

## Lukács Adrienn: A távmunka során felmerülő sajátos adatvédelmi kérdések<sup>1</sup>

Napjainkban ez a téma igen jelentős és aktuális, hiszen mind a távmunka, mind az adatvédelem szerepe egyre inkább felértékelődik a modern társadalmakban. A távmunka és adatvédelem együttes vizsgálata azért is kiemelt fontosságú, mert a távmunka során fokozottan merülhetnek fel adatvédelmi kérdések, eltérő módon, mint a hagyományos munkajogviszony során. Írásomban azt mutatom be, hogy miért fontos a magánszféra védelme a munkavégzés során, illetve melyek a távmunka eltérő jellegzetességei, amelyek fokozottan vetik fel az adatvédelmi kérdéseket.

A **magánélethez való jog** az alapvető emberi jogok közé tartozik, az általános személyiségi jog egyik aspektusa.<sup>2</sup> A személyiség a test és a szellem elválaszthatatlan egysége, amely az egyén viselkedését és gondolkodását juttatja kifejezésre, amelyek a személyisége értékét (életminőségét) jelentik.<sup>3</sup> A magánszféra az egyénnek azt a privát szféráját jelenti, ahol önmaga lehet, magába foglalja az önrendelkezési jogát, az életének azt a részét, amelyben elkülönülhet mindenki mástól. Jelenti azt az igényt, hogy az egyén meghatározza, hogy a rá vonatkozó információk mikor, hogyan és milyen mértékben jutnak mások tudomására.<sup>4</sup> Az ember személyiségének érdekkifejeződése, amely a személyiség sérthetlenségét, az egyén függetlenségét, méltóságát és integritását védi.<sup>5</sup> A **személyes adatok védelméhez való jog** szintén alapvető emberi jog, amely a magánszférához való jog aspektusa,<sup>6</sup> a magánélet védelmének egyik leghatékonyabb jogi eszköze.<sup>7</sup> A magánélet védelme egyértelműen kiterjed a magánemberekre és az otthonukra (amely már kezdetektől fogva a védelem tárgyát képezte), ezen túlmenően pedig a magánszféra fogalmába a munkahely is belefér, a munkavállalót a munkahelyén is megilleti a privát szférához való joga, illetve a személyes adatai védelméhez való joga.<sup>8</sup>

A munkaviszony fennállása során a személyes adatok esetleges sérelme különösen a munkáltatói ellenőrzések során merül fel<sup>9</sup> (pl.: számítógép és internethasználat megfigyelése, földrajzi helymeghatározás, telefonhasználat ellenőrzése, stb.). A munkaviszonyban megfigyelhető egy jog és érdek-összeütközés: a munkáltató jogos

<sup>1</sup> Témavezető: Prof. Dr. Hajdú József, tanszékvezető egyetemi tanár, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. A cikk eredetileg a <http://www.juris.u-szeged.hu/karunkrol/adatvedelmi/tavmunka-soran> oldalon jelent meg 2014. 12. 14-én.

<sup>2</sup> Sári János-Somody Bernadette: Alapjogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008., 127.o.

<sup>3</sup> Prof. Dr. Bíró György (szerk.): Új magyar polgári jog (I-VIII. tankönyv), I. Kötet: Általános tanok és személyek joga, Novotni Alapítvány, Miskolc, 2013., 235.o.

<sup>4</sup> Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival, Információs Társadalom, 2005., 2, 45-46.o.

<sup>5</sup> Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005., 9.o.

<sup>6</sup> Halmi Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok, Osiris Kiadó, Budapest, 2008., 577.o.

<sup>7</sup> Szabó (2005) i.m. 44.o.

<sup>8</sup> ECHR case Niemitz v. Germany, ECHR case Halford v. the UK, Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context (5062/01/EN/FinalWP 48)

<sup>9</sup> Dr. Fabók András: A munkavállaló személyiségi jogainak és személyes adatainak a védelme, Munkaügyi Szemle, 2000., 4., 40.o.

gazdasági érdeke ütközik a munkavállalónak a korábban említett alapjogaival. A munkáltatónak nyilvánvalóan érdeke fűződik ahhoz, hogy ellenőrizze a munkavállalót, hogy tudja, valóban munkát végeznek-e, a legjobb munkaerőt alkalmazza, illetve, hogy biztosítsa a munkahelyi személy- és vagyonvédelmet, stb. A munkavállalói oldalon pedig a munkavállalók alapjogai találhatók: a magánélethez való jog és a személyes adatok védelméhez való jog. Az ellenőrzésekre vonatkozó szabályozásnak ezen két oldal közötti egyensúlyt kell megtalálnia.

A fent említett érdekek és jogok kollíziója nem csak a hagyományos munkajogviszony, hanem a távmunka során is ugyanúgy megtalálható, sőt még sokkal intenzívebben. A távmunka valamennyi esetében az alapvető probléma, hogy a munkavállalók kikerülnek a munkáltató közvetlen felügyelete alól, így nagyobb önállósággal rendelkeznek,<sup>10</sup> a munkavállalók pedig fokozottan érdekeltek a magánszférájuk megóvásában, hiszen sokkal nehezebb elválasztaniuk a munkát a magánélettől.

A távmunka egyike az atipikus foglalkoztatási formáknak. A Munka Törvénykönyve értelmében a távmunkavégzés *„a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.”*<sup>11</sup> Lényegét tekintve *„a távmunka számítástechnikai eszközökkel a munkát adó féltől térben távol eső helyen történő munkavégzés.”*<sup>12</sup> A távmunkának három fő típusa létezik:<sup>13</sup> az otthonról végzett távmunka, a távmunkaházak és a mobil távmunka, melyek közül az otthonról végzett és a mobil távmunkáról érdemes a téma kapcsán részletesen szólni.<sup>14</sup>

Adatvédelmi szempontból léteznek olyan veszélyek, amelyek fokozottabban jelennek meg a távmunka során a hagyományos munkajogviszonyhoz képest. Alapvető probléma, hogy sok esetben elmosódik a munka és magánélet közti határ, így a távmunkás ellenőrzése során akár a magánélethez kapcsolódó elemek is megfigyelésre kerülhetnek. Fokozottan merül fel a munka és magánélet elhatárolása, ezzel kapcsolatban a munkaidő megállapításának a kérdése. Míg a hagyományos munkavégzés során egyértelmű, hogy a munkavállaló a munkahelyén alapvetően munkát végez, így könnyebben szétválasztható a munka és magánélet, a távmunka esetében ez problémát okozhat. Az *otthonról végzett távmunka* esetében fokozott veszélyt jelent, hogy az otthon intimitása és családi környezete lassan, szinte észrevétlenül tűnhet el és válhat

<sup>10</sup> Gyulavári Tamás: Munkajog, ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013., 439.o.

<sup>11</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 196. § (1) bekezdése

<sup>12</sup> Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, 2010., 161.o.

<sup>13</sup> Forgács Tamás: A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei, Doktori értekezés, Pécs, 2009., 27-28.o.

<sup>14</sup> Ennek az oka, hogy a távmunkaház a távmunka azon típusa, amely a legközelebb áll a hagyományos munkavégzéshez, amely elérhetővé teszi a távmunka általános előnyeit is, emellett pedig a kiküszöböli az otthoni távmunka egyes hátrányait. Forrás: Távmunka modellek, Európai Unió Európai Regionális Fejlesztési Alap, 2011., 40.o.

munkahelyé a távmunka következtében,<sup>15</sup> elmosódik a munka és magánélet közötti határ.<sup>16</sup> Ezen túlmenően a munkavállalóval egy lakást használók (akik az ellenőrzés alapjául szolgáló munkajogviszony szempontjából kívülállók) is érintve lehetnek az esetleges ellenőrzés által, s a magánéletük szempontjából különösen érzékeny területek fordulhatnak elő.<sup>17</sup> A *mobil munkavégzés* esetében a legnagyobb eltérést a munkavégzés helytől és időtől való függetlensége jelenti: a munkavállaló a munkája jelentős részét utazás során végzi, nem kötődik egyetlen fix munkavégzési helyhez sem, bárhol képes munkát végezni.<sup>18</sup> Így a mobil munkavégzés esetén is felmerül a kérdés: mikor végez munkát a távmunkás és mikor nem? A távmunkás fokozott önállósága miatt a munkáltató honnan tudhatja biztosan, hogy az adott utazás/látogatás munkavégzés céljából történik, vagy magáncélból?

Jól látható tehát, hogy a távmunka és adatvédelem együttes vizsgálata egy igen fontos terület, habár hazánkban még szinte teljesen kidolgozatlan. A kérdés részletesebb vizsgálatához mindenképp szükséges áttekinteni mind a távmunkára, mind az adatvédelemre vonatkozó nemzetközi és hazai normákat. Ezen túlmenően kiemelt jelentőségű a hagyományos munkajogviszony során felmerülő ellenőrzésekre már kidolgozott szabályozás vizsgálata a távmunka sajátos jellemzőinek a fényében. Ezen területeket részletesen vizsgáltam a kutatás során, és eredményképp megerősítést nyertem abban, hogy a távmunka során valóban sokkal fokozottabban, illetőleg más intenzitással merülnek fel az adatvédelemmel és magánszféra-védelemmel kapcsolatos kérdések.

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

---

<sup>15</sup> Robert, Frédéric: *Le télétravail a domicile*, Éditions Larcier, Bruxelles, 2005, 17 p.

<sup>16</sup> Vega, Gina: *Managing teleworkers and telecommuting strategies*, Praeger, Westport Conn. London, 2003, 91 p.

<sup>17</sup> Lajkó Dóra (szerk.): *Munkajog és társadalombiztosítási jog*, Dialóg Campus Kiadó, Budapest, Pécs 2013., 149-150.o.

<sup>18</sup> Forgács Tamás: *A távmunka elmélete és gyakorlati alkalmazásának lehetőségei*, Doktori értekezés, Pécs, 2009., 28.o.