

⁴³ Cour de cassation - Chambre mixte, 18 mai 2007, 05-40.803

hogy a céges telefonról történő hívásokat kimutató számlák ellenőrzése (ide értve a beszélgetések hosszát, a tárcsázott számokat és a hívások összegét) nem jogszerűtlen, annak ellenére sem, ha nem tájékoztatták előre az érintett munkavállalót, amennyiben ő a céges telefont munkaidőben többszöri alkalommal is személyes célokra használta, annak a tudtával, hogy ez tilos.⁴⁴

A munkahelyi számítógépekkel kapcsolatban legtöbbször az a kérdés merül fel, hogy tárolhat-e azon a munkavállaló személyes adatokat és mappákat, s ezen esetben ellenőrizheti-e ezek tartalmát a munkáltató? A Semmisítőszék arra a megállapításra jutott, hogy a munkáltató által rendelkezésre bocsátott számítógépeken tárolt, munkavállaló által létrehozott adatok és mappák szakmai jellegűnek minősülnek, s a munkavállalók jelenlétének hiányában is hozzáférhetőek a munkáltató számára, kivéve, ha azok személyes jellegre utaló ismérvet tartalmaznak.⁴⁵

A munkavállalók által, munkahelyi számítógépekről látogatott internetes portálokkal kapcsolatban szintén az a vélelem, hogy azokat a munkavállaló munkavégzés céljából látogatta meg, így a látogatott oldalak listája a munkáltató által minden megkötés nélkül ellenőrizhető.⁴⁶

A munkavállalók öltözködésével kapcsolatos rendelkezések

Általánosságban elmondható, hogy a munkavállalók öltözködésének megválasztása a privát szféra részét képezi, az önkifejezés eszközének tekintendő. Ebből kifolyólag a munkavállalók olyan ruhadarabokat, ékszereket hordhatnak, és úgy sminkelhetik magukat, ahogyan azt jónak látják. Kivételes esetben azonban - amennyiben ezt a munkaviszony rendeltetésével összefüggő célból szükséges - a munkáltató előírhatja, vagy adott esetben megtilthatja bizonyos ruhadarabok viselését.⁴⁷

Ilyen helyzet állt elő például akkor, amikor egy ingatlanügynökség munkavállalóját azért bocsátották el, mert az ügyfelekkel történő tárgyaláskor rendszeresen bemelegítőt viselt.⁴⁸

Egy másik ügyben hasonló döntést hozott a Semmisítőszék, s jogszerűnek ítélte meg a munkáltató felmondását, melynek az indokát az képezte, hogy a munkavállaló bermudát viselt a munkahelyén. A munkahelyi belső szabályzat ugyan kimondta a hosszú nadrág viselésének kötelezettségét, ennek ellenére a munkavállaló több napon keresztül, ugyanabban a bermuda

⁴⁴ Cour de Cassation - Chambre sociale, 29 janvier 2008, 06-45.279

⁴⁵ Cour de Cassation - Chambre sociale, 18 octobre 2006, 04-48.025

⁴⁶ Cour de Cassation - Chambre sociale, 9 juillet 2008, 06-45.800

⁴⁷ La vie personnelle du salarié. <http://www.aapds.com> (2014-09-07)

⁴⁸ Cour de Cassation - Chambre sociale, 6 novembre 2001, 99-43.988

nadrágban járt dolgozni annak ellenére, hogy ennek jogszerűtlenségére felettesei többször figyelmeztették írásban és szóban is.⁴⁹

A munkavállalók emberi méltóságának védelme

A hazai szabályozáshoz hasonlóan az emberi méltósághoz fűződő jog a többi alapjog "anyajoga", s ezáltal lehetővé teszi azt, hogy ne csak a konkrét visszaélésszerű magatartásokkal szemben lépjünk fel, hanem a munkáltató egyéb, a munkavállalók méltóságát közvetetten érintő intézkedéseivel szemben is. Ilyen közvetett módon történő sérelmet eredményezhet például a diszkriminatív jellegű magatartás, mely sérti az Munka Törvénykönyve 1132-1. cikkét - fejtette ki a Párizsi Fellebbviteli Bíróság 2010. december 15. ítéletében.

A bírói joggyakorlatot vizsgálva leggyakrabban a munkáltató zaklató, megalázó, vagy a jó hírnevet sértő magatartása sérti a munkavállaló emberi méltósághoz fűződő jogát. Ezek a viselkedési formák gyakran a munkaszerződés tisztességes teljesítésének elvébe ütköznek, vagy épp erkölcsi zaklatást valósítanak meg.⁵⁰

Az erkölcsi zaklatás fogalmát az Mt. 1152-1. cikke határozza meg: e szerint az erkölcsi zaklatás olyan magatartás, melynek célja vagy hatása a munkakörülmények oly mértékű romlása, amely alkalmas arra, hogy sértse a munkavállalók jogait vagy méltóságát, megváltoztassa fizikai vagy mentális egészségüket vagy veszélyeztesse szakmai előrehaladásukat.

Az egészség és a testi épség védelme pedig már nemcsak az emberi méltóság egyik komponensét jelenti, hanem önálló személyhez fűződő jog.

A testi épség védelme

A fizikai egészségsérelmet értelemszerűen a munkahelyi balesetek jelentik, a mentális egészségkárosodás azonban már mélyebb vizsgálódást igényel.

A "burn-out szindróma" nem ritkán használt fogalom a francia munkajogban, hiszen nagyszámú munkavállalót érint. A 'betegséget' elsősorban érzelmi és pszichikai kimerültség, önbizalom-vesztettség jellemzi, melyet gyakran alvás-, memória- és koncentrációs zavar, fáradtság, depresszió, hipochondria, ingerlékenység és szorongás kísér, s a bírói gyakorlat munkabalesetnek vagy foglalkozási megbetegedésnek tekinti. A Versailles-i Fellebbezési Bíróság volt az első, amely először foglalta jogi kontextusba a burn-out fogalmát.

⁴⁹ Cour de cassation – Chambre sociale, 28 mai 2003, 02-40.273

⁵⁰ Pierre-Yves Quiviger: L' inquiétante protection de la dignité humaine. Klesis, décembre 2011, 6. o. <http://www.revue-klesis.org/pdf/Klesis-Philosophie-analytique-du-droit-1-Quiviger.pdf> (2014-09-11)

2008. január 15-én a Versailles-i bíróság elé került ügyben egy munkavállaló egészségi állapotának vizsgálatát rendelték el annak megállapítása céljából, hogy jelenlegi egészségi állapotáról készült klinikai kép (közvetlenül) összefüggésbe hozható-e a munkahelyi körülményeivel és munkavégzési feltételeivel.

A vizsgálatok megállapították, hogy a munkateher növekedése az említett alkalmazottnál hiperaktivitást indukált, melynek következtében a fizikai és mentális kimerültség állapotába került. Ebből kifolyólag a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az erkölcsi zaklatás megvalósult, s az AIHORP cég nem tett eleget az Mt. 230-2. pont L cikkében foglalt kötelezettségének, mely szerint a munkáltató köteles megvédeni a munkavállalók fizikai és mentális egészségét.⁵¹

3.2. A személyhez fűződő jogok érvényesülése az angolszász jogrendszerben

A liberális eszme által átszőtt angolszász gondolkodásban a személyes szabadság, a magánszféra védelme mindig is kitüntetett szereppel bírt. A magánélet védelme kétféle megközelítésből vizsgálendő: egyrészt, mint a beavatkozástól való mentesség állapota, másrészt, mint az autonómia védelme. Ez a két fogalom valójában szoros kapcsolatban áll egymással: a közszféra beavatkozásának korlátjait jelölik ki, s az egyén és a köz közötti harmonikus kapcsolat kialakítását hivatottak szolgálni.

A magánélet, az autonómia védelmével kapcsolatban a munkahelyi szabályok, a munkavégzés világa több kérdést vet fel. Számos olyan munkahelyi előírással találkozhatunk, melyek az egyén autonómiájába történő éles beavatkozást valósít meg.⁵²

A kérdés csupán az, hogy hol húzódik a személyhez fűződő jogok, a magánszféra védelme és a beavatkozás közötti határ. Erre többféle választ is kaphatunk. Érdeemes megemlíteni az Észak-Amerikában elterjedt, ún. ésszerű elvárások elméletét, mely alapjaiban jelöli ki a munkáltató beavatkozási korlátait. Lényege dióhéjban annyi, hogy a jogvédelem szintjét nem csupán a társadalmi megítélés szerint általánosan elfogadott elvárások alapján állapítja meg (objektív elvárások), hanem az adott munkavállaló sajátos körülményeit (szubjektív elvárások) is figyelembe veszi. Amerikai sajátosság továbbá az is, hogy a magánszféra védelmének sérelmét lényegében az emberi méltóság (akár munkavállalóról van szó, akár

⁵¹ Maître Anthony Bem: Le Burn-out: syndrome dépressif ou d'épuisement du salarié lié à son activité professionnelle. <http://www.legavox.fr/blog/maître-anthony-bem/burn-syndrome-depressif-epuisement-salarie-9892.htm#VBFptKPTrR> (2014-09-06)

⁵² Fisk, Catherine, Privacy, Power, and Humiliation at Work: Re-Examining Appearance Regulation as an Invasion of Privacy (March 2006). Duke Law School Legal Studies Paper No. 101., 1.o. <http://ssrn.com/abstract=893148> (2014-08-27)

nem) megsértésével azonosítják.⁵³

De milyen módon szenved sérelmet a magánszférához, autonómiához fűződő jog az angolszász joggyakorlatban?

A begyűjtött adatok védelme

Akárcsak hazánkban, a személyes adatok kezelésének szabályozása az angolszász államokban is - ugyan államonként eltérő, de - kiemelkedő relevanciával bír. Kanadában például, a szövetségi jog hatálya alá tartozó munkáltatók a birtokukban lévő, munkavállalókkal kapcsolatos személyes adatokat csak arra a célra használhatják fel, amely célból azokat összegyűjtötték. Ugyanez a védelem nem illeti meg azonban a tartományi jogszabályok alá tartozó kanadai munkavállalókat, csupán az összes kanadaira érvényes alkotmányos védelmet élvezik.

Tesztek alkalmazása

Minden munkáltató arra törekszik, hogy elkerülje a nem becsületes és nyugtalanságot keltő munkaerő alkalmazását. Ennek érdekében a múltban a munkaadók gyakran hazugságvizsgálatokat is végeztek. Az USA kongresszusa 1988-ban ellenőrzése alá vonta a hazugságvizsgáló eszközök alkalmazását⁵⁴, és az Employee Polygraph Protection Act elfogadásával védelmet biztosít a munkavállalók számára a poligráfus vizsgálatokkal szemben.⁵⁵

A kommunikáció védelme, a munkahelyi megfigyelés

Az adatvédelem munkahelyi megvalósulása azért is jut kitüntetett szerephez jut napjainkban, mivel a korszerű technológiai vívmányok, mint a GPS eszközök vagy az internet megjelenésével a munkavállalók privát szférája egyre inkább veszélybe került. A munkavállalók internet és e-mail használata az egyik legvitásabb területté vált az Egyesült Államokban, hiszen az kommunikációs eszközök számának növekedésével párhuzamosan nő a munkáltatók ellenőrzési lehetősége.⁵⁶

A statisztikák kimutatták, hogy a munkahelyen rendszerint internetet és e-mailt használó munkavállalók száma 2000 januárjában még csak 30.5 millió volt, ez a szám azonban egy év

⁵³ Levin, Avner, Dignity in the Workplace: An Enquiry into the Conceptual Foundation of Workplace Privacy Protection Worldwide (January 1, 2009). ALSB Journal of Employment and Labor Law, Vol. 11, No. 1, pp. 63–103, Winter 2009, 64-65. o. <http://ssrn.com/abstract=1752113> (2014-08-23)

⁵⁴ Huszti: i.m.

⁵⁵ Levinson, Ariana R., Industrial Justice: Privacy Protection for the Employed (September 17, 2008). Cornell Journal of Law and Public Policy, Vol. 18, p. 609, 2009; University of Louisville School of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2010-01., 621. o. <http://ssrn.com/abstract=1269512> (2014-08-23)

⁵⁶ Levinson: i.m. 615.o.

alatt 40.7 millióra növekedett.⁵⁷

Az American Managment Association vizsgálata szerint 1997-ben a megkérdezett munkáltatók 13.7 %-a ellenőrizte a munkavállalók internethasználatát és elektronikus levelezését, ez az adat azonban 2007-re 43 %-ra emelkedett.⁵⁸

Az amerikai technológiai előrehaladásnak köszönhetően számtalan új konfliktusforrással találkozhatunk: a taxi-sofőrök tiltakozása a GPS-készülékek beszerelése ellen, a munkavállalók kompromittáló bejegyzései a Facebookon, vagy éppen a munkaadójukról szóló éles kritikájuk a nyilvános-blog oldalakon.⁵⁹ És ez csak néhány eset a szabályozandó helyzetek közül.

A munkavállalók legtöbb esetben nem is szembesülnek a munkáltatói „kémkedés” megtörténtével, hiszen az rejtett módon megy végbe. A kamerákat bárhol el lehet helyezni, a legújabb technológiai eszközökkel akár a billentyűleütéseket is nyomon lehet követni, s a nyomkövető eszközökkel a munkavállalók minden egyes lépéséről tudomást lehet szerezni.⁶⁰

Talán ez is hozzájárult ahhoz, hogy az amerikai munkavállalók magánszférájának kérdése nemzetközi figyelmet kapott. Európában készítettek egy olyan, amerikai államokból álló listát, amely rögzíti, hogy mely államok azok, amelyek törvényhozása nem felel meg a munkavállalók magánéletének védelmét szabályozó európai minimumstandardoknak.⁶¹

Ennek ellenére sem élvezhetik az amerikai munkavállalók korlátlanul a magánéletük sérthetlenségéhez fűződő jogukat: a munkahelyen a munkáltatójuk fényképeket készíthet róluk, vagy akár a személyes levelezésükbe is beleolvashat.⁶²

Habár az USA törvényei általánosságban tiltják, hogy az egyének, ill. szervezetek - ide értve a munkáltatókat is- lehallgassák mások telefonos vagy elektronikus kommunikációját, az elektronikus kommunikáció magánéleti sérthetlenségét kimondó 1986. évi törvény felhatalmazza a munkáltatókat arra, hogy alkalmazottaik e-mail-jeihez vagy hangposta-üzeneteihez hozzáférjenek, feltéve, hogy azok a munkaadó által létesített rendszeren érkeztek. A munkaadók érdekeinek védelmére az USA szövetségi törvényei két kivételt szabályoznak munkavállalók elektronikus kommunikációjának rögzítésével kapcsolatban. Az első az üzleti

⁵⁷ Matthew W. Finkin, Information Technology and Workers' Privacy: The United States Law, 23 COMP. LAB. L. & POL'Y J. 471, 474 (2002). in Levinson: i.m. 615. o.

⁵⁸ Levinson: i.m. 615. o.

⁵⁹ Uo. 616-618. o.

⁶⁰ Michael Selmi, Privacy for the Working Class: Public Work and Private Lives, 66 L.A. L. REV. 1035, 1036 (2006) in: Levinson: i.m. 616. o.

⁶¹ Levinson: i.m. 617. o.

⁶² Uo. 619. o.

tevékenység kiterjesztésének jegyében lehetővé teszi, hogy a munkáltatók a szokványos üzletmenet keretében saját elektronikus távközlési rendszerükben bármilyen telefon- vagy távközlő berendezéssel rögzíthessék a lefolytatott beszélgetéseket. A második kivétel az, hogy a munkáltató akkor rögzíthet elektronikus kommunikációt, ha abba a résztvevők közül az egyik fél beleegyezett.⁶³

Könnyen belátható látható tehát, hogy a munkáltatói érdek nagymértékben érvényesül az USA-ban. Jól példázza ezt a Saldana v. Kelsey-Hayes Co. eset.

Saldana felperes, a munkavállaló munkabalesetet szenvedett és kártérítést követelt munkaadójától, a Kelsey-Hayes társaságtól. A társaság annak érdekében, hogy megállapításra kerülhessen, hogy a munkavállaló nem szimulálja-e a tüneteket, nyomozóval figyeltette meg Saldanat annak lakásában. A nyomozó a felperes háza előtt parkoló kocsiból figyelte meg annak minden egyes lépését egy 1,200 mm. objektívú kamera segítségével, függöny nélküli ablakon keresztül.

A felperes a magánéletébe történő önkényes beavatkozásra hivatkozással indított pert a társaság ellen, azonban a bíróság nem osztotta jogi érveit. A bíróság leszögezte, hogy a munkáltató azon kötelezettsége, mely alapján tartózkodnia kell a munkavállaló magánéletébe történő beavatkozástól, nem abszolút, s jelen esetben a munkavállaló megfigyelése olyan munkáltatói (jogos) érdeket érintett, amely legitimálta az ellenőrzést.⁶⁴ A megfigyelés leggyakrabban azonban nem a munkavállalók lakásán, hanem a munkahelyen történik. Az, hogy a munkahelyi megfigyelés jogilag kifogásolható-e vagy sem, részben az alkalmazottaknak a magánszférájuk sérthetetlenségére vonatkozó elvárásaitól függ, másrészt a munkáltató felügyeleti szándékának ésszerűségétől. A személyiségi jogok sérelmének vádját a munkaadók oly módon enyhíthetik, ha egyrészt alaposan megfontolják, hogy a megfigyelés nem jelent-e magánéleti sérelmet, másrészt értesítik munkavállalóikat a megfigyelés lehetőségéről. Az értesítésben írásban kell rögzíteni azt, hogy a vállalat tiltja a tulajdonába tartozó berendezések eltulajdonítását vagy helytelen alkalmazását, illetve drogok és alkohol munkahelyre történő bevitelét. Amennyiben a munkavállalókkal ismertették a tőlük elvárt magatartást, és ők tudatában vannak annak, hogy megfigyelés alanyai lehetnek, akkor már csekély esélyük marad arra, hogy magánéleti sérelmeikkel kapcsolatban panaszt tegyenek. Sőt, általában fel sem merülhet a magánéletre vonatkozó szubjektív elvárás akkor, ha az

⁶³ Huszti: i.m.

⁶⁴ SALDANA v. KELSEY-HAYES CO. DOCKET NO. 102750., 178 Mich. App. 230 (1989), 443 N.W.2d 382. http://www.leagle.com/decision/1989408178MichApp230_1389.xml/SALDANA%20v.%20KELSEY-HAYES%20CO. (2014-08-30)

érintett munkavállalók tudják, hogy munkahelyük megfigyelés alatt áll. Mindamellett azonban ilyen előzetes figyelmeztetés esetén is ésszerűen meg kell alapozni a megfigyelés célját és szempontjait.⁶⁵

Összegezve megállapíthatjuk, hogy országtól függetlenül, a technika fejlődésével párhuzamosan egyre több olyan személyiségi jogi jogsértéssel találkozhatunk, amelyek pár évtizede még ismeretlenek voltak. A GPS, az internet vagy az e-mail tömeges használata a 20. században vált elterjedtté, amely a munkaadókat és a munkavállalókat is új helyzetek elé állította. A nyomkövető rendszerek, a beépített kamerák alkalmazása vadonatúj megoldásnak tekinthető: talán ez lehet az oka annak, hogy a legújabb, legszenzitívebb eszközökkel történő megfigyelésekre, lehallgatásokra vonatkozóan igen hézagos, s jogrendszerenként eltérő szabályozással találkozunk.

Általánosságban azt is megfigyelhetjük, hogy akár földrajzi területtől, akár jogrendszertől függetlenül, a személyhez fűződő jogok nem élveznek abszolút védelmet: azt azonban, hogy hol húzódik a munkáltató beavatkozási lehetőségeinek a határa, már országokként eltérő módon szabályozzák. A szabályozás alapját jelenti a munkavállaló személyhez fűződő jogai és a munkáltatói érdek közötti komoly mérlegelés.

⁶⁵ Huszti: i.m.

A magyar szabályozás

4. Az emberi méltósághoz való jog

Úgy vélem, a magyar szabályozás áttekintését érdemes az emberi méltósághoz való jog bemutatásával kezdeni, hiszen nemcsak az Alkotmánybíróság, hanem a jogirodalmi álláspontok szerint is ez az egyik legkardinálisabb alap- és személyhez fűződő jog. Azért tartom különösen fontosnak, hiszen levezethető belőle a többi személyiségi jog: az emberi méltósághoz való jogból komparatív és nem komparatív követelmények származnak, amelyek közvetítése révén válik alkalmazható, érvényesíthető egyéni jogosultsággá. Munkajogi jelentősége is megkérdőjelezhetetlen, melyet a később bemutatásra kerülő rendkívül gazdag bírói gyakorlat és a vonatkozó alkotmánybírói döntések is alátámasztanak.

„Az élethez való jog a méltóság nélkül, nem az emberi élethez való jog” - fogalmazta meg az Alkotmánybíróság a mérföldkőnek tekinthető 8/1990. (IV. 23.) határozatában.⁶⁶ S valóban: az emberi élet és az emberi méltóság elválaszthatatlan egységet alkot és minden mást megelőző legnagyobb érték.⁶⁷ Az emberi méltóság, mint a személyiség integritása, az emberi élettel együtt az ember lényegét jelenti. A méltóság ember-mivoltunknak és értékünknek fölemelő és feltétlen tiszteletet parancsoló volta, nem más, mint emberi lényegünk rangja. Ugyanúgy a priori érték mint az élet, s a létezés ember-dimenzióját fejezi ki. Az emberlét és az emberi méltóság egymástól elválaszthatatlanok: mindkettő az ember elidegeníthetetlen, immanens, lényegi sajátja. Létezésre méltónak lenni: emberségre való méltóságot jelent, így az emberi élet és az emberi méltóság külön-külön kezelhetetlenek. Az ember létezése és méltósága, mint maga az emberi egység, valójában nem is jog, mert az emberi lényeg a jog számára transzcendens, azaz hozzáférhetetlen.⁶⁸ Ez nem jelenti azonban azt, hogy az emberi méltósághoz való jog csupán erkölcsi értékdeklaráció lenne. Az, hogy az emberi méltóság a jog előtt és felett létező érték, amely a maga teljességében a jog számára hozzáférhetetlen, nem zárja ki azt, hogy a jog a méltóság tiszteletben tartását és védelmét előírja, avagy hogy egyes aspektusait valóságos joggá formálja.⁶⁹ Ez a védelem - és csakis ez - azonban már a jog dimenziója. Az itt belépő jog különféle terebélyű tilalomfákat és garanciákat állít fel mindenki számára, többek között az állam számára is.⁷⁰ Az emberi méltóság minden tárgyi

⁶⁶ Balogh Zsolt: Az emberi méltóság: jogi absztrakció vagy alanyi jog. Iustum Aequum Salutare, VI. évf. 2010/4. szám, 36. oldal

⁶⁷ 23/1990 (X. 31.) AB határozat

⁶⁸ 23/1990. (X.31.) AB határozat - Dr. Lábady Tamás alkotmánybíró és Dr. Tersztyánszky Ödön alkotmánybíró párhuzamos véleménye

⁶⁹ 23/1990. (X.31.) AB határozat - Dr. Sólyom László alkotmánybíró párhuzamos véleménye

⁷⁰ Lábady-Tersztyánszky i. m.

jog megalkotásánál és alkalmazásánál a legfőbb alkotmányos vezérlő elv, az alkotmányos alapjogok és értékek rendszerének tényleges alapja. Az alapjogoknak anyagi tartalma van, ez a tartalom pedig az emberi méltóságból ered. Az egyes alapjogokat az emberi méltósággal, mint "anyajoggal" összefüggésben, azzal együtt, arra tekintettel kell értelmezni.⁷¹

4.1. Az emberi méltósághoz való jog a munkajogban

A személyhez fűződő jogok védelmének egyik lendületesen fejlődő területe az emberi méltósághoz való jog védelme a munkaviszonyban. A munkafeltételek és a munkavégzés körülményeinek jelentős megváltozásával napjainkig a munkáltató és a munkavállaló immateriális érdekeinek védelme új megvilágításba került, s a munkavégzésre irányuló jogviszonyok különböző formáinak elterjedése és a technikai fejlődés hatása a munkavégzésre – a gazdasági és a társadalmi fejlődés különböző szintjein – igénylik annak újra gondolását, hogy a felek munkajogi érdekeinek védelme miként biztosítható. A hatályos munkajogi szabályozás keretében az emberi méltósághoz való jog védelme különbözőképpen jelenik meg, a munkavállaló autonómiájának, önrendelkezésének és érvényesülésének védelme pedig a munkajogi jogok gyakorlásakor sajátos jelentéssel bír.⁷²

A munka világa, a munkavégzés a civilizáció kezdete óta a társadalom esszenciális elemét jelenti. Mindezek ellenére csupán az elmúlt három évszázadban alakult ki a munkavégzés modern koncepciója, s csupán 20. században nyert elismerést az a felfogás, mely szerint a munka nem más, mint egy "társadalmi embléma", a munkavállaló társadalmi státuszát és személyes identitását alapvetően meghatározó fogalom. A munkavégzés alkotó folyamat, amely gazdagabbá teszi a társadalmat és elősegíti annak fejlődését. Minthogy szinonimája a kreativitás, elképzelhetetlen a mögötte meghúzódó munkavállaló nélkül: ennek ellenére a személy, mint munkavállaló emberi, szociális méltósághoz való joga csupán a 20. században nyert elismerést.⁷³ S hogy mit is értünk a munkavállaló emberi méltóságán?

Dióhéjban megállapíthatjuk, hogy a munkavállaló emberi méltósága nem más, mint azon lehetősége, hogy fejlessze személyes készségeit és kapcsolatait, megőrizze önértékelését, biztosítson maga számára egy megfelelő megélhetési szintet és hozzájárulhasson az egyéni és közösségi érdekérvényesítéshez.⁷⁴

⁷¹ 37/2011. (V. 10.) AB határozat

⁷² Arany Tóth (2011): i.m. 135. o.

⁷³ Ruth Ben-Israel: The rise, fall and resurrection of social dignity. In: Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001, 1, o.

⁷⁴ Alvin L. Goldman: Cultural and Economic Perspectives concerning Protection of Workers' Social Dignity. In: Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001, 9. o

Az emberi méltóság védelmének célja ebből következően a munkavállaló autonómiájának és önrendelkezésének biztosítása a munkaviszonyban úgy, hogy a munkajogi jogok gyakorlása és kötelezettségek teljesítése során a munkavállaló ne váljon a jogviszony „tárgyává”.⁷⁵

A munkavállalónak jogos igénye van arra, hogy a jólétét és a jogos érdekeit a munkáltató tiszteletben tartsa, és megvédje az egészségét veszélyeztető kockázatoktól (akár pszichikai természetűektől is), valamint az olyan magatartásoktól, amelyek célja vagy hatása a munkavállaló méltóságának megsértését eredményezi és megfélemlítésektől, ellenségeskedéstől, lealacsonyításoktól, méltóság csorbításától vagy sértegetéstől terhes környezetet hoz létre.⁷⁶

Az emberi méltósághoz való jog az Mt.-ben szétszórta jelenik meg - hol közvetlen rendelkezést találunk, hol pedig közvetett utalás formájában merül fel. Közvetlenül merül fel a munkáltatói ellenőrzés szabályozásakor⁷⁷ és a munkáltató vétkes kötelezettségszegésének szankcionálásával összefüggésben.⁷⁸

Véleményem szerint az emberi méltósághoz való jog az alapvető rendszerbe ágyazódva igaz közvetett módon, de mégis jelen van: a méltányos mérlegelés elve, a jóhiszeműség és tisztesség elve, vagy épp a rendeltetésellenes joggyakorlás tilalma, amely többek között kimondja, hogy tilos a munkavállaló zaklatása vagy érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozása, mind-mind hozzájárulnak a munkavállaló emberi méltóságának megóvásához és érdekeinek kibontakoztatásához.

4.2. Az emberi méltósághoz való jog érvényesülése a joggyakorlatban

Az emberi méltóság közvetett módon a munkavállalói jogokkal összefüggésben is felmerül: a munkavállalói jogok érvényesülésének minősége ugyanis befolyásolja azt, hogy a munkavállaló érdekeinek védelme hogyan valósul meg a munkavégzési kötelezettsége alapján a teljesítendő munka mennyiségének és minőségének, a munkavégzés módjának figyelembe vételével.

Ilyen kontextusban az emberi méltóság sérelmére vezethet pl. a munkavállaló teljesítményének hosszabb időn keresztül történő leértékelése megszégyenítő jellegű, szakszerűtlen kritika gyakorlásával, vagy a megerősítő kommunikáció hiányával. Ha a

⁷⁵ Arany Tóth (2011): i.m. 139. o.

⁷⁶ Uo. 138. o.

⁷⁷ Mt. 11. § (1) A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.

⁷⁸ Mt. 56. § (2) Hátrányos jogkövetkezményként csak olyan, a munkaviszonnyal összefüggő, annak feltételeit határozott időre módosító hátrány állapítható meg, amely a munkavállaló személyiségi jogát és emberi méltóságát nem sérti.

munkavállaló jogai nem érvényesülhetnek, akkor az elvárható szakértelem és gondosság kifejtése a munkavállaló részére fokozott nehézséget jelent és olyan mércét támaszthat vele szemben, amely révén a valóságos értékeléséhez fűződő érdeke csorbul.⁷⁹

A jogsérelem gyakran a munkáltatót megillető utasítási, irányítási, felügyeleti és ellenőrzési joggal összefüggésben merül fel. Az indokolatlan munkáltatói utasítások kiváló eszközül szolgálnak arra, hogy ellehetetlenítsék a munkavállaló munkakörülményeit, s arra, is, hogy ezáltal előidézzék az emberi méltóság sérelmét. Számos olyan esettel találkozhatunk, amikor a munkáltató szisztematikusan készült a felperes munkakörülményeinek ellehetetlenítésére és a munkaviszonyának megszüntetésére. Ennek eszköze lehet például az, ha megvonják a munkavállaló szolgálati járművét, korlátozzák a céges mobiltelefonjának használatát, elkülönült irodarészbe kényszerítik, megtiltják számára az internethez és az informatikai hálózathoz való hozzáférést, s korlátozzák annak lehetőségét, hogy a munkáltatói utasításoknak megfelelően az új munkaköri feladatait ellássa. A külső kapcsolattartás megtiltása, vagy épp a munkavállalóval szemben alkalmazott minősíthetetlen hangnem mind-mind az emberi méltóság sérelmét idézik elő.⁸⁰ Nem nehéz belátni tehát, hogy az utasítás közlésének módja, a munkáltató munkahelyi konfliktussal kapcsolatos magatartása sértheti a munkavállaló személyiségi jogait. A munkáltató az utasítás jogával is csak úgy élhet, hogy azzal a munkavállaló jó hírnevét, emberi méltóságát ne sértse.⁸¹

Általános egyetértés tárgyát képezi az, hogy a munkavállaló nem válhat a munkaviszony "tárgyává". Amennyiben ez mégis megtörténik, az kétségtelenül az emberi méltóság sérelmét idézi elő. Napjainkban a poligráfós vizsgálattal összefüggésben merül fel leggyakrabban ez a kérdés.

A biológiai, neurofizikai vizsgáló eszközök használata alapvetően sérti az érintett munkavállalók személyiségi jogait, ezen eszközök alkalmazása ugyanis az érintettet „az eljárás alanyából annak tárgyává fokozza le”. Az emberi méltóság egyik leglényegesebb tartalmi eleme az, hogy az érintett a gondolatait, érzéseit mással szabadon megoszthassa, és szabadon eldönthesse azt is, hogy azt kivel nem kívánja azokat megosztani. A poligráf munkaügyi alkalmazása alapvetően ellentétes a demokratikus elvekkel, az ilyen célú felhasználás semmilyen hatósági engedéllyel nem igazolható, s az érintett személy hozzájáruló nyilatkozata sem alapozza meg ezen vizsgálati módszer jogszerűségét.

A munkaviszony nem tekinthető egyenrangú felek viszonyának, a munkavállaló - hátrányos

⁷⁹ Arany Tóth (2011): i. m. 141. o.

⁸⁰ Debreceni Munkaügyi Bíróság M.580/2009/4

⁸¹ Debreceni Törvényszék Mf.20294/2010/3

jogkövetkezmény kilátásba helyezése nélkül is - „presszionálva” érezheti magát a vizsgálatban való részvételre. Mivel a poligráf használata alapvetően sérti az emberi méltóságot, nincs olyan társadalmi érdek, amely a munkajogi jogviszony keretei között indokoltá tehetné annak alkalmazhatóságát, s az érintett személyiségi jog korlátozását.⁸²

A joggyakorlat azt mutatja, hogy az emberi méltóság sérelmét jelenti az is, hogyha a munkáltató nem tesz eleget foglalkoztatási kötelezettségnek.⁸³ A bíróság megállapította, hogy az emberi méltóság sérelmét jelenti, amennyiben a munkáltató a munkavállaló részére az Alaptörvényben és a Munka törvénykönyvében biztosított munkához való jogát azáltal csorbítja, hogy őt a tényleges és alkotó munkavégzéstől elzárva félreállítja. A munkáltató által előidézett helyzet, miszerint elvárja, hogy a munkavállaló a munkahelyén jelen legyen, de részére munkát következetesen nem biztosít, a munkavállaló számára a megbüntethetőség, a feleslegesség érzését keltve megalázó, illetve emberi méltóságát és személyiségi jogait súlyosan sértő körülmény.⁸⁴

A másik munkáltatói főkötelezettség, a bérfizetési kötelezettség körében is megvalósulhat az emberi méltóság sérelme. A bíróság konstataulta, hogy amennyiben a munkavállaló úgy marad ki éveken keresztül a jutalmazásokból, hogy a munkáltató annak soha semmilyen elfogadható szakmai indokát nem adja, az emberi méltóság megsértéséhez vezet. Az emberi méltóság ugyanis nemcsak a munkavégzés biztosítását, hanem a munkavégzéssel létrehozott teljesítmény elismerését is magában foglalja.⁸⁵

Nemcsak a munkaviszony fennállása során, hanem annak megszüntetésével összefüggésben is realizálódhat a munkavállaló emberi méltóságának sérelme. Az a tény, hogy már a tényleges felmentés előtt öt hónappal megjelent a köztisztviselő felmentésének közzététele és az, hogy tartós alkalmatlanságra hivatkozva mentette fel a Köztársasági Elnök, a személyiségi jogait, a jóhírnevét és az emberi méltóságát sérti, a kollégái előtt leértékeli.⁸⁶

4.3. Az emberi méltósághoz fűződő jog az Alkotmánybíróság joggyakorlatában

Mivel az emberi méltóság védelme a magyar jogban az Alkotmánybíróság esetjogán alapulva vált a jogi gondolkodás részévé, úgy gondolom, érdemes felidézni néhány alkotmánybírósági határozatot, amelyekben az AB az emberi méltósághoz való jog munkaviszonyban történő érvényesülését vizsgálta.

⁸² Kúria Mfv.10904/2011/7

⁸³ Fővárosi Törvényszék Mf.633838/2011/3

⁸⁴ Budapest Környéki Munkaügyi Bíróság M.1344/2004/66

⁸⁵ Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.4630/2003/59

⁸⁶ Budapest Környéki Munkaügyi Bíróság M. 486/2005/88

Egyik legfrissebb ügyében (17/2014. (V. 30.) AB határozat) az Alkotmánybíróság megállapította, hogy alaptörvény-ellenes a Mt. azon rendelkezése⁸⁷, amely szerint a várandós, illetve az emberi reprodukciós eljárásban résztvevő nőt csak akkor illeti meg a felmondási védelem, ha állapotáról a felmondás közlését megelőzően tájékoztatta a munkáltatóját.

Az Mt. érintett bekezdésének „a felmondás közlését megelőzően” szövegrésze azzal, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló munkáltatói szándék megnyilvánulásától függetlenül ír elő a munkavállalók számára a magánszférába tartozó adatokra vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget, szükségtelenül korlátozza a gyermeket vállaló munkavállalók magánélethez és emberi méltósághoz való jogát. A magánszféra és az emberi méltóság közötti kapcsolat vitathatatlan: a magánszféra, az egyén érinthetetlen területe nem más, mint az emberi méltóság alapja.

Az Alkotmánybíróság konstataulta, hogy jelen ügy szempontjából különös jelentősége van annak, hogy a gyermekvállalás szándéka, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelés, illetve az ennek eredményeként vagy természetes úton bekövetkezett várandósság – mindaddig, amíg annak nincsenek külső jelei – az intim szférához tartozik, ezáltal tehát ki van zárva minden állami beavatkozás alól. Tekintettel arra, hogy a várandósság és az emberi reprodukciós eljárásban való részvétel egyértelműen a gyermeket vállaló nő magán- vagy intim szférájába tartozó körülmények, vagyis az adatok jellege és nem azok felhasználása a meghatározó, ezért a fenti adatok munkáltató részére történő kötelező kiszolgáltatásának törvényi előírása önmagában a magánszférába történő beavatkozást valósít meg.⁸⁸

29/2011. (IV. 7.) AB határozatában az Alkotmánybíróság a közszolgálati jogviszony indoklás nélküli, munkáltatói felmentéssel történő megszüntetésének alkotmányellenességét mondta ki. Az Alkotmánybíróság úgy ítélte meg, hogy a Ktv. 17. § (1) bekezdése alkotmányellenes, többek között azért, mert a felmentési okok törvényi felsorolásának hiányában sérül a köztisztviselők emberi méltósághoz való joga.⁸⁹

Az oly sokat idézett 8/1990. (IV. 23.) határozatában az Alkotmánybíróság az akkor hatályban lévő Munka törvénykönyve (1967. évi II. törvény) szakszervezeti dolgozókra vonatkozó rendelkezésének⁹⁰ alkotmányellenességét megállapítva fogalmazta meg az emberi méltósághoz való jog általános személyiségi jogként való funkcionálását." Az

⁸⁷ Mt. 65. § (5)

⁸⁸ 17/2014. (V. 30.) AB határozat

⁸⁹ 29/2011. (IV. 7.) AB határozat

⁹⁰ 1967. évi II. törvény 15. § (2) A szakszervezet a munkaviszonyt érintő kérdésekben - a dolgozó érdekében - nevében és helyette - külön meghatalmazás nélkül is eljárhat.

Alkotmánybíróság az emberi méltósághoz való jogot az ún. általános személyiségi jog egyik megfogalmazásának tekinti. A modern alkotmányok, illetve alkotmánybírói gyakorlat az általános személyiségi jogot különféle aspektusaival nevezik meg: pl. a személyiség szabad kibontakoztatásához való jogként, az önrendelkezés szabadságához való jogként, általános cselekvési szabadságként, avagy a magánszférához való jogként. Az általános személyiségi jog anyajog, azaz olyan szubszidiárius alapjog, amelyet mind az Alkotmánybíróság, mind a bíróságok minden esetben felhívhatnak az egyén autonómiájának védelmére, ha az adott tényállásra a konkrét, nevesített alapjogok egyike sem alkalmazható."⁹¹

Ez sem jelenti azonban azt, hogy az emberi méltóság jogának felhívása minden esetben megállná a helyét: az AB a Kjt. 30. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezés⁹² alkotmányellenességének megállapítására és megsemmisítésére irányuló indítványt elutasította.

Az indítványozó szerint a kifogásolt rendelkezés sérti az emberi méltósághoz való jogot, hiszen ezen jog fogalmi körébe beletartozik a közalkalmazotti jogviszonyt érintő döntések személyességének a követelménye. Minden embernek joga van ahhoz, hogy a rá vonatkozó döntések meghozatala előtt személyi körülményeit, tudását, teljesítményét, alkalmasságát vizsgálják és a döntést ennek alapján hozzák meg. Úgyszintén joga van ahhoz is, hogy e körülményeket vele ismertessék, mivel ez az információ teremti meg a védekezés lehetőségét. Tekintve, hogy a sérelmezett törvényi rendelkezés lehetőséget biztosít az olyan bírói értelmezésre, amely a munkáltatót mentesíti a személyre szóló okszerű indokolás követelménye alól, a szabály ellentétben áll az emberi méltóság jogával.

Az AB az indítványt arra történő hivatkozással utasította el, hogy a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetése a közalkalmazott emberi méltóságát nem érinti. Ez a munkáltatói döntés ugyanis a munkáltatói szférába tartozó objektív körülményekre vezethető vissza, amely körülmények az emberi méltósághoz való joggal értékelhető összefüggésben, kapcsolatban nem állnak.⁹³

Úgy vélem, ez az eset is jól példázza azt, hogy az emberi méltósághoz való jogra történő hivatkozás nem lehet korlátlan. Akár az Alkotmánybíróság, akár a rendes bíróságok

⁹¹ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat

⁹² A munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyt - a (3)-(4) bekezdésben foglalt korlátozással -felmentéssel akkor szüntetheti meg, ha az Országgyűlés, a Kormány, a miniszter vagy az önkormányzati képviselő-testület munkáltatót érintő döntése - különösen a feladatok változásából adódó átszervezés vagy a költségvetési támogatás csökkentése -következtében a közalkalmazott további foglalkoztatására nincs lehetőség.

⁹³ 826/B/1996 AB határozat

gyakorlatát vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy az említett jog felhívása csak akkor eredményes, ha fennáll a kapcsolat a jogsérelem és az elidegeníthetetlen méltóság között. Csupán a szubszidiárius, általános személyiségi jogi jelleg még nem jelenti azt, hogy az emberi méltóságra való hivatkozás minden esetben megállná a helyét.

5. A magánszférához való jog

Ahogy az előzőekben említettem, az emberi méltósághoz fűződő jog specialitását az adja, hogy "anyajogi" jellegére tekintettel levezethetővé válik belőle a többi alap- és személyiségi jog. Nem meglepő tehát, hogy a magánszférához fűződő jog is az emberi méltósághoz való jognak köszönheti létjogosultságát.

A magánszférához való jogot az Alaptörvény konkrét, szubjektív alapjogként nem nevezi meg, de a magánélet szabadságához való jog kétségkívül az egyén autonómiájának védelmére szolgáló olyan alapjog, amely az ember veleszületett méltóságából ered, amelynek tehát az általános személyiségi jog - az emberi méltósághoz való jog - szubszidiárius alapjoga.⁹⁴

Olyan értéket hordoz tehát magában, amely alkalmassá teszi arra, hogy a munkahelyen is védelmet élvezzen. Alappal merül fel azonban bennünk a kérdés, hogy hol húzódik a határ a munkavállalói magánszféra és a munkáltatói érdek között?

A munkaviszony alapvető elemét jelenti a munkáltató ellenőrzési, irányítási és utasítási jogosultsága. Ezek jelentik a munkajogviszony nélkülözhetetlen összetevőit, s érzékeltetik a felek közötti egyenlőtlen piaci pozíciókat is. Nem vitás azonban, hogy sokszor magánszférába ütköző magatartáshoz vezetnek.⁹⁵ Hol található tehát a munkáltatói jogosítványok korlátja?

A fogalmi tisztánlátáshoz érdemes pontosítani azt, hogy mely elemek tartoznak konkrétan a magánszférába, hiszen ezen jog rendkívül sokszínű tartalommal rendelkezik. Fogalmának lényegi eleme elsősorban az adatvédelem, a személyes adatok gyűjtésére és feldolgozására vonatkozó előírások és magatartások. Részét képezi tovább az emberi test védelme, mely fizikai értelemben az ember testére, szervezetére irányuló, vagy azt felhasználó vizsgálatokat, megfigyeléseket jelenti. A kommunikáció védelme a levéltitok, telefon, e-mail és egyéb kommunikációs technika megfigyelésére és ellenőrzésére vonatkozik, míg a terület (hely) védelme a munkahely, lakóhely és az egyén tartózkodási helyének tiszteletben tartását hivatott szolgálni.⁹⁶

A továbbiakban arra keresem a választ, hogy a magánszférához fűződő jog egyes fogalmi elemeit megtestesítő részjogosítványok milyen módon érvényesülnek a joggyakorlatban, különös figyelmet fordítva azon tényállásokra, amelyek - újszerűségükből adódóan, konkrét

⁹⁴ 56/1994. (XI. 10.) AB határozat

⁹⁵ Hajdú József: A munkavállalók magánszférájának védelme, különös tekintettel az adatvédelemre. Acta Juridica et Politica, Tomus LXII., Fasc. 7., Szeged, 2002, 13. o.

⁹⁶ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Az adatvédelem alapkérdései. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 10. o.

törvényi szabályozás hiányában - csupán a bírósági (és adatvédelmi) gyakorlat alapján ismerhetők meg a maguk teljességében.

5.1. Személyes adatok védelme

Az adatvédelem célja a munkajogban az, hogy a munkavállaló jogai gyakorlásának védelmét többletgaranciaként biztosítsa. A munkavállaló képességeinek kibontakoztatását, az individuális és kollektív érdekérvényesítést és az érdekvédelmi jogosultságok gyakorlását célozzák védeni az adatvédelmi szabályok.⁹⁷

Általánosságban megállapítható, hogy a személyes adatok védelme összetett érdeket érint: különösen a személyiség hiteles értékeléséhez, a személyiség teljes átvilágításának megelőzéséhez, az adattovábbítás és az adatok nyilvánosságra hozásáról való döntéshez, valamint a személyiségprofil összeállításának megelőzéséhez fűződő érdekek részesülhetnek védelemben. A munkavállaló jogosult az adatkezeléssel összefüggő túlzó beavatkozások elhárítására, hiszen a jog által védett érdeke fűződik személyiségének hiteles értékeléséhez. A korlátlan adatfeldolgozás megakadályozása tehát a személyiség teljes átvilágítása ellen nyújt védelmet, míg az adattovábbítás és a nyilvánosságra hozás korlátozása az egyéniség határtalan kifürkészése elleni törekvést védi. A személyiségprofil kidolgozásának megelőzése azt biztosítja, hogy a munkavállalóról a profil előállítója a technikai eszközök igénybevételeivel, adathalmaz alapján az egyéniséget összességében kiértékelje valamely tipizált tényező alapján.⁹⁸

Ezen felsorolás is demonstrálja, hogy a munkavállalók adatainak védelme számos részjogosítványt foglal magában: nem meglepő tehát, hogy a munkáltató beavatkozási lehetőségei is sokszínűek. A továbbiakban a leggyakrabban előforduló jogsértéseket veszem górcső alá.

A személyes adatokhoz fűződő jog védelme a gyakorlatban

A személyes adatokhoz fűződő jog tartalmi sokszínűségéből adódóan a jogsértések módja is rendkívül sokféle formában valósulhat meg. Az egykori adatvédelmi biztos (2012. január 1-től: Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság) beszámolóit megvizsgálva számos munkáltatói adatgyűjtéssel és adatkezeléssel kapcsolatos jogsértéssel találkozhatunk.

Egy beadványban⁹⁹ az APEH egészségügyi alkalmassági vizsgálatával kapcsolatos gyakorlata

⁹⁷ Arany Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Bába Kiadó, Szeged, 2008, 50. o.

⁹⁸ Arany Tóth (2008): i. m. 61. o.

⁹⁹ 689/A/1998. számú ügy

került kifogásolásra. A felvételre jelentkező dolgozóknak ugyanis házi orvosuktól származó igazolással kellett beszámolniuk eddigi betegségeikről, kórházi kezeléseikről és a betegállományban eltöltött napjaik számáról. Megállapításra került, hogy az APEH csupán az alkalmasság tényét követelheti, azonban a diagnózisra, az egészségügyi adatokra vonatkozóan nem követelhet információt, erre csupán az alkalmasságot megállapító orvosnak van joga. Az orvos pedig csupán azt az információt továbbíthatja, hogy a jelentkező a munkára egészségileg alkalmas-e, vagy sem.

A legváltozatosabb adatvédelmi problémákkal azok a beadványok szolgáltak, melyekben a munkáltató a munkavállaló hozzájárulása nélkül kívánt személyes adatokhoz hozzáférni. Egy állampolgár például azzal a panasszal fordult az adatvédelmi biztoshoz, hogy munkahelye nyilatkoztatta a dolgozókat a személyi jövedelemadó 1%-ának felajánlásáról. Több esetben világossá vált, hogy a potenciális kedvezményezettek a nyomásgyakorlás megengedhetetlen eszközeivel próbáltak élni az egyszázalékos rendelkezések megszerzése érdekében.¹⁰⁰

Adatvédelmi szempontból nemcsak annak van jelentősége, hogy a munkáltató olyan adatokat kezeljen, melyre törvényi felhatalmazása van, hanem annak is, hogy a megszerzett adatokat törvényes módon tárolja. A munkáltató jogosult az adóazonosító jel, táj-szám és a személyi azonosító használatára, azonban ezek elkülönített vezetéséről gondoskodnia kell: mindhárom azonosító együttes feltüntetése a bérkartonon jogszabályt sért.¹⁰¹

A munkáltató a megszerzett adatok továbbítása és nyilvánosságra hozatala során is köteles a törvényben foglalt rendelkezések szerint eljárni. Egy ügyvéd ügyfelei képviselésében arról tájékoztatta az adatvédelmi biztost, hogy ügyfeleinek volt munkáltatója a vele jogviszonyban álló jogi és természetes személyek, gazdálkodó szervezetek részére közleményt bocsátott ki. Hirdetményben azt közölte, hogy munkavállalói közül kinek, mikor és hogyan szüntette meg munkaviszonyát. Ez a magatartás pedig messzemenően szembe megy az Mt. vonatkozó rendelkezésével.¹⁰²

5.2. Az emberi test védelme

A leendő munkáltatót egy jól körvonalazható érdek vezérli: az, hogy a jelentkezők közül a legmegfelelőbb embert kerüljön kiválasztásra. A munkáltatók ezért egyre szívesebben alkalmazzák a (leendő) munkavállalók fizikai, mentális kondícióit, vagy az esetleges

¹⁰⁰ 510/K/1998. számú ügy

¹⁰¹ 272/A/1998. számú ügy

¹⁰² Mt. 10. § (2) A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

munkahelyi beilleszkedést feltérképező teszteket.¹⁰³

A munkahelyi drog- és alkoholteszt kétségtelenül gyakran alkalmazott módszer napjainkban: ennek ellenére jogszerűségét sokan kérdőre vonják, hiszen a tesztek használatával megismert eredmény különleges adatnak minősül, s ezáltal kezelését kizárólag törvényi felhatalmazás, vagy az érintett írásbeli hozzájárulása legitimálhatja.¹⁰⁴

A munkavállaló motozása, valamint személyes tárgyainak, holmijának átvizsgálása szintén vitatott kérdés.

Ugyan az Mt. nem tesz említést arról, hogy van-e lehetősége a foglalkoztatónak a munkahelyre érkező, illetve onnan távozó munkavállaló átvizsgálására, motozására, azonban egyéb jogszabályokból megállapítható, hogy a munkáltatónak, illetve az őrzéssel megbízott személynek testi motozásra nincs lehetősége.¹⁰⁵

Egy vállalat elnöke arról számolt be, hogy a cég egyik magyar női alkalmazottja panaszt tett, mert felettese lopással gyanúsította és több ízben megmotozta. A cégvezető hangsúlyozta, hogy a vállalatnál szabályellenes a motozás, a felettesnek tehát az illetékes hatóságokat kellett volna értesítenie.¹⁰⁶

Nemcsak a motozás, hanem a munkavállaló munkahelyre bevitt értéktárgyainak, így különösen, ruháinak, iratainak, táskáinak önhatalmú átvizsgálása is jogszerűtlen eljárást jelent. Az adatvédelmi biztos egyik ügyében megállapította, hogy a munkavállaló öltözőszekrényének átvizsgálása személyes adatok kezelésével jár, mely adatkezeléshez a jogalapot – mivel azt törvény nem rendeli el – csak az érintett előzetes hozzájáruló nyilatkozata adhatja meg. Az adatkezelés jogalapjának megléte mellett vizsgálni kell azt is, hogy az adatkezelés megfelel-e a célhoz kötött adat-kezelés elvének. Tekintettel arra, hogy a tulajdon védelme, vagyis a munkahelyen őrzött értékek védelme más, a munkavállalók magánszférájának csekélyebb mértékű korlátozásával is megvalósítható, a beadványban ismertetett munkáltatói eljárás a célhoz jogszerűtlen magatartást jelent.¹⁰⁷

¹⁰³ Hajdú (2005): 142. o.

¹⁰⁴ Alkalmazhat-e a munkáltató munkahelyi alkohol-, illetve drogteszteket a munkavállalók ellenőrzése céljából? http://www.krs.hu/admin/data/file/357_alkalmazhat-e_a_munkaltato_munkahelyi_alkohol__illetve_drogteszteket_a_munkavallalok_ellen_rzese_celjabol.pdf (2014-07-13)

¹⁰⁵ A munkavállalók ellenőrzése: A munkaadó lapja - 2001/06 (június), 41. szám <http://munkaugylevelek.hu/2001/06/a-munkavallalok-ellenorzese/> (2014-09-16)

¹⁰⁶ Jogszerűen motozók? A munkaadó lapja - 1999/10 (október), 22. szám, <http://munkaugylevelek.hu/1999/10/munkahelyi-ellenorzes/> (2014-09-16)

¹⁰⁷ 1511/P/2007. számú ügy

5.3. A kommunikáció védelme

Manapság szinte az összes munkahelyen alkalmaznak számítógépet, hiszen vitathatatlanul óriási segítséget nyújtanak a termelés hatékonyságának növelésében és a racionalizálás előmozdításában, ugyanakkor azt is be kell látnunk, hogy a digitális korszak komoly veszélyt jelent a munkavállalók személyiségi jogainak és privát szférájának védelmére.¹⁰⁸

Felmerül bennünk a kérdés, hogy ellenőrizhető-e a munkavállaló elektronikus postafiókjá.

A teljesen privát postafiók tartalmának megismerése egyértelműen jogszerűtlen magatartást jelent, mégis találkozhatunk ilyen esettel a biztos joggyakorlatában.

Egy beadványozó azzal a munkáltatói eljárással kapcsolatban fordult az adatvédelmi biztoshoz, hogy vezetője – vélhetőleg egy kémprogram segítségével – hozzájutott a freemail postafiókjának jelszávához, és annak tartalmát tudta nélkül ellenőrizte. Az adatvédelmi biztos álláspontja szerint a munkáltató még akkor sem jogosult az elektronikus postafiókba beérkező levelek tartalmát automatikusan megismerni, ha az ellenőrzés tényéről a munkavállaló tud vagy ahhoz hozzájárult.¹⁰⁹

A munkáltató által biztosított elektronikus levelezés tekintetében az adatvédelmi biztos a joggyakorlatában különbséget tesz a munkavállaló személyes használatára adott, a nevét vagy nevének töredékét is tartalmazó, valamint az olyan e-mail címek között, amelyek a cég ügyeinek intézését szolgálják, és nem egy-egy munkavállaló személyéhez kötöttek. Ez utóbbiakban folytatott levelezésbe a munkáltató betekinthez, még akkor is, ha e címen valamelyik munkavállaló magánjellegű levelezést is folytatott. A munkavállaló számára hozzáférhető e-mail címen folytatott levelezést pedig adatvédelmi szempontból ugyanúgy kell megítélni, mint a hagyományos személyes levelezést és telefonálást, azaz a munkáltató nem jogosult a személyes e-mail címre érkező és az onnan elküldött levelek tartalmának megismerésére, azok továbbítására vagy törlésére mindaddig, amíg ahhoz az érintett hozzájárulását nem adja.¹¹⁰

Ez sem jelenti azonban azt, hogy a munkavállaló korlátlanul használhatná a munkáltató által biztosított postafiókot.

A munkáltatónak jogosult arra kötelezni a munkavállalót, hogy a hivatalos tárgyú elektronikus leveleit számára nyomtatott formában adja át. A munkavállaló a levél átadását

¹⁰⁸ Hajdú (2005): i. m. 136. o.

¹⁰⁹ 2162/P/2007. ügy

¹¹⁰ Szabó Máté Dániel – Székely Iván: A privacy védelme a munkahelyen. In: Székely Iván – Szabó Máté Dániel (szerk.): Szabad adatok, védett adatok. BME GTK Információ- és Tudásmenedzsment Tanszék, Budapest 2005, 127. o.

csak a harmadik személy jogát sértő levéltitokra történő hivatkozással tagadhatja meg, abban az esetben pedig, ha az e-mail postafiókot kizárólag hivatalos használatra adták át számára, és a kért levelet a munkavállaló írta, vele szemben munkajogi szankciókat alkalmazhatók.¹¹¹

További problémát jelent a munkavállalók magáncélú munkahelyi telefonálása, hiszen a munkaadónak jogos azon elvárása, mely szerint a munkavállaló a munkaidő alatt ténylegesen munkát végezzen, és ne növelje azokat a költségeket, melyeknek minimalizálásában érdekelt a munkáltató.

Ennek ellenére a munkavállalói telefonbeszélgetések tartalmának rögzítése, meghallgatása súlyos személyiségi jogi jogsérelem, így a munkaadó ily módon nem különítheti el a munkakör ellátásához szükséges és nem szükséges beszélgetéseket.

Az viszont nem sért személyiségi jogokat, ha a munkaadó a telefonbeszélgetésekről a mellékekre is kiterjedő részletes számlát kér, és felhívja a munkavállalókat, hogy az általuk kezdeményezett magánhívásokat különítsék el és annak költségeit térítsék meg.

Amennyiben a munkaadó nem fogadja el a munkavállalói bevallást, alappal kérheti a munkavállalókat, hogy az egyes telefonbeszélgetéseknek a munkavégzés szempontjából lényeges céljáról és tartalmáról számoljanak be. Azaz a munkáltató a munkakör ellátásával össze nem függő beszélgetéseknek a tartalmát nem jogosult megismerni, viszont adott esetben jogosult az ebből eredő költségek megtérítésére.¹¹²

Az internethasználat ellenőrzése is kételyeket vethet fel bennünk.

Az a tény, hogy ki milyen internet-oldalakat és milyen gyakorisággal tekint meg, személyes adatnak minősül. Amennyiben a munkavállaló az internet használatát csak munkavégzés céljából engedélyezi, lehetősége van ennek ellenőrzésére, a munkavállalók előzetes figyelmeztetése mellett. Abban az esetben, hogyha a munkavállalók úgy férhetnek hozzá az internethez, hogy előzetesen nem kaptak ilyen tartalmú tájékoztatást - esetleg a munkáltató kifejezetten hozzájárult a magáncélú használatához -, az internet-használatra vonatkozó adatokat a munkáltató nem ismerheti meg. Előzetes figyelmeztetés hiányában tehát amennyiben figyelemmel követi az internet használatát, és erről kimutatást készít vagy készített, jogellenes adatkezelést végez.¹¹³

¹¹¹ Magánügyek a munkahelyen: A munkaadó lapja - 2008/03 (március), 118. szám, <http://munkaugylevelek.hu/2008/03/maganugyek-a-munkahelyen/> (2014-09-17)

¹¹² A munkáltatók ellenőrzési jogáról: A munkaadó lapja - 1999/10 (október), 22. szám, <http://munkaugylevelek.hu/1999/10/a-munkaltatok-ellenorzesi-jogarol/> (2014-09-17)

¹¹³ Szabó-Székely: i. m. 129. o.

5.4. A terület (hely) védelme

Napjainkra a technika fejlődésének eredményeként egyre több munkahelyen jelennek meg a munkafolyamatok és a munkavállalók közvetlen megfigyelését, ellenőrzését leegyszerűsítő technikai megoldások, amelyek egyik legjellemzőbb formája a kamerarendszer.

A kialakult gyakorlat szerint a munkavállaló munkavégzésének, munkahelyi viselkedésének megfigyelése ellenőrzése céljából főszabály szerint nem lehet elhelyezni kamerát a munkahelyen. Nem helyezhető el továbbá olyan helyiségben sem, amelyekben folyamatos, állandó munkavégzés történik. Kivételt képeznek ez alól az olyan munkahelyiségekben elhelyezett kamerák, ahol a munkavállalók élete vagy testi épsége veszélyben lehet (pl. ipari üzemekben, kohókban, szerelőcsarnokokban). Hangsúlyozandó azonban az, hogy az élet és testi épség védelme céljából is csak akkor működtethető kamera, ha a veszély valós és ténylegesen fennáll.¹¹⁴

A kamerát mindig csak meghatározott célból lehet működtetni, a rögzített felvételeket pedig csak e célnak megfelelően lehet felhasználni.

Esetenként előfordul, hogy kamera-rendszerek alkalmazásánál az adatkezelők nem tudják igazolni, hogy az adatkezelést pontosan milyen célok, indokok támasztják alá. Erre mutat rá az a vizsgálat, melynek során az adatkezelő az adatvédelmi biztosnak adott tájékoztatásában nem ismertette, hogy az üzlethelyiségben milyen célból kifolyólag helyeztek el kamerákat. Az üzletek tipikusan a folyamatos munkavégzés területeinek minősülnek, a kamera-rendszer alkalmazása lehetőséget biztosít az alkalmazottak megfigyelésére. Az üzletekben a védendő érték biztosítása csak kivételes esetekben lehet indoka kamera-rendszerek működtetésének, s vagyonvédelmi okokból kihelyezett kamera-rendszereket más célra jogszerűen nem lehet üzemeltetni. Ennélfogva, amennyiben azt a munkavállalók munkahelyi magatartásnak ellenőrzésére kívánják felhasználni, az így megvalósuló adatkezelés sérti az Avtv. rendelkezéseit.¹¹⁵

A munkavállalók tartózkodási helyének megfigyelése nemcsak kamerák, hanem forradalmian új ellenőrzési technikák, mint például GPS alkalmazásával is megvalósítható. Ez a módszer különösen a változó munkahely esetében indokolt.

Mivel a gépjárműbe szerelt GPS nyomkövető által sugárzott adat a gépjárművet vezető személy személyes adatának tekintendő, ezért csak abban az esetben kezelhető, ha a munkavállaló ahhoz hozzájárult, vagy ha azt törvény elrendelte (ezen felül meg kell felelnie

¹¹⁴ Hegedüs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50. o.

¹¹⁵ ABI-2962/2010/P. ügy

természetesen a célszerűség és arányosság követelményének is).¹¹⁶

További követelmény, hogy helymeghatározó eszköz útján a munkavállaló helyzete csak munkaidőben ellenőrizhető, hiszen a munkáltató a munkajogviszonyból fakadó kötelezettségeit egyes speciális kivételektől eltekintve csak a munkaidő során gyakorolhatja.¹¹⁷

A tartózkodási hely, a magánlakás védelmének kérdése még inkább szembeötlő az egyik atipikus munkavégzési forma, a távmunka kapcsán.

Mivel a magánlakás sérthetetlensége alkotmányos alapjog, ezért ahhoz, hogy a távmunkás magánlakásán kialakított távmunkahelyen a munkaadó ellenőrzést végezhesen, ahhoz az érintett munkavállaló előzetes beleegyezése szükséges. Azt is szabályozni kell továbbá, hogy a munkaadó mit és milyen módon ellenőrizhet: elsősorban munkaegészségügyi, ergonómiai, munkabiztonsági, adatkezelési, adatvédelmi, szerzői jogi kérdésekre terjedhet ki az ellenőrzés. A teljesítmény mérése, értékelése, a munkaidő ellenőrzése azonban online eszközökkel is megoldható, ezekhez nem indokolt a helyszíni ellenőrzés.¹¹⁸

Úgy gondolom, annak ellenére, hogy az Alaptörvény sem tartalmazza önálló alapjogként a magánszférához való jogot, jelentősége megkérdőjelezhetetlen, melyet a rendkívül gazdag bírósági esetjog és a változatos tényállások sokasága is alátámaszt. Úgy vélem, a jogosultság fontosságát hangsúlyozza az is, hogy egyre több olyan magatartás kapcsolódik hozzá, amelyek a korábbi évtizedekben még ismeretlen volt - gondoljunk akár az internethasználatra, a GPS és egyéb nyomkövető eszközök alkalmazására vagy épp a kémprogramok működtetésére. Az információs társadalom és a technológiai vívmányok elterjedésének köszönhetően mind a jogalkotás, mind pedig a jogalkalmazás merőben új helyzetekkel kénytelen szembenézni. A magánszférához való jog tartalma állandó mozgásban, dinamikus fejlődésben van, s talán ez az oka annak, hogy megannyi szakirodalom áttekintése után is csak egy töredezett képet kaphatunk róla. Véleményem szerint azonban a munkajogi szabályozás elégségesnek tekinthető, hiszen a többlétszabályok más jogágak által megfelelő mértékben biztosítottak.

¹¹⁶ 1664/A/2006-3. ügy

¹¹⁷ ABI-2457/2010/K. ügy

¹¹⁸ Távmunka: tévhitek, félreértések – tiszta vizet öntünk a pohárba.

<http://www.technokrata.hu/biz/2006/01/19/tavmunka-tevhitek-felreertesek--tiszta-vizet-ontunk-a-poharba/>
(2014-07-30)

6. A testi épség, egészség védelme

Csakúgy, mint a mangánszférához való jog, a testi épséghez és az egészséghez fűződő jog is konkrét kapcsolatban áll az emberi méltóság jogával. Az Alkotmánybíróság egységes és oszthatatlan ember-felfogásból kiindulva az élethez való jogot a biológiai-fizikai létezés jogaként fogja fel, s hozzákapcsolja a testi épség, egészség jogát is.¹¹⁹ Az elméleti igazolás egyértelműen megállja a helyét, a gyakorlatban azonban vérfagyasztó adatokkal kell szembesülnünk.

Az ILO statisztikái szerint a évente 2.02 millió ember hal meg foglalkozási megbetegedés miatt, 321. ezer munkavállaló halálos munkabalesetet szenved. 15 másodpercenként 1 munkavállaló munkahelyi baleset vagy foglalkozási megbetegedés miatt veszti életét, s 15 másodpercenként 151 munkavállaló szenved (nem halálos) munkabalesetet.¹²⁰

Az adatok rémisztőek, holott a társadalom tagjai egészségének megóvásához jelentős egyéni és közösségi érdekek fűződnek: ennek az egészségvédelemnek egyik fontos része pedig nem más, mint a munkavállalók testi, szellemi épségének a rendszeres munkavégzés során történő megóvása.¹²¹

Mit is jelent ez a munkabiztonság és az egészségvédelem számára? Alapvető törekvést arra, hogy a kockázatkezelés elvei, a munkavédelmi gondolkodás a döntéshozatali folyamat alkotóelemei a munkahelyi biztonság és egészségvédelem intézkedéseinek megtétele ne csupán mellékes elemek legyenek.¹²²

Az egészség fogalma a test és a lélek épségét is magában foglalja, s a fizikai és pszichikai életet, a mindennapos élettevékenységet gátló vagy súlyosbító körülményeket, továbbá az említett szempontból jelentős egyéb körülményeket összességükben kell értékelni.¹²³

Az egészségkárosodásnak kétféle típusa lehet tehát: a konkrét fizikai egészségromlás (pl. rokkantság, csonkolásos balesetek) mellett a pszichoszociális veszélyekről is érdemes szót ejteni. Utóbbiak olyan helyzeteket foglalnak magukban, amelyek negatív pszichoszociális, pszichológiai körülményekhez vezethetnek, mint például a stressz, a szorongás, a fáradtság, a depresszió. Ezek származhatnak például túlzott munkaterhelésből, a munkahely fizikai

¹¹⁹ 64/1991. (XII. 17.) AB határozat

¹²⁰ http://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_204594/lang--en/index.htm (2014-09-10)

¹²¹ Radnay József: A munkabalesetekből eredő károk megtérítése. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006, 5. o.

¹²² Lantos Géza: Munkabiztonság. CompLex, Budapest, 2009, 16. o.

¹²³ Nem vagyoni kártérítés a munkajogban I. A munkaadó lapja, 2002/02 (február), 49. szám, <http://munkaugylevelek.hu/2002/02/banatpenz-vagy-valami-mas/> (2014-09-13)

állapotából, fizikai erőszakból, durva bánásmódból, vagy épp megfélemlítésből.¹²⁴

A vizsgált jogesetekben a leggyakoribb pszichológiai következmények egyikét a depresszió, stressz kialakulása jelentette. Ez kialakulhat folyamatosan, a munkavégzési körülmények, a munkavállalóval szemben tanúsított embertelen, degradáló bánásmód következtében, vagy akár egy fizikai sérülés, munkabaleset következtében is.

Leggyakrabban azonban a fizikai és a pszichikai tünetek együtt jelentkeznek. A munkavállaló kereseti kérelmében személyiségi jogának megsértése miatt nem vagyoni kártérítés iránti igényt terjesztett elő. A munkavállalót munkavégzésével összefüggésben baleset érte, súlyos égési sérüléseket szenvedett, a jobb felső végtagján és a törzs jobb oldalán II-III. fokú égés maradványai következtében hegesezés következett be. A baleset következtében a felperesnél súlyos önértékelési zavarok alakultak ki, emocionálisan labilissá vált. Az élete gyökeresen megváltozott, hiszen eredeti szakmájában esztétikai okokból nem tudott tovább dolgozni, több mint 1 évig rendszeres orvosi kezelésre, rehabilitációra szorult. A testfelülete esztétikailag teljesen megváltozott, így nyáron nem tud az évszaknak megfelelő ruhát hordani, nem csak a naptól, hanem az emberektől is takargatja magát. Rendszeres pszichiátriai kezelésre szorul, súlyos depressziós tünetekkel kezelik. A bíróság a keresetet elfogadta, és nem vagyoni kártérítést megfizetésére marasztalta az alperest (a munkáltatót).

Úgy vélem, a testi épség és egészség jogának sérelme veti fel leginkább bennünk azt a kérdést, miszerint kompenzálhatóak-e egyáltalán a személyiségi jogsérelemben megnyilvánuló testi torzulások vagy elvesztett életörömök? Van-e pénzübeli ellenértéke az elszenvedett testi-lelki sérelmeknek? Ezek azok a kérdések, amelyek a társadalmat élesen megosztják, s amelyekre a morálfilozófia évezredek óta nem tud egységes választ adni.¹²⁵

¹²⁴ Uo. 19. o.

¹²⁵ Béky Ágnes Enikő: A személyiségvédelem aktuális kérdései, Debreceni Jogi Műhely http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2007/a_szemelyisegvedelem_aktualis_kerdesei/ (2014-11-02)

7. A személyhez fűződő jogok érvényesülésének határai, a korlátozás szabályai

Az elemzés végéhez érve úgy gondolom, alaptézisem - mely a személyhez fűződő jogok jogágaktól független, kitüntetett szerepét hangsúlyozta - megállta a helyét. Nem állítom azonban azt, hogy ez egyenlő lenne a személyiségi jogok abszolút sérthetlenségével és beavatkozás-mentességével.

A kérdés ebből kifolyólag magától értetődő: meddig terjed az ember szabadsága személyisége kibontakoztatásának vonatkozásában?

Nincs olyan szabadság, amely ne teremtené meg önmaga korlátait, azaz a személyhez fűződő jogok sem követelhetnek feltétlen érvényesülést¹²⁶: csakúgy, mint az emberi jogok vagy az alkotmányos jogok, a személyhez fűződő jogok - jelen esetben a munkajogviszony jellegéből adódóan - sem élveznek abszolút, korlátlan védelmet. Vitatható, hogy milyen terjedelemben valósulhat meg a munkajogban a munkavállalók személyiségi jogaiknak védelme. A korlátozás indokoltsága azonban nyilvánvaló, a felek hierarchikus viszonyából adódik, a munkaszerződés teljesíthetetlen lenne enélkül.

Az individualizáció hatására a munkajogban nem lehet egyöntetűen kijelenteni, hogy a munkavállalók személyiségi jogainak hol húzódnak a határai.¹²⁷ Az azonban megállapítható, hogy a munkavállalók csak a munkáltató jogos érdekeinek tiszteletben tartásával gyakorolhatják az őket megillető személyiségi jogokat.

Amennyiben a korlátozás mikéntjét jogszabályi szinten vizsgáljuk, egyértelműen megállapíthatjuk, hogy az Mt. a Ptk.-tól eltérően határozza meg a személyhez fűződő jogok korlátozásának feltételeit. A Ptk. szerint a jogszerű korlátozás feltétele az érintett hozzájárulása.¹²⁸ Ezzel szemben a munkajogban a korlátozás igazolhatóságához szükséges, hogy az megfeleljen az alapjogok korlátozásához hasonló szükségességi-arányossági tesztnek.

A törvény szerint tehát a munkavállaló személyhez fűződő jogai akkor korlátozhatók, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül *szükséges* és a cél elérésével *arányos*.¹²⁹

Leszögezendő azonban, hogy ezen a két fogalmon alapuló jogkorlátozási tesztek nem alkalmazhatóak mechanikusan, azaz mindig az adott ügy körülményeitől függ, hogy a tartalmi vizsgálat milyen eredményre vezet.¹³⁰

¹²⁶ Petrik Ferenc: A személyiség jogi védelme. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1992, 15. o.

¹²⁷ Arany Tóth: 32. sz. lábjegyzet i. m. 134. o.

¹²⁸ Ptk. 2:42. § (3) Nem sért személyiségi jogot az a magatartás, amelyhez az érintett hozzájárult.

¹²⁹ Mt. 9.§

¹³⁰ Halmai Gábor - Tóth Gábor Attila: Emberi Jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2003, 127. o.

A munkaviszony rendeltetése a törvény céljával, illetőleg mindkét fél érdekével kell, hogy összhangban álljon, nem csupán a munkáltató jogos gazdasági érdekével. A szükségesség a munkáltató tevékenysége, a munkavállaló munkaköre, illetőleg az intézkedés jellege alapján vizsgálendő. Az arányosság követelménye azt jelenti, hogy az a hátrány vagy sérelem, ami a munkavállaló oldalán jelentkezik a korlátozó intézkedés nyomán, nem lehet aránytalanul nagyobb annál az érdeknél vagy előnynél, amelyet a munkáltató a korlátozás által kíván elérni. Megfordítva azt is mondhatjuk, hogy az elérendő célnak arányban kell állnia azzal a korlátozással, amelyet az intézkedés céloz.

A Munka törvénykönyve további követelményt is támaszt a munkáltatóval szemben, amely a korlátozás módjára vonatkozik.

Ennek értelmében a korlátozás részleteiről, így annak módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. A törvény emellett kimondja azt is, hogy a munkavállaló személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, illetőleg ilyen lemondó nyilatkozatot a munkavállaló érvényesen csak írásban tehet.¹³¹

¹³¹ Mt. kommentár. Opten Jogtár, Mt. 9.§-ához

8. Záró gondolatok

A dolgozatban említett jogok elemzése alapján megállapítható, hogy a személyhez fűződő jogok a munkajog világában is – a hierarchizált jogviszony és az egzisztenciális erőeltolódás ellenére – kimagasló szereppel bírnak.

A munkajogban kitüntetett relevanciával bíró személyhez fűződő jogok rendkívül sokszínű palettája azonban csakúgy kimeríthetetlen, mint a polgári jogban. Ennek ellenére sem gondolom azt, hogy a személyhez fűződő jogok munkajogi védelme egy formális deklaráció vagy egy megvalósíthatatlan eszmény lenne.

Véleményem szerint a személyiségvédelem passzív oldalának a munkajog megfelelő mértékben eleget tesz, hiszen mind tételes jogszabályi szinten, mind gyakorlati dimenzióban igyekszik felállítani a személyhez fűződő jogokba történő beavatkozás korlátjait.

Úgy vélem azonban, hogy a szabályozás mégis töredezettnak tekinthető abból a szempontból, hogy annak a védelem aktív oldalára, a munkavállaló személyiségének kibontakoztatására is ki kellene terjednie, ez azonban nem vezethető le a törvény rendelkezéseiből.

Az Mt. 9. § (1) bekezdésében rögzített személyiségvédelmi generálklauzula is számos kérdést vet fel: ugyan általános érvénnyel kimondja a személyiségi jogok védelmét, azonban a személyiség megsértésére alkalmas magatartásokat nem tartalmazza, s a személyiségi jogokba való beavatkozás igazolásának szempontjai sincsenek rögzítve.¹³² Úgy gondolom azonban, hogy az Mt. ezen hiányosságát a Ptk. vonatkozó rendelkezései kellőképpen pótolják.

Nem értek egyet továbbá azon álláspontokkal sem, melyek szerint szükség lenne a konkrét személyhez fűződő jogok Mt.-ben történő rögzítésére.

Álláspontom szerint a személyiségi jog megsértésének esetei legalább olyan egyediek és sokszínűek, mint az ember maga. Az egyes jogok tartalmát tételes jogszabályokba önteni illúzió, megvalósíthatatlan feladat lenne csupán. A törvények kijelölhetik a szabályozás kereteit, úgy gondolom azonban, hogy az egyes jogok tartalmának kitöltése a bírói jogértelmező és jogfejlesztő tevékenységre hárul.

¹³² Arany Tóth: 32. számú lábjegyzet: 138. o.

9. Bibliográfia

- **Arany Tóth Mariann:** A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Bába Kiadó, Szeged, 2008
- **Fézer Tamás:** A nem vagyoni (erkölcsi) sérelmek megítélése a polgári jogban. HVG-Orac Lap-és Könyvkiadó, Budapest, 2011
- **Halmai Gábor - Tóth Gábor Attila:** Emberi Jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2003
- **Hajdú József:** A munkavállalók magánszférájának védelme, különös tekintettel az adatvédelemre. Acta Juridica et Politica, Tomus LXII., Fasc. 7., Szeged, 2002
- **Hajdú József:** A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Az adatvédelem alapkérdései. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005
- **Jobbágyi Gábor:** Magyar Polgári Jog I. Szent István Társulat Az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2013
- **Jobbágyi Gábor:** Személyi és családi jog. Szent István Társulat Az Apostoli Szentszék Könyvkiadója, Budapest, 2012
- **Kiss György:** Munkajog. Osiris Kiadó, Budapest, 2005
- **Lábady Tamás:** A magyar magánjog (polgári jog) általános része. Dialóg-Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2000
- **Lantos Géza:** Munkabiztonság. CompLex, Budapest, 2009
- **Lehoczkyné Kollonay Csilla (szerk.):** A magyar munkajog I. Vince Kiadó, Budapest, 2005
- **Lenkovics Barnabás- Székely László:** A személyi jog vázlata. Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 2008
- **Nádas György – Prugberger Tamás:** Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2014
- **Sólyom László:** A személyiségi jogok elmélete. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest, 1983
- **Petrik Ferenc:** A személyiség jogi védelme. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1992
- **Petrik Ferenc:** A személyiség jogi védelme. A sajtó-helyreigazítás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2001

- **Radnay József:** A munkabalesetekből eredő károk megtérítése. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2006
- **Szabó Máté Dániel – Székely Iván:** A privacy védelme a munkahelyen. In: Székely Iván – Szabó Máté Dániel (szerk.): Szabad adatok, védett adatok. BME GTK Információ- és Tudásmenedzsment Tanszék, Budapest 2005, 115–148. o
- **Alvin L. Goldman:** Cultural and Economic Perspectives concerning Protection of Workers' Social Dignity. In: Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001
- **Ruth Ben-Israel:** The rise, fall and resurrection of social dignity. In: Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel, (szerk.: Roger Blanpain), Brussels, Kluwer 2001
- Mt. Opten Kommentár

Folyóiratok:

- A munkavállalók ellenőrzése: A munkaadó lapja - 2001/06 (június), 41. szám
<http://munkaugyilevelek.hu/2001/06/a-munkavallalok-ellenorzese/> (2014-09-16)
- Jogszerűen motozók? A munkaadó lapja - 1999/10 (október), 22. szám,
<http://munkaugyilevelek.hu/1999/10/munkahelyi-ellenorzes/> (2014-09-16)
- Magánügyek a munkahelyen: A munkaadó lapja - 2008/03 (március), 118. szám,
<http://munkaugyilevelek.hu/2008/03/maganugyek-a-munkahelyen/> (2014-09-17)
- A munkáltatók ellenőrzési jogáról: A munkaadó lapja - 1999/10 (október), 22. szám,
<http://munkaugyilevelek.hu/1999/10/a-munkaltatok-ellenorzesi-jogarol/> (2014-09-17)
- Nem vagyoni kártérítés a munkajogban I.: A munkaadó lapja, 49. szám, 2002. február 15.: <http://munkaugyilevelek.hu/2002/02/banatpenz-vagy-valami-mas/> (2014-09-13)
- **Arany Tóth Mariann:** A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban, Miskolci Jogi Szemle, 6. évf., 2011/1. szám, 135-153. o.
- **Arany Tóth Mariann:** Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban. Jogtudományi Közlöny, 63. évf., 2008/3. szám, 129-139. o.
- **Balogh Zsolt:** Az emberi méltóság: jogi absztrakció vagy alanyi jog. Iustum Aequum Salutare, VI. évf. 2010/4. szám, 35-44. o.

- **Béky Ágnes Enikő:** A személyiségvédelem aktuális kérdései, Debreceni Jogi Műhely http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2007/a_szemelyisegvedelem_aktualis_kerdesei/ (2014-11-02)
- **Hegedűs Bulcsú:** Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50-51. o.
- **Huszi Vera:** Vállalati alkalmazottak személyiségi jogainak helyzete az USA-ban. Műszaki gazdasági információ. Vállalatirányítás, 2003/11. szám, http://www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/vezetes/2003/11/1105.pdf (2014-08-25)
- **Jakab András:** Közjog, magánjog, polgári jog - a dogmatikatörténet Próteuszi. Állam- és jogtudomány, 48. évf. 1. sz., 2007, 3-27. o.
- **Kenderes György – Prugberger Tamás:** A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. Jogtudományi Közlöny, 2001/2. szám, 113-120. o.
- **Péterfalvi Attila:** A személyiségvédelem polgári jogi szabályozásának alapelvei és rendszere. Magyar Közigazgatás, 1991/ 12. szám, 1090-1097. o.
- **Zaccaria Márton Leó:** Egy keresztülfekvő jogág jellemzői - értekezés a magyar munkajog dogmatikai sajátosságairól. In: Glossa Iuridica, II. évf. 1. szám, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola, 2011, 118-122. o.
- **Fisk, Catherine,** Privacy, Power, and Humiliation at Work: Re-Examining Appearance Regulation as an Invasion of Privacy (March 2006). Duke Law School Legal Studies Paper No. 101. <http://ssrn.com/abstract=893148> (2014-08-27)
- **Levin, Avner,** Dignity in the Workplace: An Enquiry into the Conceptual Foundation of Workplace Privacy Protection Worldwide (January 1, 2009). ALSB Journal of Employment and Labor Law, Vol. 11, No. 1, pp. 63–103, Winter 2009, <http://ssrn.com/abstract=1752113> (2014-08-23)
- **Levinson, Ariana R.,** Industrial Justice: Privacy Protection for the Employed (September 17, 2008). Cornell Journal of Law and Public Policy, Vol. 18, p. 609, 2009; University of Louisville School of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2010-01., 608-688. o. <http://ssrn.com/abstract=1269512> (2014-08-23)

- **Pierre-Yves Quiviger:** L' inquiétante protection de la dignité humaine. Klesis, décembre 2011, 3-15. o. <http://www.revue-klesis.org/pdf/Klesis-Philosophie-analytique-du-droit-1-Quiviger.pdf> (2014-09-11)

Alkotmánybírósági határozatok:

- 8/1990. (IV. 23.) AB határozat
- 23/1990. (X.31.) AB határozat
- 64/1991. (XII. 17.) AB határozat
- 56/1994. (XI. 10.) AB határozat
- 826/B/1996 AB határozat
- 29/2011. (IV. 7.) AB határozat
- 37/2011. (V. 10.) AB határozat
- 17/2014. (V. 30.) AB határozat

Bíróági határozatok:

- Budapest Környéki Munkaügyi Bíróság M. 486/2005/88
- Budapest Környéki Munkaügyi Bíróság M.1344/2004/66
- Debreceni Munkaügyi Bíróság M.580/2009/4
- Debreceni Törvényszék Mf.20294/2010/3
- Fővárosi Munkaügyi Bíróság M.4630/2003/59
- Fővárosi Törvényszék Mf.633838/2011/3
- Kúria Mfv.10904/2011/7
- Cour de Cassation - Chambre sociale, 26 novembre 2002, 00-42.401
- Cour de cassation - Chambre mixte, 18 mai 2007, 05-40.803
- Cour de Cassation - Chambre sociale, 29 janvier 2008, 06-45.279
- Cour de Cassation - Chambre sociale, 18 octobre 2006, 04-48.025
- Cour de Cassation – Chambre sociale, 9 juillet 2008, 06-45.800
- Cour de Cassation – Chambre sociale, 6 novembre 2001, 99-43.988
- Cour de cassation – Chambre sociale, 28 mai 2003, 02-40.273

Az adatvédelmi biztos határozatai:

- ABI-2962/2010/P. ügy
- ABI-2457/2010/K. ügy
- 1511/P/2007. számú ügy

- 2162/P/2007. ügy
- 1664/A/2006-3. ügy
- 510/K/1998. számú ügy
- 272/A/1998. számú ügy
- 689/A/1998. számú ügy

Internetes források:

- http://www.ilo.org/safework/events/meetings/WCMS_204594/lang--en/index.htm
- Alkalmazhat-e a munkáltató munkahelyi alkohol-, illetve drogteszteket a munkavállalók ellenőrzése céljából?
http://www.krs.hu/admin/data/file/357_alkalmazhat-e_a_munkaltato_munkahelyi_alkohol_illetve_drogteszteket_a_munkavallalok_ellen_rzese_celjabol.pdf (2014-07-13)
- Távmunka: tévhitek, félreértések – tiszta vizet öntünk a pohárba.
<http://www.technokrata.hu/biz/2006/01/19/tavmunka-tevhitek-felreertések--tiszta-vizet-ontunk-a-poharba/> (2014-07-30)
- Libre choix du domicile du salarié: jurisprudence confirmée! <http://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/libre-choix-du-domicile-du-salarie-jurisprudence-confirmee/h/8a9e592788b60452c8f7812851a9dbbf.html> (2014-09-11)
- Avis de M. Lyon-Caen.
http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/lyon_caen_7940.html (2014-09-11)
- La vie personnelle du salarié <http://www.aapds.com> (2014-09-07)
- Maître Anthony Bem: Le Burn-out: syndrome dépressif ou d'épuisement du salarié lié à son activité professionnelle. <http://www.legavox.fr/blog/maître-anthony-bem/burn-syndrome-depressif-epuisement-salarie-9892.htm#VBFptKPyTrR> (2014-09-06)
- SALDANA v. KELSEY-HAYES CO. DOCKET NO. 102750., 178 Mich. App. 230 (1989), 443 N.W.2d 382.
http://www.leagle.com/decision/1989408178MichApp230_1389.xml/SALDANA%20v.%20KELSEY-HAYES%20CO (2014-08-30)