

LUKÁCS ADRIENN*

Információs és kommunikációs technológiák és a munkajog

*A munka és magánélet határainak elmosódása, különös tekintettel az online közösségi oldalakra***

I. Bevezetés

Napjaink fejlett társadalmában elképzelhetetlen az élet és a munkavégzés a különféle információs és kommunikációs technológiák (a továbbiakban: IKT), úgy, mint számítógép, okostelefon használata nélkül. A 21. században egyre nagyobb teret nyer az IKT, amely kifejezés az adatok és információ gyűjtését, tárolását, használatát és küldését takarja, számítógépek és egyéb elektronikus eszközök útján.¹ Ebbe a definícióba tartoznak a közösségi média és a közösségi oldalak is.² Az online közösségi oldalak 1997-ben történő megjelenésük óta³ világszerte egyre nagyobb népszerűségnek örvendenek: manapság a vezető közösségi portálok több milliós felhasználói bázissal rendelkeznek.⁴

* tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkaügyi Kapcsolatok és Társadalombiztosítási Képzések Intézete

** A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

¹ CAMBRIDGE DICTIONARY: "ICT" in *Business English*. Elérhető: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ict> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

² Fontos leszögezni, hogy – bár a vizsgált téma kapcsán mindkettő relevanciával rendelkezik a közösségi média és a közösségi oldalak nem szinonim fogalmak. Bár mindkettő a Web 2.0-ra épül, *Clara Shih* szerint a köztük lévő legfőbb különbség, hogy míg a közösségi média középpontjában a tartalom áll (videók, képek, kommentek – a felhasználó csupán közreműködik ezek létrehozatalában), addig a közösségi oldalak, amelyeken szintén közzétehető tartalom is, az emberi kapcsolatokra (profilok és kapcsolatok) irányulnak elsődlegesen. SHIH, CLARA: *A Facebook kora*. Kiskapu Kiadó. Budapest, 2011. 38. p.

³ Ekkor indult el az első online közösségi portál a *SixDegrees*. Forrás: BOYD, DANAH. M. – ELLISON, NICOLE. B.: *Social Network Sites: Definition, History and Scholarship*. Journal of Computer Mediated Communication 2007/1. 214. p.

⁴ A *Statista* szerint 2019 októberében a *Facebook* 2,4 milliárd, a *YouTube* 2 milliárd, a *Twitter* 330 millió, az *Instagram* pedig 1 milliárd aktív felhasználóval rendelkezett világszerte. Forrás: STATISTA: *Most popular social*

Napjainkban a közösségi média a „modern élet velejárója”,⁵ a mindennapok szerves részét képezi. Az *Eurostat* adatai alapján az Európai Unióban 2016-ban a közösségi oldalak használata volt az egyik leggyakoribb internetes tevékenység.⁶ A közösségi oldalak a mindennapok fontos részévé váltak, azok használata alapvető emberi szükségletek – úgy mint önkifejezés, kommunikáció és kapcsolattartás – kielégítéséhez is jelentősen hozzájárulnak.⁷ A felhasználók között a munkavállalók is képviseltetik magukat, ami számos jogi kihíváshoz vezet a munkajog területén, amelyek közül a tanulmány arra fókuszál, hogy a közösségi oldalak miként járulnak hozzá a munka és magánélet határának elmosódásához, és milyen jogi kihívásokkal jár mindez.

A kutatás során alkalmazott módszertant nagyban befolyásolta *Mark Saunders Philip Lewis* és *Adrian Thornhill* által 2007-ben kidolgozott metódus (az ún. „research onion”), mely a kutatás réteges felépítésre utal. Ennek keretében a kutatás mono-metodológia választás keretében deduktív megközelítéssel vizsgálta a témát, a vonatkozó szakirodalom szisztematikus áttekintését szorgalmazó stratégia keretében, keresztmetszeti idősíkban. A tanulmány első része bemutatja a magánélet védelmét garantáló jogi rendelkezéseket. Ezt követően a kutatás azt vizsgálja, hogy a technológiai fejlődésnek köszönhetően melyek azok a területek, ahol a munka és magánélet határának elmosódása megfigyelhető. Végül arról lesz szó, hogy a közösségi oldalak miként hatnak a munka és magánélet elválasztására, és miként értelmezhetőek rájuk a már létező jogi szabályok.

II. A magánélet tiszteletben tartásához való jog

Napjaink magánszféra és adatvédelmi botrányai fényében – ld. például a *Snowden* szivárogtatásokat,⁸ vagy a *Cambridge Analytica* botrányt⁹ – kiemelt jelentőséggel bír a

networks worldwide as of October 2019, ranked by number of active users (in millions). 2019. Elérhető: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁵ DEL RIEGO, ALISSA – SÁNCHEZ ABRIL, PATRICIA – LEVIN, AVNER: *Your Password or Your Paycheck?: A Job Applicant's Murky Right to Social Media Privacy*. *Journal of Internet Law* 2012/3. 23. p.

⁶ Eurostat: *Digital economy and society statistics - households and individuals*. Elérhető: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Digital_economy_and_society_statistics_-_households_and_individuals (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁷ GRIMMELMANN, JAMES: *Saving Facebook*. *Iowa Law Review* 2009/4. 1159. p.

⁸ *Edward Snowden* az amerikai Nemzetbiztonsági Ügynökség (a továbbiakban: NSA) munkatársa volt. 2013 júniusában az akkor 29 éves informatikus azzal került világszerte a figyelem középpontjába, hogy bizalmas adatokat szivárogtatott ki az NSA működéséről és az ügynökség által folytatott jogellenes megfigyelésekről. A *The Guardian*-ban jelent meg az első leleplező cikk, amelyet számos többi követett. A cikk beszámol arról, hogy az NSA amerikai lakosok millióinak telefonhívásaira vonatkozó információt rögzít – úgy, mint hívott szám, hívás ideje, hívás időpontja, egyéni azonosítók – függetlenül attól, hogy bármilyen bűncselekmény elkövetésével gyanúsították-e a megfigyeltet vagy sem. A megfigyelést egy titkos bíróság, a *Foreign Intelligence Surveillance Court* rendelte el, kötelezővé téve a *Verizon*, a legnagyobb amerikai telefonszolgáltató számára a fent említett adatok átadását. L. bővebben: GREENWALD, GLENN: *NSA collecting phone records of millions of Verizon customers daily*. *The Guardian*. 2013. június 6. Elérhető: <https://www.theguardian.com/world/2013/jun/06/nsa-phone-records-verizon-court-order> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁹ A *(Facebook) Cambridge Analytica* egy politikai botrány volt 2018 elején, amely arra világított rá, hogy a *Cambridge Analytica* politikai tanácsadói vállalat, amely *Donald Trump* elnöki kampányában is részt vett,

magánszféra/magánélet¹⁰ védelmének a kérdése. Ez alól a munka világa sem képez kivételt, ugyanis a munkáltatónak számos technológiai eszköz áll a rendelkezésére, hogy akár igen részletesen és szisztematikusan megfigyelje a munkavállaló magánéletét is.¹¹ A munka és magánélet megfelelő elválasztása azért jelentős, mert így határozható meg az a „szféra”, melyen belül az egyén jogainak érvényesülnie kell. Mielőtt azonban sor kerül ennek a határvonalnak a vizsgálatára, szükséges bemutatni a magánélet védelmét célzó jogi szabályozást. Hazánkban több jogforrás is rendelkezik a magánélet védelméről: mind alaptörvényi szinten, mind pedig általános és specifikus törvényekben is garantált a magánélet védelme. A továbbiakban ezeket a különböző jogi védelmi szabályokat mutatjuk be röviden, először az általános jogi kereteket, majd a kifejezetten a munkavállalók magánéletének védelmét célzó rendelkezéseket.

1. A magánélet védelme a magyar jogrendszerben

Magyarország Alaptörvényének VI. cikke kimondja, hogy „[m]indenkinnek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.” Azon túl, hogy ezzel alkotmányos szinten is garantált a magánélet védelme, jelentős bővítést is jelent a korábbi alkotmányhoz képest.¹² Az Alkotmánybíróság több határozatában is értelmezte ezen jogosultságot. A 8/1990. (IV. 23.) AB határozatban a magánszférához való jogot szoros összefüggésben értelmezte az emberi méltósághoz való joggal, kimondva, hogy az emberi méltósághoz való jogot – amelynek egyik aspektusa a magánszférához való jog – az „általános személyiségi jog” egyik megfogalmazásának tekinti. Az 56/1994. (XI. 10.) AB határozatban a testület kimondta, hogy „a magánélet szabadságához való jog kétségtől 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.”¹³ A 32/2013. (XI. 22.) AB határozatban pedig tágran értelmezte a magánszféra védelmét, és kijelentette, hogy az nem szűkül le a belső, vagy intimszférára, hanem magába foglalja a tágabb értelemben vett magánszférát, úgy mint kapcsolattartást, az otthont, mint a térbeli szférát, ahol a magán- és családi élet kibontakozik, valamint ide sorolta a jó hírnévhez való jogot mint az egyénről alkotott kép védelmét.¹⁴

több millió *Facebook* felhasználó személyes adatait gyűjtötte be a hozzájárulásuk nélkül és használta politikai célokra. L. bővebben: CONFESSORE, NICHOLAS: *Cambridge Analytica and Facebook: The Scandal and the Fallout So Far*. *The New York Times*. 2018. április 4. Elérhető: <https://www.nytimes.com/2018/04/04/us/politics/cambridge-analytica-scandal-fallout.html> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

¹⁰ A magánéletnek nehéz – ha nem lehetetlen – egy egységes definíciót alkotni: *Daniel J. Solove* szerint a létező magánszféra definíciók több kategóriába sorolhatók: jelentheti a jogot arra, hogy az egyén egyedül legyen, az egyénhez való korlátozott hozzáférést, titkosságot, a személyes információk feletti rendelkezést, személyiséget, illetve intimitást. Forrás: SOLOVE, DANIEL J.: *Conceptualizing Privacy*. *California Law Review*, 2002/4. 1094. p.

¹¹ ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Opinion 2/2017 on data processing at work*. 2017. 17/EN WP 249. 3. p.

¹² ÁRVA ZSUZSANNA: *Kommentár Magyarország Alaptörvényéhez*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2013. 119. p.

¹³ 8/1990. (IV. 23.) AB határozat, indokolás, II. rész.

¹⁴ 32/2013. (XI. 22.) AB határozat, indokolás, [84].

Az Alaptörvényen túlmenően a 2013. évi V. törvény *a Polgári Törvénykönyvről* (a továbbiakban: Ptk.) is rendelkezik a magánélet védelméről a személyiségi jogok között. A Ptk. általánosságban mondja ki a személyiségi jogok védelmét, deklarálva, hogy „[m]indenkinek joga van ahhoz, hogy törvény és mások jogainak korlátai között személyiségét, így különösen a magán- és családi élet, az otthon, a másokkal való - bármilyen módon, illetve eszközzel történő - kapcsolattartás és a jóhírnév tiszteletben tartásához való jogát szabadon érvényesíthesse, és hogy abban őt senki ne gátolja.”¹⁵ Ezt követően a Ptk. tartalmaz egy példálózó felsorolást a nevesített személyiségi jogokról, amely felsorolás kifejezetten tartalmazza a magánélet megsértése elleni védelmet.¹⁶ A magánélethez való jog magából a személyiségből eredeztethető, annak az egyik leprivatívabb összetevője.¹⁷ A joggyakorlat értelmében a magánszférába való beavatkozás akkor valószínűsíthető, ha az önkényes, indokolatlan és szükségtelen. Az önkényesség akkor állapítható meg, ha a beavatkozás ellentétes az érintett akaratával vagy szándékával, illetve, ha arról az érintettnek nincs tudomása, valamint a beavatkozást nem indokolták gondosan mérlegelt körülmények.¹⁸

A magánélet hatékony védelmének biztosítása érdekében¹⁹ a törvényalkotó 2018. folyamán elfogadta a *2018. évi LIII. törvényt a magánélet védelméről*. A törvény meghatározza azokat az egész jogrendszert átható célokat és elveket, amelyek a magánélet védelmét biztosítják,²⁰ valamint utal az egyes külön törvényekben már létező védelemre.²¹ A törvény indokolása kifejti, hogy a törvény garantálja, hogy a magánszféra védelmét szolgáló alapvető szabályok kizárólag törvényben kerüljenek megállapításra, valamint hogy a magánélethez való jogot érintő jogszabályokat az Alaptörvénnyel, valamint a magánélet védelméről szóló törvény rendelkezéseivel összhangban szükséges értelmezni, azzal, hogy a részletes szabályok külön törvényben találhatók meg.²² A törvény értelmében a magánélet tiszteletben tartásához való jog célja különösen a névviseléshez való jog, a személyes adatok, a magántitok, a képmás és hangfelvétel, a becsület és a jó hírnév védelme,²³ megsértése pedig megnyilvánulhat különösen az egyén által a magánélettel kapcsolatban megőrizni kívánt személyes adattal, titokkal, képmással, hangfelvétellel való visszaélés formájában, vagy a becsület és a jó hírnév megsértéseként.²⁴

2. A munkavállalók magánéletének a védelme

Az általános, alaptörvényi és polgári jogi szabályokon túlmenően jogrendszerünk tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek kifejezetten a munkavállalók magánéletének a

¹⁵ Ptk. 2:42. § (1) A kiemelés a szerzőé.

¹⁶ Ptk. 2:43. § b)

¹⁷ GÖRÖG MÁRTA: *A magánélethez való jog mint a személyiségi jog újabb, magánjogi kódexben nevesített vonatkozása*. In: Balogh Elemér (szerk.) Számadás az Alaptörvényről: tanulmányok a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar oktatóinak tollából. Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó. Budapest, 2016. 61. p.

¹⁸ BH2001/61.

¹⁹ 2018. évi LIII. törvény indokolása a magánélet védelméről.

²⁰ 2018. évi LIII. törvény indokolása a magánélet védelméről.

²¹ 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről 6. §.

²² 2018. évi LIII. törvény indokolása a magánélet védelméről.

²³ 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről 8. § (1).

²⁴ 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről 8. § (2).

védelmét célozzák. Habár a fentebb ismertetett, a magánélet védelméhez való jog valamennyi egyént, köztük a munkavállalókat is megilleti,²⁵ a Munka Törvénykönyvében lefektetett szabályok kifejezetten is rendelkeznek a munkavállalói jogok védelméről. A munkajogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek miatt ugyanakkor természetes, hogy a munkavállalók ezen jogosultságai nem abszolút jellegűek, így korlátozhatók. Ez különösen a munkáltató azon jogában nyilvánul meg, hogy korlátozhatja és megfigyelheti a munkavállalók magatartását a jogszabályi követelmények keretei között.²⁶ A nemzetközi szabályokhoz hasonlóan,²⁷ a magyar jogrendszer is tartalmaz specifikus, kifejezetten a munkavállalók magánszférájának védelmét célzó rendelkezéseket.

Hazánkban ezek a rendelkezések a *Munka Törvénykönyvéről* szóló 2012. évi I. törvényben (a továbbiakban: Mt.) található. Ezek a rendelkezések újdonságként jelennek meg a korábbi Mt-hez²⁸ képest, amely igen kevés, a munkavállalók magánszférájának/személyes adatainak védelmével kapcsolatos rendelkezést tartalmazott.²⁹ A tanulmány kapcsán különösen az Mt. 9. § a személyiségi jogok védelméről, a 11/A. § a munkahelyi ellenőrzésekről bír relevanciával,³⁰ valamint az Mt. 8. § (2) bekezdés a munkavállaló által tanúsítható magatartásról, amely utóbbi rendelkezést a tanulmány III. 2. része fog tárgyalni. Az Mt. 9. § kimondja, hogy a munkáltató és a munkavállaló *személyiségi jogait* védelemben kell részesíteni és e tekintetben visszautal a Ptk. vonatkozó rendelkezéseire.³¹ Ezek a jogok azonban nem abszolút jogosultságok, és lehetőség nyílik a korlátozásukra. Ennek kettős, konjunktív feltétele, hogy feltétlenül szükséges legyen a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból és a cél elérésével arányos legyen.³² A munkavállalók személyiségi jogainak korlátozása a munkaviszony természetes velejárója: a személyiségi jogok pontos terjedelme a feleket megillető és

²⁵ Ahogy azt az Európai Unió tagállamainak adatvédelmi felügyelő szerveinek vezetőiből álló 29-es Adatvédelmi Munkacsoport is megfogalmazta: „a munkavállalók nem hagyják minden reggel a munkahely küszöbén a magánélethez való jogukat.” Forrás: Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*. 2001. 5062/01/EN/Final WP 48. 19. p.

²⁶ HENDRICKX, FRANK: *Privacy and Employment Law: General Principles and Application to Electronic Monitoring*. In: Blanpain, Roger (szerk.): *On-line Rights for Employees in the Information Society. Use and Monitoring of E-mail and Internet at Work*. Kluwer Law International. The Hague, 2002. 49. p.

²⁷ L. például: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION: *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*. International Labour Office. Geneva, 1997. ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Opinion 2/2017 on data processing at work*. 2017. 17/EN WP 249; COUNCIL OF EUROPE: *Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment*. 2015.

²⁸ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

²⁹ A 3. § (2) személyes adatok harmadik személyek felőli közléséről rendelkezett, míg a 77. § a munkavállalótól kérhető nyilatkozatokról, vele szemben alkalmazható alkalmassági vizsgálatokról rendelkezett.

³⁰ Az Mt. 10. § és 11. § a személyes adatok kezelésére vonatkozóan állapít meg szabályokat. Habár a személyes adatok védelméhez való jog szoros kapcsolatban áll a magánélet védelmével (Jóri András és Soós Andrea Klára szerint „[a]z adatvédelem a magánszféra-védelem sajátos jogi szabályozásban megnyilvánuló módja[.]” ami a magánszféra védelmének keretein belül értelmezhető, a magánéletnek a jelenkori társadalmi és technológiai körülmények fényében megfelelő védelmet biztosító jogként. Forrás: JÓRI ANDRÁS – SOÓS ANDREA KLÁRA: *Adatvédelmi jog: magyar és európai szabályozás*. HVG-ORAC. Budapest, 2016, 15. p. és 20. p.), a tanulmány a vizsgált témát a munka és magánélet elhatárolása felől közelíti meg, és nem a munkahelyi adatvédelmi kérdésekre koncentrálna.

³¹ Mt. 9. § (1).

³² Mt. 9. § (2).

terhelő jogok és kötelezettségek fényében állapítható meg.³³ A korlátozás akkor minősül feltétlenül szükségesnek, ha nélküle a munkáltató nem tudna eleget tenni a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek.³⁴ A munkaviszony rendeltetése kitévelt szűken kell értelmezni és annak tartalma a felek jogaiból és kötelezettségeiből határozható meg. Általánosságban elmondható, hogy a munkaviszony rendeltetése „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás.”³⁵ Az arányosság tekintetében pedig a munkáltató célját és a munkavállalónak okozott hátrányt kell egymással összevetni.³⁶

Az Mt. 11/A. § a munkavállalók *ellenőrzésére* fókuszál. Ezen bekezdés kapcsán fontos felhívni a figyelmet egy jogszabályváltozásra. 2016-ban került elfogadásra az Európai Unió általános adatvédelmi rendelete (a továbbiakban: GDPR),³⁷ amely egységesítette az EU adatvédelmi jogát. Ugyanakkor a GDPR 88. cikke felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy a foglalkoztatás terén pontosabban meghatározott szabályozást fogadjanak el. A magyar jogalkotó ezen felhatalmazás alapján (és a GDPR-nak való megfelelés érdekében) 2019 tavaszán elfogadta az úgynevezett „GDPR salátatörvényt”,³⁸ mely az Mt. vonatkozó rendelkezéseit is módosította. Ezt megelőzően az Mt. kifejezetten rendelkezett arról, hogy a munkavállalók magánélete nem ellenőrizhető, ám a módosítás során ez a fordulat kikerült a jogszabályból. Most az Mt. azt mondja ki, hogy „[a] munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.”³⁹ Ugyanakkor a módosítás javaslatának indokolása kimondja, hogy ezen fordulat elhagyása nem jelenti azt, hogy a munkavállaló magánélete ne részesülne védelemben, hiszen annak ellenőrzésének tilalma továbbra is levezethető az általános szabályokból - azonban feleslegesnek tartotta az Mt.-ben is megismételni ezt a kitévelt.⁴⁰ A munkáltató ellenőrzési jogosultsága igen széleskörű: vonatkozhat mind a munkahelyen belüli, mind pedig a munkahelyen kívüli magatartásra.⁴¹ A magánéletéhez való jog nemcsak a munkahelyen kívül illeti meg a munkavállalókat, hanem azon belül is.⁴² A magatartás abban az esetben függ össze a munkaviszonnyal, ha az kapcsolódik a munkaviszonyból eredő jogokhoz és kötelezettségekhez.⁴³

³³ ARANY TÓTH MARIANN: *Gondolatok a munkavállalók személyiségi jogainak védelméről a magyar munkajogban*. Jogtudományi közlöny, 2008/3, 134. p.

³⁴ KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. 3. kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest, 2016. 52. p.

³⁵ BERKE GYULA – KISS GYÖRGY (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer. Budapest, 2014. 58. p.

³⁶ KARDKOVÁCS KOLOS (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. 3. kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest, 2016. 52. p.

³⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) OJ L 119, 4.5.2016, p. 1–88.

³⁸ 2019. évi XXXIV. törvény az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról.

³⁹ 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről 11/A § (1).

⁴⁰ T/4479. számú törvényjavaslat az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról. 2019. Előadó: Dr. Trócsányi László igazságügyi miniszter. Budapest.

⁴¹ CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged, 2018. 44. p.

⁴² NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. 2016. október 28. 6. p.

⁴³ ARANY-TÓTH MARIANN: *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*. Wolters Kluwer. Budapest, 2016. 74. p.

II. Elmosódott határok: munka és magánélet

Látható, hogy a jogi szabályozás kimondja a magánélet védelmét. Teljesen merev elválasztás nem tehető munka és magánélet között, hiszen egy *bizonyos mértékig* a magánélethez való jog megilleti a munkavállalókat a munkahelyen belül is, míg a munkahelyen kívül is figyelemmel kell lenniük a munkáltató jogos gazdasági érdekeire. Annak érdekében azonban, hogy meghatározható legyen az a szféra, amelyen belül a munkavállaló magánélethez való joga főként érvényesül, szükséges megkísérelni szétválasztani a munkát és a magánéletet. A digitalizáció és az IKT térnyerését megelőzően könnyebb volt fizikailag szétválasztani a munkát és a magánéletet: főszabály szerint a munkavállaló a munkahelyen dolgozott, a magánéletébe pedig az ezen kívüli tevékenységek tartoztak. A technológiai fejlődésnek hála azonban ezek a határok egyre jobban elmosódnak: nemcsak a munka szivárog be a magánéletbe, hanem a magánélet is a munkába. Ennek érzékeltetésére szolgál az ATAWAD kifejezés, mely az angol „AnyTime, AnyWhere, AnyDevice”-ből képzett rövidítés, és „bármikor, bárhol, bármilyen eszköze” fordítható le, és az internet és különféle mobil applikációk terjedéséhez köthető.⁴⁴ A munka világában is megjelenik ez a jelenség, ami hatással lesz a munkaidőre, a munkavégzés helyére, valamint a munkavégzés eszközére.⁴⁵ A továbbiakban ezen három szempont alapján kerül bemutatásra, hogy miként mosódnak el a munka és a magánélet határai.

1. Munkaidő

Leegyszerűsítve elmondható, hogy a munkahelyen való tartózkodás alapvetően munkaidőt (és ennek megfelelően munkavégzést) feltételezett, míg a munkahelyen kívüli tevékenységek alapvetően a munkavállaló magánéletébe tartoztak. Ugyanakkor, a technológiai fejlődésnek hála, már nem húzható éles határ ezen két „szféra” között: a munkavállalók mind a munkaidőben tanúsíthatnak a magánéletük körébe tartozó magatartást, mind pedig a szabadidejükben folytathatnak a munkavégzéssel kapcsolatos tevékenységet.

Napjainkra ugyanis fokozottan jellemző, hogy a munkavállalók nem kizárólag munkavégzéssel töltik a munkaidejüket. Míg ezek a magatartások korábban is előfordultak (pl.: beszélgetés a kollegákkal a munkaidő rovására), az IKT fejlődésének hála ez a jelenség sokkal könnyebben megvalósítható (pl.: Interneten szörfözés vagy vásárlás, chatelés, stb. formájában). Ezért a magánélet védelme szempontjából kihívást okozhat például annak ellenőrzése, hogy a munkahelyen a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközt a munkavállaló valóban munkavégzésre használta-e.

⁴⁴ BATHELOT, BERTRAND: *Définition : ATAWAD, Définitions marketing*. 2015. július 31. Elérhető: <https://www.definitions-marketing.com/definition/atawad/> (Letöltés ideje: 2019. december 16.); GRIGUER, MERAU – SCHWARTZ, JULIE: *Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise*. Cahiers de droit de l'entreprise. 2017/2. 51. p.

⁴⁵ Ugyanakkor azt le kell szögezni, hogy ez főleg az irodai munkavégzés, különösen pedig a szellemi munkát folytató munkavállalók esetében lesz kiemelt jelentőségű. Forrás: Eurofund – International Labour Office: *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Joint ILO–Eurofound report. Publications Office of the European Union, International Labour Office. Luxembourg, Geneva, 2017. 3. p.

Ezzel párhuzamosan azonban az is megfigyelhető, hogy a munkának sincs mindig vége a munkaidő leteltekor, ugyanis az IKT lehetővé teszi az e-mailek és hívások küldését és fogadását, szó szerint a nap bármelyik pillanatában. A munka is beszívárog a magánéletbe: manapság egyre gyakoribb, hogy a munkavállaló munkaidőn kívül is kap munkával kapcsolatos sürgős vagy „sürgős” e-maileket, hívásokat.⁴⁶ A munka és magánélet szétválasztásának nehézségein túlmenően ez az állandóan, a munkaidőn kívül is elérhető állapot a munkavállalók egészségére nézve is komoly kihívásokat vet fel, mivel könnyen állandó stresszhez vezethet, ha a munkavállalók nem tudnak teljes mértékben élni a pihenéshez való jogukkal, helyette azt érzik, hogy mindig elérhetőnek kell lenniük (pl.: akár egy családi nyaralás során is), és képesnek kell lenniük bármikor gyorsan reagálni a munkáltató megkereséseire.⁴⁷ Mindezekre tekintettel szükséges újragondolni a munka és magánélet egyensúlyát a 21. században.⁴⁸ Érdekességként megemlíthető a francia munkajogban alkalmazott megoldás, a „kikapcsoláshoz való jog” („*le droit à la déconnexion*”) ami a munkavállaló azon jogát jelenti, hogy „a pihenőidő és szabadság tartama alatt ne csatlakozzon munkahelyi digitális eszközhöz.”^{49, 50} Ez a jog 2016 óta szerepel a francia munka törvénykönyvében.⁵¹

2. Munkavégzés eszköze

Az IKT széles körű térnyerését megelőzően a munkavégzéshez szükséges eszközök főként a munkahelyen voltak elérhetőek (pl.: irodai számítógép), melyek szinte kizárólagosan a munkavégzésre voltak használhatók, a munkavállaló saját háztartásában ezek nem, vagy csak igen ritkán voltak fellelhetőek. Mivel ezek a munkavégzéshez szükséges eszközök otthoni hiánya miatt a munkavégzés a munkahelyre korlátozódott. Ezzel szemben napjainkra ez a helyzet megváltozott, ugyanis a munkavégzés eszközén szinte bárhol és

⁴⁶ RAY, JEAN-EMMANUEL – BOUCHET, JEAN-PAUL: *Vie professionnelle, vie personnelle et technologies d'information et de communication*. Droit social. 2010 /1. 45. p.

⁴⁷ METTLING, BRUNO: *Transformation numérique et vie au travail*. 2015. 35. p.

⁴⁸ COELHO MOREIRA, TERESA: *The Electronic Control of the Employer in Portugal*. Labour & Law Issues. 2016/1. 6–7. pp.

⁴⁹ GRIGUER, MERAV: *3 questions: Le droit à la déconnexion*. La Semaine Juridique Entreprise et Affaires. 2017/30–34. 5. p.

⁵⁰ Ez a jogosultság mintegy válaszként született a technológiai fejlődésnek hála megjelent és átalakuló munkavégzési formákra. Annak érdekében, hogy a munkavállaló egészségének védelme ezen megváltozott technológiai környezetben is biztosított legyen, a jogalkotó megalkotta a „kikapcsoláshoz való jogot”. Ez azt jelenti, hogy a munkáltatók kötelesek szabályozni az elektronikus eszközök használatát, annak érdekében, hogy a munka- és pihenőidő közötti határok továbbra is fennmaradjanak, valamint, hogy a munka és magánélet egyensúlya biztosított legyen. A gyakorlatban ez például azt jelentheti, hogy a munkavállaló nem köteles válaszolni a munkaidőn kívül küldött e-mail-ekre. Forrás: MINISTÈRE DU TRAVAIL: *Droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du travail*. 2017. Elérhető: <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/loi-travail-2016/les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁵¹ Ezt a jogot 2016-ban a 2016 augusztus 8-ai 2016-1088 törvény a munkáról, a szociális párbeszéd modernizálásáról és a szakmai pályafutás biztonságosabbá tételéről (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) illesztette be a munka törvénykönyvébe, és 2017. január 1-én lépett hatályba.

bármikor lehet *nem* munkát végezni. Emellett pedig gyakran a munkavállaló saját eszközei is alkalmasak arra, hogy munkát végezzenek rajtuk, hatást gyakorolva a munkavállalók magánéletére is. Sőt, manapság egyre gyakrabban figyelhető meg az a jelenség, miszerint ezek a különféle eszközök először a munkavállalók magánhasználatában öltenek testet, és ezt követően jelennek meg a munkahelyen is.⁵²

A munkavégzés eszköze kapcsán különbség tehető aközött, ha az eszközt a munkáltató biztosította és kizárólag a munkavégzésre szabadna használni, ha az eszköz a munkavállaló tulajdonát képezi és kizárólag személyes használat a célja, illetve aközött, ha a felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló a saját eszközét fogja munkavégzésre használni. A munkáltató tulajdonát képező eszköz vonatkozásában elmondható, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy meghatározza használatának feltételeit, és akár teljes mértékben betilthatja annak magánhasználatát, valamint ellenőrizheti, hogy a munkavállalók betartják-e a tilalmat.⁵³ A munkáltató természetesen dönthet a hordozható céges eszközök használatáról, továbbra is lehetősége nyílik arra is, hogy biztosítson hordozható eszközt (pl.: telefont, laptopot) a munkavállaló számára, amelyet adott esetben a munkahelyen kívül is használhat. A munkavállaló saját eszközeiről elmondható, hogy gyakran alkalmasak a munkavégzésre is (pl.: munkahelyi e-mailek-re válaszolás). Továbbá az is megfigyelhető, hogy nem csupán a munkavállalók viszik haza a munkáltató által biztosított eszközeiket, hanem a saját eszközeiket használják a munkahelyen munkavégzés céljából. Példaként megemlíthető a „bring your own device”, azaz BYOD jelensége, amely magyarul annyit tesz, hogy „hozd a saját eszközöd!” A BYOD azt jelenti, hogy – bár főszabály szerint a munkáltató terheli az a kötelezettség, hogy biztosítsa munkavégzéshez szükséges eszközöket⁵⁴ – a felek megállapodnak abban, hogy a munkavállalók azzal a céllal hozzák be saját tulajdonban álló eszközeiket, hogy azon folytassák a munkavégzést.⁵⁵

Mindez azt eredményezi, hogy a munkavégzés eszköze vonatkozásában is összemósodik a munka és magánélet, ugyanis a munkavállalók a saját tulajdonú eszközeiket munkavégzésre használhatják, míg a munkáltató által biztosított eszközt pedig magán-célra. Ez felveti annak kérdését, hogy egy esetleges ellenőrzés határait hol kell meghúzni annak érdekében, hogy a munkavállaló magánélete megfelelő védelemben részesüljön. Mint ahogy arról már volt szó, az állandó elérhetőség akár egészségügyi következményekkel is járhat, míg a munkahelyi eszköz (tiltott) magánhasználat a munkáltató jogait sértheti, hiszen joggal várhatja el a munkavállalótól, hogy munkavégzési kötelezettségének eleget téve munkavégzéssel töltse a munkaidőt.

⁵² METTLING 2015, 20–21. pp. és 5. p.

⁵³ ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*. 2002. 5401/01/EN/Final WP 55. 24. p. NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. 2016. október 28. 30. p.

⁵⁴ HAJDÚ JÓZSEF – KUN ATTILA (szerk.): *Munkajog*. Patrocinium. Budapest, 2014. 191. p.

⁵⁵ ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Opinion 2/2017 on data processing at work*. 2017. 17/EN WP 249. 16. p.

3. Munkavégzés helye

Hagyományosan a munkavégzés helye és ideje szoros összefüggésben álltak egymással: a munkaidő feltételezte a munkahelyen tartózkodást, míg a munkaidőn kívüli időszakot a munkahelyen kívüli térrel társították.⁵⁶ Az IKT ezen a téren is változást hozott, ugyanis manapság fokozottan megfigyelhető miszerint a munkahelyen a munkavállalók személyes kedvteléseiknek hódolnak, míg a technológiai fejlődésnek hála lehetővé vált a munkahely területén kívül folytatott munkavégzés.

Főként az utóbbi vonatkozásában hozott jelentős változást az IKT térnyerése, lehetővé téve a különböző atipikus munkavégzések, például a távmunka elterjedését. Különösen az otthonról végzett távmunka esetében figyelhető meg a munka és magánélet határainak teljes eltűnése, mivel ezekben az esetekben az otthon képezi a munkavégzés helyét. Ilyen esetben fokozottabb intenzitással merülhet fel a munkavállalók magánéletének védelme egy munkahelyi ellenőrzés során, mivel fizikailag teljesen elmosódik a munka és az otthon közötti határvonal. Mindezzel párhuzamosan az is elmondható, hogy a magánélet a munkahely területén belül is megjelenik, hiszen a munkavállalók által a magánéletük keretében használt különféle IKT-k használata nincsen földrajzi korlátokhoz kötve: például a közösségi oldalak nemcsak a munkahelyen kívül érhetőek el, hanem egy megfelelő eszköz birtokában (pl.: számítógép, laptop, okostelefon, táblagép) bárhol is hozzáférhet a munkavállaló.

Mindez a munkahelyi megfigyelésekre is hatással van: míg a „hagyományos” megfigyelési formák, úgy mint kamerás megfigyelés, munkahelyi internethasználat ellenőrzése, stb. csupán arra szorítkoztak, hogy a munkavállaló munkahelyen belül tanúsított magatartását figyeljék meg, addig az IKT fejlődéséhez köthető újabb megfigyelési formák arra is lehetőséget teremtenek, hogy a munkahely falain kívül is különösebb erőfeszítés nélkül szemmel tarthassák a munkavállalókat.⁵⁷ Különösen igaz ez a mobil eszközökre (pl.: munkáltató által biztosított mobiltelefon, laptop, gépjármű), valamint a közösségi médiára, ahol a munkáltató könnyen bepillantást nyerhet a munkavállaló munkahelyen kívüli életébe.

III. Munka és magánélet határai a közösségi oldalak használata során

A munka és a magánélet határainak elmosódása kapcsán megállapítható, hogy a közösségi oldalak használata vonatkozásában is elmosódik a használat ideje, helye és eszköze. A közösségi oldalak használata elsősorban a munkavállaló magánéletének körébe tartozik,⁵⁸ ám nem csak a munkahelyen kívül férnek hozzájuk, hanem eszköz és internetkapcsolat függvényében a munkahelyről is, amely szintén igaz a munkaidőre is. Az

⁵⁶ MORGENROTH, THOMAS: *La vie privée en droit du travail*. Doctoral dissertation. Université Lille 2 - Droit et Santé. 2016. 29. p.

⁵⁷ BIBBY, ANDREW: *You're being followed Electronic Monitoring and surveillance in the workplace*. UNI/GS/06-2006/0035/EN. UNI Global Union. 2016. Elérhető: <http://www.andrewbibby.com/pdf/Surveillance-en.pdf> (Letöltés ideje: 2019. december 16.) 2. p.

⁵⁸ Azokat az eseteket leszámítva, amikor munkaköri kötelességei közé tartozik például a munkáltató hivatalos közösségi média profiljának a kezelése.

eszközhasználatot illetően pedig használhatják akár a munkáltató, akár a saját eszközüket arra, hogy a különféle közösségi oldalakhoz hozzáférjenek. A felmerülő jogi probléma egyrészt ahhoz köthető, hogy a munkahelyi ellenőrzések során a munkavállaló magánélete ne képezze megfigyelés tárgyát, másrészt, hogy a közösségi oldalak használata ne sértse a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket. A tanulmány keretében két olyan kiemelt területről lesz szó, ahol a munka és magánélet határainak pontos meghatározása kihívást okozhat: 1. a munkahelyen, munkaidőben történő közösségi média használat, ahol a magánélet „tör be” a munkahelyre, valamint 2. a munkahelyen kívüli közösségi média használat, ahol a munkaviszonyból eredő kötelezettségek fogják korlátozni a munkavállaló munkahelyen kívül tanúsított magatartását.

1. Munkahelyen, munkaidőben történő közösségi média használat

A közösségi oldalak használata alapvetően egy magánjellegű tevékenységet feltételez, hiszen használatuk főként az önkifejezés, ismerősökkel való kapcsolattartás és kommunikáció köré csoportosul.⁵⁹ Igen gyakori jelenségről van szó, a legtöbb munkavállaló ugyanis a munkahelyén is rákeres különféle közösségi oldalakra,⁶⁰ amely tevékenység akár szélsőséges mértéket is ölthet.⁶¹ A munkavállalót terhelő személyes munkavégzési kötelezettségéből⁶² következik, hogy a munkaidejét köteles minőségi és mennyiségi munkavégzéssel tölteni. Ezt a kötelezettséget sértheti, ha a munkavállaló Facebook-ozik ahelyett, hogy dolgozna, amely akár a munkaviszonya megszüntetését is eredményezheti.⁶³ Habár a munkahelyen alapvetően munkavállalói minőségében van jelen a munkavállaló, ez nem azt jelenti, hogy ne illethné meg munkahelyén is a magánélethez való jog. Az Emberi Jogok Európai Bírósága ugyanis a *Niemietz kontra Németország* ügyben kimondta, hogy a magánéletbe egy bizonyos fokig az is beletartozik, hogy az egyén kapcsolatokat hozzon létre és fejlesszen.⁶⁴ A testület azt is megállapította, hogy ez alól a

⁵⁹ GRIMMELMANN, JAMES: *Saving Facebook*. Iowa Law Review 2009/4. 1159. p.

⁶⁰ A munkaidő rovására a közösségi médiában töltött idő igen nagy méreteket ölthet. A *Sprout Social Bambuja* által készített jelentés szerint az USA-ban a felmérésben résztvevő munkavállalók 18 %-a kevesebb mint 15 percet tölt el ezeken az oldalakon, 20 %-uk azonban napi több mint egy órát, 10 %-uk pedig több, mint két órát. A 2012-es *Privacy at Workplace* kutatás megállapította, hogy a felmérésben résztvevő magyar munkavállalók 39 %-a nézi meg a közösségi médiát munkaidőben. Források: BAMBUBY SPROUT SOCIAL: *Putting Downtime to Work: A Marketing Data Report*. Elérhető: <https://getbambu.com/blog/data/downtime-to-work-marketing-report/> (Letöltés ideje: 2019. december 16.). SZÓKE GERGELY LÁSZLÓ (szerk.): *Privacy in the workplace. Data protection law and self-regulation in Germany and in Hungary*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest, 2012. 173. p.

⁶¹ Példaként hozható fel az a francia munkavállaló, aki egy egy hónapos időtartam alatt 41 órát töltött azzal, hogy személyes célból szörfözött a világhálón (Cour de cassation chambre sociale 18 mars 2009 N° 07-44247), vagy az a szintén francia munkavállaló, aki egy 18 napos időszak alatt több mint 10000 alkalommal látogatott meg a munkájához nem kapcsolódó oldalakat, köztük közösségi médiát is (Cour de cassation chambre sociale, 26 février 2013, N° 11-27372).

⁶² Mt. 52. § (1) bek. c) pont.

⁶³ GYULAVÁRI TAMÁS (szerk.): *Munkajog*. 2. kiadás. ELTE Eötvös Kiadó. Budapest, 2013. 257. p.

⁶⁴ *Niemietz v. Germany*, (Application no. 13710/88) ECtHR, Judgment of 16 December 1992. 29. par.

munkahely sem képez kivételt, sőt az emberek többségének a munkahelyen van jelenlétének, ha nem a legjelentősebb esélye arra, hogy kapcsolatot létesítsen a külvilággal.⁶⁵

A munkáltató jogosult arra, hogy az általa biztosított eszközökön szabályozza a közösségi oldalak használatát, és ellenőrizze, hogy a munkavállalók betartják-e ezeket a korlátozásokat.⁶⁶ A magánélet munkahelyi megnyilvánulásait illetően azonban szükséges megvizsgálni azt, hogy a munkáltatónak lehetősége nyílik-e arra, hogy teljes mértékben betiltsa a közösségi oldalak – napjaink egyik legfőbb fórumának – használatát a munkahelyen. Az uralkodó magyar nézet szerint⁶⁷ a munkáltató akár úgy is dönthet, hogy zéró toleranciát alkalmaz és teljes mértékben megtiltja, hogy a munkavállalók a munkaidőben ellátogassanak ezekre az oldalakra. Ez nem ellentétes azzal a nézettel, miszerint a munkavállalóknak joguk van a munkahelyen is a kommunikációhoz, így a személyes célú kommunikáció nem tiltható be teljes mértékben,⁶⁸ de semmi nem kötelezi a munkáltatót arra, hogy ezt a közösségi oldalakhoz való hozzáférés formájában biztosítsa. Azt azonban fontos leszögezni, hogy bár akár meg is tiltható ezen platformok munkaidőben történő használata, az ellenőrzés során a munkavállaló magánélete akkor sem ellenőrizhető, amennyiben megszegi ezt a tiltást.⁶⁹

Hazánk adatvédelmi felügyeleti szerve, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) egy 2016-os tájékoztatóban, amely a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről szól,⁷⁰ részletesen foglalkozott a munkahelyi adatkezelésekkel. Az internethasználat kapcsán kimondta, hogy a munkáltató jogosult arra, hogy meghatározza mely oldalak nem látogathatók (ide tartozhatnak például a közösségi oldalak), valamint arra, hogy ellenőrizze, hogy a munkavállalók betartják-e ezeket a szabályokat.⁷¹ A NAIH hangsúlyozza az internethasználatra vonatkozó szabályok pontos meghatározásának fontosságát, ugyanis ezáltal az ellenőrzés akár megelőzhetővé is válik. Amennyiben mégis sor kerül ellenőrzésre, kiemelt jelentőségű, hogy az a szükségesség követelményének megfeleljen. Ez a közösségi oldalak vonatkozásában azt jelenti, hogy a munkáltatónak nem szükséges tudnia azt, hogy pontosan milyen oldalt látogatott meg a munkavállaló egy közösségi oldalon, vagy, hogy ott mit tett közzé. Elég a

⁶⁵ Niemietz v. Germany, (Application no. 13710/88) ECtHR, Judgment of 16 December 1992. 29. par.

⁶⁶ ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*. 2002. 5401/01/EN/Final WP 55. 24. p.

⁶⁷ L. például: NÉMETH JANKA: *Internet és közösségi háló mint munkaeszköz*. Infokommunikáció és jog. 2013/1. 38–39. pp. KAJTÁR EDIT: *Dignity at Work: Employee's Personality Rights in the 21st Century*. University of Pécs, Faculty of Law (PMJK Monographs 6). Pécs, 2016. 119. p. KÁRTYÁS GÁBOR – RÉPÁCZKI RITA – TAKÁCS GÁBOR: *A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáférési alkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási zárótanulmány. Budapest. 2016. 77–78. pp. BERKE – KISS 2014, 62. p.

⁶⁸ DE HERT, PAUL – LAMMERANT, HANS: *Protection of Personal Data in Work-related Relations*. Study PE 474.440. Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Civil Liberties, Justice and Home Affairs. 2013. 53. p. RAY, JEAN-EMMANUEL: *Le droit du travail à l'épreuve des NTIC*. 2. kiadás. Liaisons. Rueil-Malmaison, 2001. 95–97. pp. ARANY TOTH MARIANN: *A munkavállaló emberi méltóságának védelme a munkaviszonyban*. Miskolci jogi szemle. 2011, 6(1). 144. p.

⁶⁹ Az adatvédelmi követelményeknek ugyanis ebben az esetben is meg kell felelnie, azaz az ellenőrzés a tiltás megszegése ellenére sem lehet korlátlan.

⁷⁰ NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. 2016. október 28.

⁷¹ NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. 2016. október 28. 30. p.

puszta ténynek a megismerése, miszerint a munkavállaló hozzáfért egy ilyen oldalhoz a munkaidő alatt. Ezt követően pedig hangsúlyozza az előzetes tájékoztatás követelményének jelentőségét.⁷² Megoldásként megfelelő lehet egy belső szabályzat formájában rendezni a kérdést,⁷³ amely nagyban hozzájárulhat a munkavállalói visszaélések megelőzéséhez azáltal, hogy pontosan meghatározza a munkavállalóval szemben támasztott követelményeket, továbbá a munkáltatói korlátlan ellenőrzéseknek is gátat szabhat.

2. Közösségi oldalak használata a munkahelyen kívül

A közösségi oldalak munkahelyen kívüli használata is felvethet munkajogi szempontból releváns kérdéseket. Az Mt. 8. § (2) bekezdés ugyanis kimondja, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. Ezt különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján kell vizsgálni. Az Mt. 8. § (3) bekezdés kifejezetten a véleménynyilvánítás jogára koncentrálna kimondja, hogy „[a] munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.” Mindkét rendelkezés képes hatást gyakorolni a munkavállaló munkahelyen kívüli életére, ugyanis a bennük foglaltakat a munkahelyen kívül is figyelembe kell vennie.

A közösségi oldalak munkahelyen kívüli használata könnyen e rendelkezés hatálya alá tartozhat, ugyanis egy Facebook poszt is képes arra, hogy a munkáltató fent nevezett érdekeit és jogait veszélyeztesse. Bár a fenti rendelkezések nem csak a közösségi oldalakra alkalmazandók, azonban a közösségi oldalak kapcsán kiemelt jelentőséghez jutnak: ahogy arról a növekvő számú „Facebook-os felmondások” is tanúskodnak, a munkavállalók véleménynyilvánítása, (amely vonatkozhat akár a munkahelyre,⁷⁴ akár attól a

⁷² NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*. 2016. október 28. 30. p.

⁷³ Több szervezet és szerző is javasolja a kérdés szabályzatban való rendezését. L. például: PROSKAUER ROSE LLP: *Social Media in the Workplace Around the World 3.0. 2013/14 Survey*. 2014. 23. p. Information Commissioner's Office: *The employment practices code*. 2011. Elérhető: <https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1064/the-employment-practices-code.pdf> (Letöltés ideje: 2019. december 16.) 66. p. Moreira, T. C. (2016) 'The Electronic Control of the Employer in Portugal', *Labour & Law Issues*, 2(1), p. 23. NAIH: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről*. 2013. NAIH-4001-6/2012/V. Budapest. 3. p. BOUCHET, HUBERT: *La cybersurveillance sur les lieux de travail*. La Documentation française: Commission nationale de l'informatique et des libertés. Paris, 2004. 11. p.

⁷⁴ Ide tartoznak tipikusan azok az esetek, amikor a munkavállaló a közösségi médiában fogalmaznak meg negatív véleményt a munkáltatóról, munkahelyről vagy kollegákról. Példaként felhozható az a 2016 októberében napvilágot látott hír, miszerint egy szombathelyi férfit bocsátottak el állásából, mert közzétett egy olyan posztot, amelyben a vasárnapra elrendelt munkavégzési kötelezettségről panaszkodik. A cég nevét ugyan nem tartalmazta a bejegyzés, de több más munkavállaló is hasonló hangnemű kommenteket írt alá, amely a munkáltató véleménye szerint „alkalmas volt a munkáltató lejáratására és a munkahelyi légkör hátrányos befolyásolására.” INDEX: *Kirúgták, mert a Facebookon azt írta: Jó irányba halad a szeker?* 2016. Elérhető: <http://index.hu/belfold/2016/10/15/az-allasaba-kerult-hogy-a-facebookon-azt-irta-jo-iranyba-halad-a-szeker/> (Letöltés ideje: 2019. december 16.) A vélemény adott esetben vonatkozhat a versenytársakra is: 2009-ben az egyik nagy távközlési cég egyik munkavállalóját bocsátottak el, aki a cég hivatalos Twitter fiókját kezelte, és egy rivá-

független témára⁷⁵) vagy a közösségi oldalon folytatott egyéb magatartása⁷⁶ akár a munkajogviszony megszüntetését is eredményezheti. Az a magatartás, miszerint egy munkavállaló a munkahelyen kívüli magatartásával megsérti vagy veszélyezteti a munkáltató jó hírnevét, vagy jogos gazdasági érdekét, már a közösségi média térnyerése előtt is létezett. A közösségi oldalak azonban soha nem látott publicitást biztosítanak ezeket a jogokat és jogos érdekeket sértő magatartásoknak, kiemelten jelentőssé téve a kérdéskört. Az egyik jelentős különbség abban mutatkozik meg, hogy míg a közösségi média előtt is voltak munkavállalók, akik kritizálták a munkáltatójukat, ez a magatartás tipikusan kis közösségekben (pl.: a kávéautomata körül, vagy családi, baráti összejöveteleken) öltött testet. Ezzel szemben a közösségi oldalakon közzétett negatív hangvételű poszt könnyen hatalmas nyilvánosságra tehet szert. A másik jelentős különbség, hogy míg korábban az adott magatartás nem feltétlenül volt a munkáltatóval összefüggésbe hozható (hacsak például nem viselte a munkavállaló a munkahelyi egyenruháját), addig a közösségi oldalakon sok felhasználó feltünteti, hogy hol áll alkalmazásban, megkönynyítve, hogy az adott poszt könnyedén összefüggésbe hozható legyen a munkáltatóval. Harmadrészt pedig a felhasználók gyakran olyan stílusban fogalmazzák meg a mondanójukat, amit szemtől szemben az offline világban nem biztos, hogy használnának.

Mindezekre tekintettel a munkavállalói kötelezettségek nemcsak a munkahelyen belül hatnak a munkavállaló magatartására és korlátozzák a cselekvési szabadságát, hanem a munkahelyen kívül is. Ez a korlátozás abban nyilvánul meg, hogy bár a munkavállaló a véleménynyilvánítás szabadsága keretében jogosult arra is, hogy negatív kritikát fogalmazzon meg a munkáltató irányába, azonban ez nem lehet sértő és nem célozhatja a többi munkavállaló befolyásolását.⁷⁷ A mértéktartás követelményét mellőző megnyilvánulás azonban nem részesül védelemben.⁷⁸ A magatartás megítélésénél figyelembe kell venni azt is, hogy a munkavállaló milyen pozíciót tölt be az adott munkahelyen belül: egy bizalmi munkakört betöltő vagy egy vezetői pozíciót ellátó személlyel (tipikusan a

lis cég ideiglenes leállításával kapcsolatban tett közzé egy humorosnak szánt *tweet*-et, amelyet a munkáltatója sportszerűtlennek és a tisztességes versennyel ellentétesnek tartott. Index: *Kirúgták a twitterező Vodafonost*. 2009. Elérhető: http://index.hu/tech/cellanapló/2009/12/09/kirugtak_a_twitterezo_vodafonost/ (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁷⁵ A munkajogviszonyhoz közvetlenül nem kapcsolódó véleménynyilvánítás is képes arra, hogy negatívan hasson a munkajogviszonyra. Ide tartozhat például az az eset, amikor egy tanár a Facebook profilját használta arra, hogy a szülőkkel osszon meg a tanításhoz kapcsolódó információkat, valamint szintén ezt a fórumot használta arra, hogy antiszemita és Hitlerrel támogató nézeteit is megossza a nagyérdeművel. (444: *Kirúgták a tanítónőt, aki két Hitler-kép között üzent a tankönyvekről a Facebookon*. 2015. Elérhető: <https://444.hu/2015/09/10/kirugtak-a-tanitonot-aki-ket-hitler-kep-kozott-uzent-a-tankonyvekről-a-facebookon/> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁷⁶ Ilyen volt az amerikai *Ashley Payne*, valamint *Stacy Snyder* esete. *Ashley Payne* egy középiskolában tanított, azonban elbocsátották, mivel olyan fényképeket posztolt a *Facebook*-ra, amelyek az európai vakációja alatt készültek és amelyeken a fiatal tanár egy korsó sörrel és egy pohár borral pózolt. (OPPENHEIM, RICHARD: *High School Teacher Files an Appeal in Case of Social Media Related Resignation*, *California Business Litigation Blog*. 2013. Elérhető: https://www.californiabusinesslitigation.com/2013/05/high_school_teacher_files_an_a.html (Letöltés ideje: 2019. december 16.) *Stacy Snyder* szintén tanárnőnek készült, ám diplomája megszerzését pár héttel megelőzően az iskola vezetősége, valamint a témavezetője tudomására jutott egy általa a közösségi médiába feltöltött fotó, melyen *Snyder* kisasszony volt látható egy kalóz kalapban, amint egy műanyag pohárból iszik, a kép címe pedig „részeg kalóz” volt. A vezetőség szerint a fotó szakszerűtlen magatartásról árulkodott, és megtagadták a diploma kiadását. (ROSEN, JEFFREY: *The Web Means the End of Forgetting*, *The New York Times*. 2010. Elérhető: <https://www.nytimes.com/2010/07/25/magazine/25privacy-t2.html> (Letöltés ideje: 2019. december 16.)

⁷⁷ BH 1991/47.

⁷⁸ 1050/2004. számú munkaügyi elvi határozat.

vezető állású munkavállalókkal) szemben magasabb követelményeket támaszt a jogszabály.⁷⁹ Mindezek a közösségi oldalakon tanúsított magatartás esetében is irányadók, ám az adott magatartás jogszerűségét mindig az adott eset körülményeinek függvényében kell vizsgálni.

A munkahelyen munkaidőben történő közösségi média használat szabályzat útján történő rendezése a munkahelyen kívüli magatartások esetében is egy lehetséges megoldást jelent.⁸⁰ Azon túlmenően, hogy egy ilyen szabályzat megfelelő eszköz lehet arra, hogy lefedtesse a követendő és az elkerülendő példákat, valamint megelőzze a jogsértő magatartások elkövetését,⁸¹ arra is alkalmas lehet, hogy a munkahely sajátosságaihoz igazodva határozza meg a követendő magatartásokat.

IV. Összegzés

Összegzésként elmondható, hogy az IKT nemcsak a mindennapokban van jelen, hanem a munka világára is nagy hatást gyakorolt. Az IKT és köztük a közösségi média szerves részét képezi a munkavállalók életének is. Használatuk során azonban még inkább elmosódik a munka és magánélet közötti határvonal, mind a munkavégzés helyét, idejét és eszközét tekintve. A jogi szabályozás garantálja a magánélet védelméhez való jogot, ezért fontos, hogy minél pontosabban behatárolható legyen, hogy mi az a szféra, ahol ennek a jogi védelemnek (fokozottan) érvényesülnie kell. Habár a munka és magánélet teljes mértékű elhatárolása a közösségi oldalak térnyerése előtt sem volt lehetséges, a közösségi oldalak azonban fokozottan elmosták a határokat: nemcsak a magánélet szívére be egyre inkább a munkahelyre, hanem a munka is a magánéletbe, jogi kihívásokat felvetve. A tanulmány két kiemelt területet vizsgált. Az első a közösségi oldalak munkaidő rovására történő használata, ahol a magánélet nyer eddig nem látott teret a munkahelyen belül. Ezzel párhuzamosan az is megfigyelhető, hogy a munkáltatónak is soha nem látott mértékű lehetősége nyílik arra, hogy a munkahelyen kívüli magatartást korlátozza vagy ellenőrizze.

⁷⁹ PÓK LÁSZLÓ: *Lájkolni szabad? Munkavállalói véleménynyilvánítás az új Munka Törvénykönyve tükrében.* Infokommunikáció és jog. 2012/4. 163. p.

⁸⁰ Egy ilyen szabályzat lehetséges tartalmáról l. bővebben: HAJDÚ JÓZSEF – LUKÁCS ADRIENN – LECHNER VIKTÓRIA ÁGNES – TURI ATTILA: *Közösségi média és munkajog – különös tekintettel a Facebook-ra alapított felmondásokra a hazai szabályozás és a nemzetközi joggyakorlat tükrében.* De iurisprudentia et iure publico. Megjelenés alatt.

⁸¹ GRIGUER, MÉRAV: *Les réseaux sociaux sous le contrôle des DSI. Cahiers de droit de l'entreprise.* 2010/6, 64. p.
PÓK LÁSZLÓ: *A közösség hálójában – Közösségi oldalak munkajogi vonatkozásai.* Infokommunikáció és jog. 2012 (1), 15. p.

ADRIENN LUKÁCS

INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGIES AND
LABOUR LAW

*THE BLURRED BOUNDARIES OF WORK AND PRIVATE LIFE WITH SPECIAL REGARD
TO ONLINE SOCIAL NETWORK SITES*

(Summary)

With the proliferation of information communication technologies and amongst them social media and social network sites, the world of work witnesses certain transformations. One of the changes is that the boundaries of work and private life are increasingly blurred. Due to the advances of technology, the physical boundaries of work and private life are more difficult to be traced, as the place of work, the time of work and the equipment used for work can contribute to this increased vagueness. The question of tracing the boundaries is raised as the right to privacy is a fundamental right to which every individual – and amongst them employees – are entitled. Moreover, the right to privacy is extremely important in modern contemporary societies.

The aim of the article is to examine the legal relevance of the increasingly blurred boundaries of work and private life of the employees, and the resulting challenges. The first part of the article will review the legal regulations aiming to ensure the protection of private life. The second part will examine in what regards the boundaries of work and private life are blurred due to technological development, especially information communication technologies. The third part will focus on social media: it will present two matters, the use of social media at the expense of working hours and the use of social media beyond working hours. The aim of this part is to enumerate how the existing general framework can be applied to social media and how social media have contributed to blurring the boundaries of work and private life.