

## **A technológiai változások hatása a munkavégzésre, különösen a munka-magánélet elhatárolására és annak jogi megítélésére\***

### **ÖSSZEFOGLALÓ**

A technológiai változások munkavégzésre gyakorolt hatása visszatérő témája a munka világával és a munkajogi kérdésekkel foglalkozó szakirodalomnak, amely legújabban a COVID világjárvány és az általános célú mesterségesintelligencia-alkalmazások munka világára gyakorolt hatásában nyilvánult meg. Jelen tanulmányban néhány általános tendencia bemutatásán túl elsősorban a munka-magánélet elhatárolásának problematikájával foglalkozunk, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget. A tanulmány során először is áttekintjük a számítástechnika fejlődésének munka világára gyakorolt hatását, majd a vonatkozó adatvédelmi joggyakorlat sarokpontjainak bemutatását követően rávilágítunk az joggyakorlatban kialakított elvek alkalmazásának nehézségeire.

### **I. Bevezető**

A technológiai változások munkavégzésre gyakorolt hatása visszatérő témája a munka világával és a munkajogi kérdésekkel foglalkozó szakirodalomnak, amely legújabban a COVID világjárvány és az általános célú mesterségesintelligencia-alkalmazások munka világára gyakorolt hatásában nyilvánult meg. A témakör kutatása azonban korántsem újkeletű, és – ha csak az információtechnológia hatására gondolunk, és nem tekintünk ennél is távolabbra – valójában a számítógépek megjelenése óta foglalkoztatja a társadalomtudósokat és jogászokat. Jelen tanulmányban néhány általános tendencia bemutatásán túl elsősorban a munka-magánélet elhatárolásának problematikájával foglalkozunk, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget, amely a munkavállaló magánszférájával kapcsolatos jogi kérdések megértéséhez jelent segítséget.

A tanulmány során először is áttekintjük a számítástechnika fejlődésének munka világára gyakorolt hatását, kiemelten kezelve a munka-magánélet összemosódásának okait, majd a vonatkozó adatvédelmi joggyakorlat sarokpontjainak bemutatását követően rávilágítunk az joggyakorlatban kialakított elvek mindennapi alkalmazási nehézségeire.

---

\* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készült.

## II. Információtechnológia és munkavégzés<sup>1</sup>

### II.1. A 80-as, 90-es évek kihívásai

A társadalomtudósokat már a 60-as évek közepétől kezdve elkezdte foglalkoztatni a számítástechnika fejlődésének társadalomra gyakorolt hatása, megjelentek az információs társadalommal kapcsolatos első írások.<sup>2</sup> A munkavégzésre, a munkaviszony jellegére – egy szűk kört leszámítva – érdemi hatást ugyanakkor a számítógépek a 60-as, 70-es években még nem gyakoroltak.

Az 1980-as évektől kezdődően azonban igen jelentős változásokat hozott a személyi számítógép (PC) megjelenése, majd elterjedése. A számítógépek alkalmazása igen gyorsan elterjedt az üzleti életben, a nagyvállalatok mellett egyre inkább a kis- és középvállalkozások mindennapjainak részévé vált, később pedig megjelent a felhasználók otthonaiban is. Az 1990-es évekre „beérett” egy másik forradalmi fejlesztés, az Internet is, az 1990-es évek második fele egyértelműen az Internet „kommercializálódásának” időszaka, és a kereskedelmi, majd a magánszemélyek szórakozását célzó használat elterjedése a korábbi, önálló egységként funkcionáló számítógépeket egyetlen, azonos technikai paramétereket és elveket használó, világméretű hálózattá kötötte össze.<sup>3</sup>

E fejlemények alaposan átalakították az üzleti szférát, a vállalatok napi működését és munkahelyi kultúráját is. Az informatikai eszközök először a feldolgozóiparban bukkantak fel, később a szolgáltatási szektorban is.<sup>4</sup> Megjelentek a – korabeli elnevezéssel – „elektronikus irodák”, amely egyrészt a számítógép egyre szélesebb körű és egyre több funkcióra való használatából, másrészt az egyéb irodai felszerelések (telex, másológépek stb.) fejlődéséből és ezek összekötéséből eredt. Az elektronikus irodákban egyértelműen központi szerepet töltöttek be az asztali számítógépek (desktop computer),<sup>5</sup> amelyek egyébként évtizedekig meghatározták, és néhány helyen még ma is meghatározzák az irodák képét. Az automatizált irodákban nemcsak a feladatokat, de a folyamatokat is racionalizálták, újfajta feladatköröket hozva létre. Az eszközök hálózatba kapcsolása pedig lehetővé tette az információk integrálását, és az azokon alapuló döntéshozatalt.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> A II.1. és II.2. alfejezet a Bankó Zoltán – Szőke Gergely László: Az információtechnológia hatása a munkavégzésre, Utilitates, 2015. II. fejezetének – e tanulmány tárgyköréhez igazított – rövidítésén és átdolgozásán alapul.

<sup>2</sup> Ld. például Brian Murphy 60-as években végzett kutatásainak összefoglalását Balogh Zsolt György: Jogi informatika, Dialóg Campus, Budapest-Pécs, 1998. 150. Említhetjük még James Martin és Adrian R. D. Norman „The computerized society. An appraisal of the impact of computers on society over the next fifteen years.” című, 1970-ben megjelent munkáját, vagy Daniel Bell 1973-as iskolateremtő esszéjét a posztindusztriális társadalomról (Daniel Bell: The coming of postindustrial society: a venture in social forecasting, Basic Books, New York, 1973.)

<sup>3</sup> Szőke Gergely László: Az európai adatvédelmi jog megújítása. Tendenciák és lehetőségek az önszabályozás területén, HVG-ORAC, Budapest 2015. 37-38.

<sup>4</sup> Castells, Manuel: Az információ kora. Gazdaság, társadalom és kultúra. I. kötet (A hálózati társadalom kialakulása), Gondolat-Infonia, Budapest, 2005. 329.

<sup>5</sup> Lester, Graham C.: Business Information Systems, Pitman Publishing, London, 1992. 157-158.

<sup>6</sup> Castells, 2005, 337-338.

Átalakult a vállalatirányítás rendszere is. A 90-es években megjelentek a szervezeti szinten is integrált vállalatirányítási rendszerek (ERP),<sup>7</sup> amelyek igyekeztek integrálni és egységes vállalati adatbázis segítségével egységesíteni a korábban sziget szerűen működő alkalmazásokat,<sup>8</sup> az évtized végére pedig egyre nagyobb jelentőségre tettek szert – részben az vállalatirányítási rendszer részeként, részben önállóan is – az ügyfélkapcsolat-menedzsment rendszerek (CRM),<sup>9</sup> amelyek a vállalatok ügyfeleinek kiszolgálását állították a vállalati működés középpontjába. Ebben az évtizedben kezdtek elterjedni az adatbányászati technikák, amelyek célja új (előre akár nem is feltételezett) szabályok, összefüggések és tendenciák feltárása a meglévő adatok különböző módszerekkel történő elemzése segítségével.<sup>10</sup> E módszerek nemcsak a vállalat, de a munkavállalók teljesítménymérésére is jelentős hatást gyakoroltak.

A 80-as, 90-es évekre kiteljesedett az információs társadalom kialakulásával kapcsolatos elméleti diskurzus, amelyben rendre megjelentek az információtechnológia munkahelyekre, munkavégzésre gyakorolt hatásáról szóló gondolatok is. Többben például arra figyelmeztettek a munkahelyeken elterjedőben lévő számítógéphasználat kapcsán, „hogy az egyén autonómiája tovább csökken, mert megvalósulhat a munkahelyen belüli viselkedés pontos ellenőrzése”.<sup>11</sup> A technológia fejlődésével egyre több olyan eszköz jött létre, amely a megfigyelés, az adatfeldolgozás, vagy az adatközlés hatékonyságát fokozták, összességében – potenciálisan vagy ténylegesen – folyamatosan szűkítve az egyének magánszféráját.<sup>12</sup> Ez alól természetesen a munkaviszony sem kivétel. Yoneji Masuda, az információs társadalommal kapcsolatos gondolkodók egyik legjelentősebb képviselője 1980-ban megjelent művében<sup>13</sup> alapvetően bizakodva állt a változásokhoz, és úgy vélte, hogy az automatizálás legelső és legfontosabb társadalmi hatása az „ember egyre nagyobb mértékű felszabadítása [lesz] a munka alól az élet javára”.<sup>14</sup> Emellett az „információs közmű” révén több információhoz jutnak a munkalehetőségek terén, ami e lehetőségek bővüléséhez vezet, sőt, létrejön egy új ipar, a „lehetőségipar”, amelynek célja segítséget nyújtani az egyes embereknek a jövőbeni lehetőségeik megvalósításához.<sup>15</sup> Masuda ugyanakkor felhívja a figyelmet a veszélyekre is, mégpedig arra, hogy a régi technikák automatizáció okozta megszűnése munkanélküliséget is okozhat, elsősorban a középkorú és idősebb rétegeknél. Ugyancsak megemlíti a társadalmi ellenőrzöttség problémáját: ha a munkavégzés helye

---

<sup>7</sup> Enterprise Resources Planning

<sup>8</sup> Rashid, Mohammad A. – Hossain, Liaquat – Patrick, Jon David: The Evolution of ERP Systems: A Historical Perspective, in: Rashid, Mohammad A. – Hossain, Liaquat – Patrick, Jon David (eds.): Enterprise Resource Planning: Global Opportunities and Challenges, Idea Group Publishing, London, 2002. pp. 1-16.; 2-3.

<sup>9</sup> Customer Relationship Management

<sup>10</sup> Benkőné Deák Ibolya– Bodnár Pál – Gyurkó György: A gazdasági informatika alapjai, Perfekt, Budapest, 2008. 185., 189-190.

<sup>11</sup> Bruno Lussato és Tom Forester gondolatait összegzi Balogh, 1998, 153.

<sup>12</sup> A megfigyeléssel kapcsolatos kérdésekről – többszáz más forrás mellett – ld. például Flaherty, D. H.: Protecting Privacy in Surveillance Societies, Chapel Hill, London, 1989. vagy David Lyon: The Electronic Eye: The Rise of Surveillance Society, University of Minnesota Press, 1994. című munkáit.

<sup>13</sup> Masuda, Yoneji: Az információs társadalom, OMIKK, Budapest, 1988. Az évszám a magyar kiadásra utal.

<sup>14</sup> Masuda, 1988, 60.

<sup>15</sup> Masuda, 1988, 65.

elválik a munkahelytől, a munkavállalókat várhatóan alávetik az érdemeiken és teljesítményen alapuló, vezetői információs rendszerekkel megtámogatott ellenőrzésnek és felügyeletnek, a „helyre és időre vonatkozó kötöttségeket funkcionális és rendszerbeli kötöttségek váltják föl.”<sup>16</sup>

Bő másfél évtizeddel később, számos empirikus kutatásra és a témában megjelent elméleti írásokra támaszkodva részletesen foglalkozik a technológiai változások gazdaságra és a munka világára gyakorolt hatásával Manuel Castells is. Castells mindenekelőtt részletesen elemzi a foglalkoztatási struktúra változásait. Ehhez számtalan statisztikai adat mellett az akkor elérhető elemzéseket, monográfiákat és modelleket is felhasználja, és számos általános tendenciát azonosít, melyek közül a legfontosabbak a mezőgazdasági foglalkozások elhalása, a hagyományos feldolgozóipar hanyatlása, a menedzseri, értelmiségi és műszaki munkakörök gyors gyarapodása, a szolgáltatási tevékenység diverzifikálódása stb. Emellett két modellbe<sup>17</sup> rendezi a változásokat:

1. A szolgáltató gazdasági modell lényege a mezőgazdasági foglalkoztatás majd hогy nem megszűnése, a feldolgozóipari munkakörök csökkentése, és a különböző, jól differenciált szolgáltatási szektorok erősödése, kiemelve ezen belül is a pénzügyi szolgáltatásokat. E modellbe tartozik az Egyesült Államok, az Egyesült Királyság és Kanada.
2. Az ipari termelési modellben (amely például Japánra vagy Németországra jellemző) szintén csökken a feldolgozóipari foglalkoztatás aránya, de ez jóval lassabb, és a fokozatosság lehetővé teszi e szektor átszervezését, amely a csökkentett létszám ellenére valójában megerősödik. A szolgáltatások területén pedig a pénzügyi szolgáltatásokhoz képest fontosabb szerepet játszanak a közvetlenül a termeléshez kapcsolódó és a társadalmi szolgáltatások.<sup>18</sup>

Az egyes modellek szoros kapcsolatban állnak egyrészt az adott ország társadalmi-kulturális hagyományaival, másrészt a világkereskedelemben kialakult helyzetével is. Összegzésként arra jut Castells, hogy a „történelmi tapasztalat megcáfolta a poszt-indusztrializmus elméletének azt a kimondatlan feltételezését, hogy a fejlett országok előbb-utóbb szolgáltató gazdaságokká válnak, míg a kevésbé fejlett országok inkább a mezőgazdaságra és a feldolgozóiparra specializálódnak.”<sup>19</sup>

Ezek mellett azonban ennél sokkal általánosabb érvényű következtetéseket is megfogalmaz a munka világával kapcsolatban. „[M]iközben tudomásul vesszük [a fenti] tendenciákat, egyúttal egy még alapvetőbb átalakulásnak, nevezetesen a munka individualizálódásának és a társadalmak széttöredezésének kontextusába kell helyezniük őket.”<sup>20</sup> – írja. Ennek kifejtése előtt azonban részletesen foglalkozik a munkanélküliséggel kapcsolatos előrejelzésekkel, amelyek sokszor inkább hiedelmek és félelmek. Hosszas, ugyancsak elsődleges statisztikai adatokon és más összefoglaló

---

<sup>16</sup> Masuda, 1988, 62-63.

<sup>17</sup> Valójában megemlíti egy köztes, harmadik modellt, Franciaországot hozva példaként, illetve kiemeli Olaszországot, amely a széleskörű önálló vállalkozói réteg miatt akár külön modell is lehetne. Castells, 2005, 318.

<sup>18</sup> Castells, 2005, 317-318.

<sup>19</sup> Castells, 2005, 319.

<sup>20</sup> Castells, 2005, 283.

munkákon alapuló elemzésének következtetéseként megállapítja, hogy „úgy tűnik, általános trendként megállapítható, hogy az információs technológiák elterjedése és a foglalkoztatási szint fejlődése között a gazdaság egészében nincs a rendszerre általánosan jellemző strukturális kapcsolat.” A foglalkoztatás mértékét nem annyira a technológiai fejlődés, mintsem egyéb tényezők, (szociál)politikai, gazdasági, és stratégiai megfontolások alakítják.<sup>21</sup> Egyes munkakörök és munkahelyek megszűnnek, de emellett – hangsúlyozottan nem ott és nem közvetlenül helyettük – újak teremődnek. Ettől persze még lehetnek (és a tapasztalatok szerint lettek is) nyertes és vesztes társadalmi csoportok, országok, iparágak.<sup>22</sup>

Fontos tendenciaként említi ugyanakkor Castells a munkaerő polarizálódását. Az új technológiák ugyanis feleslegessé teszik az automatizálható, algoritmizálható munkát, de felértékelik az elemzés, a döntés és az „újraprogramozás” jelentőségét, amire csak az emberi elme képes.<sup>23</sup> Nő a magas képzettséghez kötött specializált munkakörök száma és a jól képzett munkaerő iránti kereslet,<sup>24</sup> ráadásul az információs technológiák a magasabb szaktudású dolgozók számára összességében nagyobb szabadságot is eredményeznek, mivel a technológiák termelékenységi potenciáljában rejlő ígéretek így válhatnak valóra.<sup>25</sup>

Ugyanakkor egyes alacsonyabb vagy közepes képzettséget igénylő és jól automatizálható munkakörök megszűntek (különösen mivel az automatizált munkafolyamatokat gyakran kifejezetten a munkabérek csökkentése céljával vezették be)<sup>26</sup> és gyakran előfordult a középvezetők visszacsúszása, valamint a csökkentett bérrel történő továbbfoglalkoztatás is.<sup>27</sup> Az automatizálás sokszor a közepes végzettségű irodai alkalmazottak munkáját érintette, az egyes alacsony végzettséghez kötött munkaköröket (pl. takarítás vagy más, robotokkal nem helyettesíthető fizikai munkát), valamint a magasan kvalifikált munkaköröket kevésbé.<sup>28</sup> A polarizálódás természetesen nemcsak egyes szervezetek, de teljes iparágak vagy a gazdaság egészét tekintve is értelmezhető.

---

<sup>21</sup> Ez az eredmény nagymértékben egybecseng a technológiai realizmus elméletével, melynek Castells is képviselője, és amellyel korábban e tanulmányban is foglalkoztunk.

<sup>22</sup> Castells, 2005, 358.

<sup>23</sup> Castells, 331. Meg kell jegyezni, hogy épp ezen változtatnak napjainkban az új adatbányászati módszerek, amelyek a hatalmas mennyiségű adat egyidejű elemzésével (Big Data jelenség) éppen ezt a folyamatot igyekeznek automatizálni. Ld. 3. fejezet

<sup>24</sup> Castells, 2005, 342.

<sup>25</sup> Castells, 2005, 331-332.

<sup>26</sup> Castells, 2005, 340-341. Ez ugyanakkor nem törvényszerű, példaként említi Castells Japánt, ahol az automatizáció gyakran a termelékenység növekedését szolgálta, és nem járt munkahelycsökkenéssel.

<sup>27</sup> Castells, 2005, 342.

<sup>28</sup> Dau-Schmidt, Kenneth G.: Labor Law 2.0: The Impact of New Information Technology on the Employment Relationship and the Relevance of the NLRA, Emory Law Journal, Special Issue pp. 1583-1610. 2015. 1591-1592. Ugyanakkor e megállapításokkal ellentétes következtetésekre jutott James Bessen, megállapítva ugyanakkor, hogy a polarizálódás a keresetek tekintetében fennáll, ami annak köszönhető, hogy a technológiai változások gyors alkalmazkodást és új ismeretek tanulását igénylik, amely költséges, és nem minden munkavállaló hajlandó rá. Bessen, James: How Computer Automation Affects Occupations: Technology, Jobs, And Skills, Boston University Law Working Paper Series, 49., 2015. 2.

A technológia fejlődése a munka rugalmasságának irányába is hatott,<sup>29</sup> amely kiterjedt a munkaidőre, a munkahelyek stabilitására és a munkavégzés helyszínére is (távmunka illetve alvállalkozókhoz vagy megrendelőkhöz kihelyezett munkatársak formájában).<sup>30</sup> Ugyanakkor a szervezetek rendszerint továbbra is megtartottak egy jelentős törzsmunkaerőt, amely megfelelő stabilitást és a szervezeten belüli tudás felhalmozását szolgálta, és ezt egészítették ki a rugalmas munkakörök.<sup>31</sup> A rugalmas vállalat (flexible firm) koncepcióját eredetileg Jon Atkinson fejtette ki 1984-ben, aminek egyik fontos eleme a munkavállalók rugalmassága. Eszerint a jól képzett, nehezen pótolható állandó munkaerőt könnyen pótolható, rugalmasabban (például részmunkaidőben vagy rövid távú határozott idejű szerződésekkel) foglalkoztatott munkavállalókkal valamint önfoglalkoztatókkal és alvállalkozókkal célszerű kiegészíteni.<sup>32</sup>

A trendeket elemezve összességében mindenképp helytálló Castells következtetése, miszerint a „teljes munkaidőben történő foglalkoztatás, a világosan meghatározott munkaköri feladatok és az egész életciklusra kiterjedő karrierminták alapján felépült hagyományos munkaformák lassan, de biztosan erodálódnak.”<sup>33</sup>

## II.2. A 2000-es évek kihívásai

Az elmúlt két évtizedben az infokommunikációs technológiák fejlődése továbbra is jelentős hatást gyakorolt a szervezetek mindennapi működésére és általánosságban is a munka világára. Először a releváns technológiai trendeket foglaljuk össze röviden, csak azokat kiemelve, amelyek a munka világára, a munkáltató-munkavállaló közötti viszonyrendszerre jelentős hatást gyakorolnak, majd ezt követően a munka világgal kapcsolatos tendenciákat emeljük ki, amelyek részben e részben más változásoknak az eredménye.

*Mobileszközök elterjedése.* Az elmúlt években látványosan megnőtt a felhasználók által használt mobileszközök mennyisége és típusa, a laptoptól a mobiltelefonokon (okostelefonokon) át a tabletig, és egyre nagyobb szerepet kap az ún. viselhető technológia, mint az okosóra, okoskarkötő, okos szemüveg. Ezen eszközök számos szenzorral rendelkezhetnek, a helymeghatározó eszköztől kezdve a lépés- és pulzusszám-mérőig. Ezek nemcsak szórakozásra, de munkavégzés céljára is használhatók. Ugyanakkor a felhasználók nem szívesen „duplázzák meg” az általuk használt eszközök számát, így fontos igény lett, hogy ne különüljenek el a magáncélra és munkahelyi célokra használt eszközök, azaz a munkavállalók magáncélra is használhassák a munkáltatójuk által biztosított eszközöket, illetve a munkavállalók a saját eszközeiket használhassák a munkahelyeken. Utóbbi tendencia, amelyet gyakran „Bring Your Own Device” (BYOD) elnevezéssel illetnek, a munkaviszony egyik

---

<sup>29</sup> A munkaerő rugalmasságáról ld. még Robert Hassan elemzését: Hassan, Robert (2008): The Information Society, Polity Press, Cambridge, 2008. 51-52.

<sup>30</sup> Martin Carnoy eredményeit idézi Castells, 2005, 361.

<sup>31</sup> Castells, 2005, 377.

<sup>32</sup> Atkinson, John: Manpower strategies for flexible organisations, Personnel Management, August, pp. 28-31., 1984. 30.

<sup>33</sup> Castells, 2005, 371.

alapvető jellegzetességét érinti, nevezetesen azt, hogy a munkához szükséges eszközökről főszabály szerint a munkáltató gondoskodik. A BYOD tendencia azonban nehezen állítható meg, és persze számos előnnyel járhat, így növelheti a hatékonyságot (a rugalmasság és mobilitás növelésével), csökkentheti a munkáltató IT költségeit, gyorsabb és folyamatos technológiakövetést tesz lehetővé, és nagyobb elégedettséget adhat a munkavállalónak.<sup>34</sup> Ugyanakkor számos tisztázandó jogi kérdést is felvet:

- Mindenekelőtt tisztázandók a tulajdoni és költségviseléssel kapcsolatos szabályok, valamint az, hogy az eszközökön létrehozott tartalmak kihez tartoznak.
- A munkahelyi és magánjellegű adatok és tartalmak könnyen összerosódnak, szétválasztásuk nehézkes. A munkavállaló részéről komoly kockázat lehet, hogy a munkáltató az eszközön tárolt magánjellegű adatokhoz is könnyen hozzáférhet, a másik oldalról nézve e kérdést azonban – figyelemmel az adatvédelmi szabályokra – jelentősen megnehezül ezen eszközök munkáltató általi ellenőrzése.<sup>35</sup>
- Ezzel összefüggésben nehezebben kontrollálható, hogy az eszközök segítségével a munkavállalók milyen információkhoz jutnak hozzá, azokat megosztják-e vagy a maguk számára lemásolják-e, esetlegesen károkat okozva a munkáltatónak.
- Végül e tendencia információbiztonsági problémákat is felvet, az eszközök megfelelő szintű védelméről a munkáltatók alig vagy egyáltalán nem tudnak gondoskodni.<sup>36</sup>

*Felhőszolgáltatások elterjedése.* Bár valójában sem a felhőszolgáltatás sem a mögötte meghúzódó koncepció nem újdonság,<sup>37</sup> az elmúlt két évtizedben egyre több területen jelentek meg a különböző felhőszolgáltatások. A vállalkozások (és egyébként a magánszemélyek is) egyre több adatot és dokumentumot (e-maileket, szöveges fájlokat, üzleti kalkulációkat stb.) tárolnak a „felhőben” (online tárhelyeken), ténylegesen távoli szerverparkok adathordozóin. Emellett egyre többször (online) szolgáltatásként veszik igénybe a különböző alkalmazásokat, szoftvereket – legyen az egy online szövegszerkesztő vagy prezentációkészítő program, vagy éppen egy CRM vagy ERP rendszer.<sup>38</sup>

A felhőszolgáltatások számos előnyt kínálnak: a felhasználók (munkavállalók) bárholonnan, többféle eszközzel hozzáférhetnek a dokumentumokhoz, a cégek szolgáltatások hatalmas választékából válogathatnak, a számítástechnikai kapacitást alapvetően nem nekik kell biztosítani, és az egyszeri nagy költségek helyett jól tervezhető és a vállalat aktuális pénzügyeihez igazítható havidíjat kell csak fizetni. Ráadásul a

---

<sup>34</sup> Chountalas, Panos – Karagiorgos, Thanos: Bring Your Own Device Philosophy from the User's Perspective: An Empirical Investigation, Proceedings of the 2nd HOBA International Conference – Vol. 1., 2015. 3.

<sup>35</sup> Erről ld. részletesen a III. fejezetet.

<sup>36</sup> Chountalas – Karagiorgos, 2015, 4.

<sup>37</sup> A webes e-mail szolgáltatások például a kezdetektől fogva felhőalapúak.

<sup>38</sup> Tene, Omer: Privacy: The new generations, International Data Privacy Law, 1. sz. pp. 15-27., 2011. 16.

legtöbb cloud-szolgáltató a biztonsági mentéseket és más informatikai biztonsági intézkedések is megteszi.<sup>39</sup>

Emellett persze számos jogi és biztonsági kockázat merül fel. Először is bizonytalan lehet a felhőszolgáltatást nyújtó vállalkozásra vonatkozó joghatóság (különösen, ha valójában alvállalkozói lánc áll a szolgáltatás mögött), de ha meg is állapítható, könnyen előfordulhat, hogy a szolgáltatókra az igénybe vevőétől különböző nemzeti szabályozás vonatkozik, a jogérvényesítés elnehezül. Emellett biztonsági aggályok is felmerülnek. A cloud-szolgáltató ugyan vélhetően magasabb szintű védelmet alkalmaz egy átlagos vállalkozáshoz képest, de az adatok koncentráltóságából eredően a támadás valószínűsége és az elszenvedett kár is lényegesen nagyobb. Számos adatvesztéssel, adatszivárgással járó botrány mutatja e rendszerek sérülékenységet.<sup>40</sup> Ezek a munkáltató üzleti titkait képező adatait, és a munkavállalók és az ügyfelek személyes adatait egyaránt érinthetik, komoly érdeksérelmet okozva egy akár igen széles érintetti körnek is.

A felhőszolgáltatások munkahelyekre és munkavégzésre gyakorolt hatása kapcsán két következmény azonban egyértelműnek látszik. Először is e szolgáltatások nagymértékben támogatják a rugalmas munkavégzés különböző formáit. Bár a munkáltató számítógépes rendszeréhez és adatbázisaihoz való távoli hozzáférés régóta megoldott technikailag, a felhőszolgáltatásokkal ez a korábbiaknál sokkal egyszerűbb és rugalmasabb, lényegében csak egy megfelelő eszközre és internetkapcsolatra van szükség. Másodszor azonban az is egészen biztos, hogy a dokumentumok és adatok feletti fizikai ráhatás lehetősége, kontrollja, az informatikai biztonság szintjének megválasztása és a jogérvényesítés lehetőségei lényegesen csökkennek.

*Big Data és algoritmusalapú döntéshozatal.* Az elmúlt évek egyik leginkább meghatározó és átfogó tendenciája egyértelműen az ún. Big Data jelenség, amelynek alapkérdése tulajdonképpen az, hogy miként lehet új adatbányászati módszerekkel gyorsan (valós időben) és megbízhatóan elemezni és hasznosítani azt a hatalmas és sokféle adatmennyiséget,<sup>41</sup> amely az elmúlt években létrejött, és persze folyamatosan bővül. A kihívást – többek között – az okozza, hogy a felhasználók által készített és közzétett tartalmaknak és az egyre növekvő számú adatgyűjtő szenzoroknak<sup>42</sup> köszönhetően nemcsak hogy korábban elképzelhetetlen mértékben bővül a potenciálisan elérhető adatmennyiség, de ezek nagyobb része teljesen strukturálatlan formában létezik, – ilyenek lehetnek például a fényképek, ábrák, videók, audiofájlok weboldalak, pdf állományok, prezentációk, e-mailek, blogok, közösségi oldalakon történő bejegyzések, egyéb szöveges dokumentumok, és csak egy töredéke található

---

<sup>39</sup> Szádeczky Tamás (2011): Szabályozott biztonság: Az informatikai biztonság szabályozásának elmélete, gyakorlata és az alkalmazás megkönnyítésére felállított módszertan, PhD értekezés, Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2011. 54.

<sup>40</sup> A felhőszolgáltatások által felvetett jogi problémákról ld. részletesen: Ruiter, Joep – Warnier, Martijn: Privacy Regulations for Cloud Computing: Compliance and Implementation in Theory and Practice, in: Serge Gutwirth – Yves Poullet– Paul De Hert – Ronald Leenes (eds.): Computers, Privacy and Data Protection: an Element of Choice, Springer, 2011. pp. 361-376.; 372-374.

<sup>41</sup> E jellemzőket "4V-ként" is említik, mint volume (mennyiség), variety (sokféleség), velocity (gyorsaság), veracity (megbízhatóság).

<sup>42</sup> A szenzorok alatt a mindent átható számítástechnika legkülönbözőbb eszközeire utalok.



strukturáltan, adatbázisokba rendezve.<sup>43</sup> Középpontba került tehát az adatbányászati technológiák fejlesztése, amelynek terén jelentős eredmények mutatkoznak. A Big Data-ban rejlő lehetőségek kiaknázása rendkívüli üzleti lehetőségeket és jelentős ösztársadalmi előnyöket rejt magában, így hasznosítható a profilozás pontosítására, a jövőbeli magatartások előrejelzésére, valamint az egészségügyi kutatásokban, az energetikai hálózatok hatékonyabbá tételében, a közlekedésfejlesztésben,<sup>44</sup> a közigazgatásban és a városfejlesztés (ún. Smart City kialakítása) területén.

A munka világában e tendencia eredményeként az új adatbányászati módszerek eddig nem látott lehetőséget teremthetnek a munkahelyen belüli folyamatos elemzésre, értékelésre, ideértve a munkavállalók teljesítményének értékelését is. Emellett, amint arra több forrás is felhívja a figyelmet, jelentős szerepet kaphatnak a tehetségek felkutatása és a leendő munkavállalók kiválasztása során is.<sup>45</sup>

Az eddigiekben részletezett technológiai és más változások jelentős hatást gyakoroltak a munka világára, a munkaviszonyok jellegére és az e viszonyokat szabályozó munkajogra is. A fentieket figyelembe véve és a szakirodalmat szemlélve az alábbi tendenciákat érdemes kiemelni.

*Munkáltatói szervezetek átalakulása.* Egyes szerzők a munkáltatói szervezet átalakulására hívják fel a figyelmet. Míg a klasszikus munkaviszonyban a munkáltató egy jól körülhatárolt nagy termelőszervezet, hierarchikus irányítással, addig ma egyre elterjedtebbek a sokpólusú, szervezetiileg tagolt, decentralizált döntési kompetenciákkal rendelkező, hálózatként felépülő szervezetek. Ez gyakran földrajzi széttagolódással is együtt jár.<sup>46</sup> A hierarchikus szervezet ugyan jó lehet a tömeggyártás során, ahol az utasítások pontos végrehajtása a legfontosabb szempont, de működésképtelen, ha a fő cél az innováció és értékteremtés.<sup>47</sup> Ha pedig a legújabb tendenciákra, például az önállóan, tömeges egyedi megbízások alapján végzett különböző távmunkákra (crowdworking) gondolunk, akkor joggal mondhatjuk, hogy a munkáltató gyakran egyenesen virtualizálódik.

---

<sup>43</sup> Az adatok lehetnek félig strukturáltak is; ekkor az adott adat rendelkezik bizonyos címkékkel (metaadatokkal), egy pdf fájl például gyakran tartalmazza a szerző nevét, a létrehozás idejét stb. A strukturált és strukturálatlan adatokról részletesen ld. Racskó Péter: Big Data a közigazgatásban, in: Nemeslaki András (szerk.): E-köszolgáltatásfejlesztés: Elméleti alapok és tudományos kutatási módszerek, Nemzeti Közszolgálati Egyetem Közigazgatás-tudományi Kar, Budapest, 2014, pp. 258-271.; 261-262.

<sup>44</sup> Tene, Omer – Polotensky, Jules: Big Data for All: Privacy and User Control in the Age of Analytics [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2149364](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2149364) [2013.10.28.], 2012. 8-11.

<sup>45</sup> Greenleaf, Graham: Abandon All Hope, University of New South Wales Law Journal, Issue 2., 2014. pp. 636-642.; 637-638. Greenleaf idézi és összegzi a Mark Burdon és Paul Harpur gondolatait, amelyet részletesen ld. Burdon, Mark – Harpur, Paul: Re-Conceptualising Privacy and Discrimination in an Age of Talent Analytics, University of New South Wales Law Journal, Issue 2., 2014. pp. 679-712.

<sup>46</sup> Kártyás Gábor: A munkajog új kihívásai a XXI. század elején, különös tekintettel a munkaerő-piac kettészakadására és az atipikus foglalkoztatásra, in: Kiss György – Berke Gyula – Bankó Zoltán – Kajtár Edit (szerk.): Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára, Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2008, pp. 193-214.; 194-195.

<sup>47</sup> Ray, Jean-Emmanuel: Impacts of Digitalisation on the Regulation of Working Conditions, Keynote paper, European Labour Law Network – 8th Annual Legal Seminar – Digitalisation and Labour Law, 26-27. November 2015. The Hague, The Netherlands, 2015. Kézirat, 1.

*Rugalmas foglalkoztatási formák.* Már az 1990-es években is szinte jelmondatá vált a rugalmasság megteremtése,<sup>48</sup> amivel együtt járt az ezt megvalósítani képes szerződési formák előretörése.<sup>49</sup> A szellemi munka végzéséhez a hagyományos munkáltató-munkavállaló közötti alá-fölrendeltség kevésbé működik és kontraproduktív lehet. A szellemi munka ráadásul „hazavihető”,<sup>50</sup> a feladatok egy része a kommunikációs technológiáknak és a hálózatként szerveződő szervezeti struktúrájának köszönhetően távolról is elvégezhető.<sup>51</sup>

A távmunka számos egyéni előnnyel (kevesebb utazásra fordított idő, lehetőség a megváltozott képességű munkavállalóknak stb.) jár, sőt, a példánál maradva a kevesebb utazás következményeként a közlekedési helyzet is javulhat, amelyből az egész társadalom profitál.<sup>52</sup> Emellett olyan álláskereső is munkához juthatnak, akik hagyományos munkaviszonyban nem tudnának elhelyezkedni. A vállalkozások számára pedig kevesebb kötöttséget jelent és biztosítja a gyorsan változó munkaerő-igény kielégítését.<sup>53</sup> Ez ugyanakkor azt is jelenti, hogy a munkavállalót kevesebb garanciális szabály védi, így az egyik legfontosabb tisztázandó jogi kérdés, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási jogviszonyok esetén pontosan milyen jellegű jogi védelmet indokolt biztosítani.<sup>54</sup> A rugalmas foglalkoztatásnak számos formája lehet: határozott idejű foglalkoztatás, részmunkaidős foglalkoztatás, munkaerő-kölcsönzés, távmunka, bedolgozói jogviszony, és még sorolhatnánk.<sup>55</sup>

Legújabbban két megoldás érdemel figyelmet. Bár nem új jelenség, az utóbbi időben – különösen az Egyesült Királyságban – egyre nagyobb teret nyernek az ún. nullaórás szerződések (zero-hours contract), amelynek lényege, hogy a szerződés keretében a munkavállaló egyáltalán nem garantál foglalkoztatást, cserébe a munkavállaló sem köteles elfogadni a munkavégzésre szóló ajánlatot. A felek természetesen a ténylegesen ledolgozott munkaórák alapján számolnak el egymással.<sup>56</sup> A szerződés nagyfokú rugalmasságot, de egyben jelentős bizonytalanságot is hordoz, és a hagyományos munkajogviszony egyik alapelemét, a foglalkoztatási kötelezettséget érinti.

---

<sup>48</sup> Fahlbeck, Reinhold: Towards a Revolutionised Working Life. The Information Society and the Transformation of the Workplace, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3. sz., 1998. pp. 247-266.; 31.

<sup>49</sup> Bankó Zoltán: A rugalmas foglalkoztatás munkajogi megoldásai, *Utilitates*, Pécs, 2014. 11.

<sup>50</sup> Míg ugyanez nem mondható el például az autógyári munkásról, aki nem fogja tudni otthon felszerelni az ajtót az autóra. A szellemes hasonlatot ld. Ray, 2015, 1.

<sup>51</sup> Ray, 2015, 1-2.

<sup>52</sup> Ray, 2015, 3.

<sup>53</sup> Kártyás, 2008, 205-206.

<sup>54</sup> Kártyás, 2008, 203, 206. Nem véletlen, hogy az EU-s törekvések hívószavai is a rugalmasság és biztonság, illetve angolul e kettő összevonásából eredő „flexicurity”.

<sup>55</sup> Ld. ezekről részletesen, Bankó Zoltán – Ferencz Jácint: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.

<sup>56</sup> Pennycook, Matthew – Cory, Giselle – Alakeson Vidhya: *A Matter of Time. The rise of zero-hours contracts*, Resolution Foundation, 2013. 6.

[http://www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/A\\_Matter\\_of\\_Time\\_-\\_The\\_rise\\_of\\_zero-hours\\_contracts\\_final\\_1.pdf](http://www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/08/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf) [2015.12.10] A szerződés tényleges formái azonban a gyakorlatban nagyon változatosak lehetnek.

A másik érdekes új jelenség a crowdsourcing vagy crowdworking néven említett tendencia, melynek során a munkaadó (crowdsourcer) – tipikusan online platformok segítségével – akár ingyenesen<sup>57</sup> akár díjazásért cserébe nagyszámú potenciális személynek (crowdworkers) ad távolról elvégezhető feladatokat.<sup>58</sup> Ez a fajta munkavégzés a technológia és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatások fejlődése nélkül elképzelhetetlen lenne.

*Munkaerőpiac kettészakadása illetve további töredezése.* A rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák elterjedésével tovább folytatódik a már korábban is tárgyalt<sup>59</sup> tendencia: a munkaerőpiac kettészakadása. A hagyományos munkaviszonyban állók csoportja mellett egyre szélesebb az adott munkáltatóhoz lazábban kötődő, rugalmasabb foglalkoztatási formában tevékenykedők köre. A rugalmasság azonban kisebb állás- és jövedelembiztonsággal, esetenként rosszabb munkakörülményekkel és kevesebb jogi védelemmel is párosul.<sup>60</sup> A töredezettség számos módon megvalósulhat: alvállalkozókkal, munkaerő-kölcsönzéssel, franchising keretében vagy a menedzsment funkciók kiszervezésével.<sup>61</sup>

*Munka és magánélet összerosódása.* A tanulmány témája szempontjából legfontosabb jellemző, hogy egyre nehezebb éles határvonalat húzni a munkavégzés és a magánélet közé. Ez a jelenség több síkon is értelmezhető. Elsőként említhetjük a munkavégzés helyét: a távmunka és más rugalmas foglalkoztatási formák miatt a munkavégzés helye korántsem biztos, hogy a munkáltató által biztosított helyiség lesz. Másodsorban a munkaidőt, a munkával töltött idő és a szabadidő könnyen összerosódik. Kötetlen munkaidő esetén ez szinte észrevétlen, de más esetekben is gyakran előfordul, elsősorban kommunikációt vagy szellemi teljesítményt igénylő munkakörök esetében: utóbbi tevékenységeket sokkal nehezebb abbahagyni egy meghatározott időpontban, mint elhagyni egy üzemet a műszak lejártával.<sup>62</sup> Az összerosódás – a mobil eszközök terjedésével és a BYOD tendenciával összhangban – a használt eszközök tekintetében is igaz. Végül a munka és magánélet elhatárolás nehézségei jelentkeznek a kommunikációs platformok (e-mail, közösségi oldalak stb.) vonatkozásában is.

*Munkavállalók ellenőrzési, megfigyelési potenciáljának növekedése.* Az előző tendenciákból következik a munkavállalók fokozottabb ellenőrzése, megfigyelése. Az adatvédelemmel foglalkozó szakirodalom általában sokkal érzékenyebb e kérdéskörre, de több munkajogi forrásban is felmerül.<sup>63</sup> És itt nem csak a munkavállaló tényleges megfigyelésére és ellenőrzésére (pl. kamerás megfigyelés, online aktivitás és/vagy kommunikáció ellenőrzése stb.) kell gondolni, hanem a teljesítménymérés

<sup>57</sup> Önkéntes alapon szerkesztik például a Wikipédiát

<sup>58</sup> Kittur et. al.: The Future of Crowd Work, <https://www.lri.fr/~mbl/ENS/CSCW/2012/papers/Kittur-CSCW13.pdf> [2015.12.10]; 2., és [68] Risak, Martin – Warter, Johannes (2015): Decent Crowdwork. Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop, 2014. 1. [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/373/crowdwork\\_law\\_RisakWarter.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/373/crowdwork_law_RisakWarter.pdf) [2015.12.10]

<sup>59</sup> Ld. 2. fejezet

<sup>60</sup> Kártyás, 2008, 198-199.

<sup>61</sup> Weil, David: Afterword: Learning from a Fissured World – Reflections on International Essays regarding the Fissured Workplace, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Issue 1., 2015. pp. 209-222.; 211.

<sup>62</sup> Ray, 2015, 9.

<sup>63</sup> Az egyre bővülő számú szenzorok (ideértve a GPS-t is) által gyűjtött adatokkal kapcsolatos aggályokról ld. pl. Ray, 2015, 3.

legkülönbözőbb eszközeire, amely az egyre több adatnak köszönhetően ugyan egyik oldalról egyre kifinomultabb lehet, másrészt azonban olyan személyiségjegyek is feltárásra kerülhetnek, amelyek a munkavállaló magánéletének és munkavégzésének határán állnak.<sup>64</sup> A tendencia a munkáltató részéről érthető, hiszen ha – különösen a rugalmas foglalkoztatási formáknak köszönhetően – jelentősen csökkennek a fizikai kontroll eszközei, más módszereket kell alkalmazni.<sup>65</sup> Ezek azonban számos személyiségvédelmi, különösen adatvédelmi aggályt vetnek fel, és a gyorsan változó környezetben korántsem egyszerű a helyes egyensúly megtalálása, különösen a munka és a magánélet közötti határok elmosódásával.

A munkavállalók egy részének csökkenő autonómiájáról már Castells is megemlékezett, és több más forrásban is előkerül. A 2010-es évek közepén Ray szintjén úgy látta, hogy a munkavállalók egy részének a technológia fejlődésének hatására inkább csökken az autonómiája, folyamatos megfigyelés és teljesítménymérés mellett végzi a munkáját, és ez ráadásul a szellemi munka egy részére is igaz. A szakemberek munkaidejük jelentős részében adminisztratív feladatokra kényszerülnek, a munkájukkal kapcsolatos újabb és újabb jelentéseket és beszámolókat készítve.<sup>66</sup>

*Újfajta egészségügyi problémák megjelenése.* Bár az elemzett szakirodalmi forrásokban csupán egy szerző említi, a magunk részéről kellően fontosnak tartjuk megemlíteni, hogy megváltoznak a munka-egészségüggyel kapcsolatos kérdések és a munkáltatói felelősség is. Az eddigi tendenciákkal összhangban egyre nagyobb veszélyt jelent a fokozott stresszhelyzetekből adódó mentális problémák megjelenése. A fizikai munkabiztonság szerepét sok munkakörben átveszi a megfelelő mentálisan egészséges környezet biztosításának kötelezettsége, amelynek tartalma azonban egyelőre meglehetősen bizonytalan.<sup>67</sup>

### II.3. Legújabb kihívások

A technológiai fejlődés és annak társadalmi hatásai ugyan alapvetően folyamatos változásokként realizálódnak, egy-egy jelentős esemény képes olyan hatást elérni, amely miatt bizonyos korszakolásnak van értelme. Az elmúlt években kétségkívül ilyen, a munka világára is jelentős hatást gyakorló globális jelenség volt a COVID világjárvány és az annak következtében megvalósuló tömeges lezárások. Emellett a technológiai fejlődés szempontjából sokan mérföldkőnek tartják a generatív mesterséges intelligenciára (GPT) alapú szolgáltatások megjelenését és villámgyors elterjedését, amelynek következtében ismét felerősödtek azok a kérdések, amely az új technológia munkaerőpiacra gyakorolt hatásával foglalkoznak. Végül egyre több kutatás lát napvilágot a fiatalabb generáció eszközhasználatának munkaerőpiacra gyakorolt hatásáról, amely felerősítheti az egyéb tendenciák hatásait.

---

<sup>64</sup> Hohmann, Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317. o.

<sup>65</sup> Érdekeség, hogy e tendenciára már Masuda is felhívta a figyelmet, ld. 2. fejezetet.

<sup>66</sup> Ray, 2015, 4-5.

<sup>67</sup> Ray, 2015, 6.

### II.3.1. A COVID világvárvány hatása a munka-magánélet elhatárolására

A SARS-CoV-2 vírus megjelenése és az ebből kibontakozó COVID világvárvány jelentős hatást gyakorolt a világgazdaság egészére, társadalmainkra, a munkaerőpiacra, a politikai kommunikációra, az egyének munkakörülményeire és magánéletére, összességében megszokott világunk és éltünk szinte minden aspektusára. A védekezés érdekében elrendelt kormányzati intézkedések egyik fontos eleme lett a szociális távolságtartás.<sup>68</sup> A foglalkoztatásra vonatkozó hatások már 2020 márciusában, a járvány első hullámának elején azonnal érvényesültek, hiszen a kormányzati intézkedések, bezárások, korlátozások, a gazdasági szereplőket (munkáltatókat) érintő negatív hatások (megrendelések kiesése, keresletcsökkenés) maguktól értetődően a foglalkoztatási jogviszonyokra is hatottak.

A magyar munkaerőpiacot összességében jó állapotában érte a világvárvány. A foglalkoztatás szintje folyamatos emelkedést mutatott a megelőző években, a munkanélküliségi ráta alacsony volt és a bérek nőttek.<sup>69</sup> Európai szinten hasonló trendek voltak megfigyelhetőek a felfutó termelés (munka)erőforrásigényének köszönhetően. A XX. század végén a munkafeltételek kiszámíthatóságának alapvető értékét tükröző elveket, melyek a jogi szabályozásokban a tipikus foglalkoztatási jogviszony kereteit adják (ti. határozatlan idejű, munkaszerződésben rögzített, a felek jogait és kötelezettségeit kölcsönösen meghatározó munkaviszony a jellemző), a gazdasági fejlődéshez kapcsolódó új trendek és hatások (megnövekedett foglalkoztatásigény, a munkaerőpiacra lépő fiatal generációk megváltozott igényei, a munkaerő szabad vándorlása, új technológiák) már elkezdték erodálni az ezredfordulót követően. Ez a munkavállaló-érdekvédelmi szabályok lazulását és rugalmasabb foglalkoztatási jogviszonyok elterjedését hozta magával.<sup>70</sup> Ennek az átalakulási folyamatnak adott drasztikus lökést bizonyos területeken és aspektusokban a világvárvány, mely egyes iparágak és szolgáltatások terén a megrendelések, a kereslet csökkenését okozta. A járványügyi intézkedések és a gazdasági nehézségek által sújtott munkáltatóknak tipikusan az alábbi foglalkoztatást érintő eszközök álltak rendelkezésre a káraik mérséklése érdekében: (átmeneti) leépítés, fizetés nélküli szabadság, munkaidő csökkentés és olyan atipikus foglalkoztatási formákra való átállás, mint a részmunkaidős foglalkoztatásra vagy a távmunka/home office.<sup>71</sup> Köllő János tanulmánya rávilágít, hogy a távmunka/home office jelentősége talán túlértékelt a világvárvány hatásait vizsgáló

---

<sup>68</sup> Hohmann, Balázs: The Impact of the Government's Restrictive Measures on the Transparency of the Administrative Proceeding in the Context of the COVID-19 Pandemic. In: Hohmann, Balázs; Shasivari, Jeton (szerk.) *Expanding Edges of Today's Administrative Law*. Bucharest, ADJURIS, 2021. 154.

<sup>69</sup> Kónya István: A COVID-19-járvány munkaerőpiaci vonatkozásai: Vezetői összefoglaló. In: Horn Dániel - Bartal Anna Mária (szerk.): *Fehér könyv a COVID-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól*. ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest, 2022. 151-153.; Kárpáti József: A világvárvány hatásai a munkaerőpiacra és a foglalkoztatás jogi környezetére. In: Bodzási Balázs – Csehi Zoltán (szerk.): *A COVID-19 és a gazdasági jog: A koronavírus-járvány és a rendkívüli jogrend hatása a magyar gazdasági jogi szabályozásra*. Magyar Jogász Egylet. Budapest, 2023. 227-254.

<sup>70</sup> Kárpáti, 2023, 227-229.

<sup>71</sup> Csehné Papp Imola: A válság különböző kontextusai. Új Munkaügyi Szemle, 2021/1. szám 21-30., 26.

tanulmányokban az egész magyar munkaerőpiacra vetítve, hiszen az általános iskolai, szakiskolai végzettséggel és érettségivel rendelkező munkavállalók körében alig került alkalmazásra. Annál nagyobb a hatása – mely a járványt követően is fennmarad, igaz csökkent mértékben – a diplomás foglalkoztatottak körében, ahol a járvány csúcán az 55 %-ot is elérte ez a fajta munkavégzés aránya.<sup>72</sup> Témánkat tekintve – ti. a COVID-világjárvány hatása a munka-magánélet elhatárolására – kevés relevanciája van a szabadságolásnak, leépítésnek, munkaidő-csökkentésnek, annál inkább a távmunkában/home officeban történő foglalkoztatás előretörésével felmerülő kérdéseknek, megoldásoknak, ezért mi is kiemelt figyelmet fordítunk erre a jelenségre. Ezt még inkább indokoltá teszi, ha figyelembe vesszük, hogy a szervezeti kulturális értelemben, technológiai és szervezési téren esetenként a hirtelen váltásra nem felkészült munkáltatóknak pár nap, pár hét alatt kellett a jelentléti munkavégzésre évtizedek során beállt szervezeteiket teljes home office jellegű működésre átállítaniuk.<sup>73</sup> Így feltételezhetjük, hogy a COVID elején, hogy a bizonytalan környezetben nem mindig és minden munkáltatónál sikerült maradéktalanul megvalósítani, megfelelően dokumentálni a személyes adatok olyan rendszerű kezelését, ami tökéletes összhangban lett volna járványtól függetlenül is érvényben lévő adatvédelmi szabályokkal és elvekkel. A járványhullámok során, köszönhetően az aktív jogalkotói tevékenységnek<sup>74</sup> is, a gyakorlatok csiszolódtak, a távmunka / home office iránti munkáltatói és munkavállalói igények fennmaradtak (hiszen a járványt követően háromszor annyian dolgoznak távmunkában, mint a COVID előtt),<sup>75</sup> hosszú távú célként artikulálódtak.<sup>76</sup> Ezt kiegészíti az automatizáció, a mesterséges intelligencia, a digitalizáció további előretörése, mely trendek jelentősen növelik annak veszélyét, hogy a foglalkoztatás immáron szerves részévé váló távmunka/ home office során érvényesülő munkáltatói ellenőrzés az egyén magánszféráját sértse, a munka és magánélet megfelelő elhatárolására irányuló európai uniós és jogalkotói szándék érvényesülését akadályozza. A távmunka/ home office kérdéskörön túl megemlíthető még a COVID világjárvány egy másik, a munkahelyi adatkezelést érintő járulékos hatása is: az olyan jellegű járványügyi intézkedések, melyek általánosan vagy munkáltatói hatáskörben kötelezővé tették a védőoltás felvételét a munkavállalók számára, ráirányították a fókuszot a munkáltató által nyilvántartott munkavállalói adatok körére és ezek kezelésének jogszerűségére. Ennek a kérdéskörnek az elemzése viszont tematikailag és terjedelmileg is messze túlmutat jelen tanulmány keretein.

Összességében tehát megállapítható, hogy a COVID világjárvány váratlanul, kényszerűen és egyben nagy léptékekkel erősítette fel az előző fejezetben bemutatott, elmúlt két évtizedre jellemző tendenciákat az atipikus munkavégzés területén, és ezek a

---

<sup>72</sup> Köllő János: Munkaerőpiaci következmények. In: Horn Dániel - Bartal Anna Mária (szerk.): Fehér könyv a COVID-19-járvány társadalmi-gazdasági hatásairól. ELKH Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont, Közgazdaságtudományi Intézet. Budapest, 2022. 154-177, 171.

<sup>73</sup> Varga Erika – Szira Zoltán: Munkaerőpiaci folyamatok, kompetenciák és azok változásai a pandémia alatt. *Acta Carolus Robertus*, 12(2), 13–23. (2022), 15.

<sup>74</sup> Kárpáti, 2023, 237-240.

<sup>75</sup> Kárpáti, 2023, 241.

<sup>76</sup> Lásd: a Pécsi Tudományegyetem legújabb stratégiájában is megjelenik a „klasszikus „home office” működés elnyeinek kihasználására” irányuló törekvés. <https://pte.hu/sites/pte.hu/files/share/PTE/PTEstrategia2023-2030.pdf> (2024.04.11.)

hatások nem csupán átmenetiek, hanem – kisebb visszarendeződést követően ugyan, de – tartósan bizonyulnak.

### *II.3.2. Az automatizáció és a mesterségesintelligencia-alkalmazások legújabb hatásai*

A tanulmány fő témájához, a munka-magánélet elhatárolásának problematikájához csak közvetve kapcsolódik, de röviden érdemes megemlíteni, hogy a technológia munkahelyekre gyakorolt hatása továbbra is kedvelt témája a szakirodalomnak. A robotika és automatizáció munkaerőpiaci hatásait az elmúlt években is számos szerző kutatta. E helyen csupán egy hazai tanulmány eredményeit említjük, amely azonban több, a téma szempontjából releváns kutatási eredményt foglal össze. A tanulmány mindenekelőtt kiemeli, hogy a technológiai „kitettségek – legalább – kétirányú: 1. felváltás (ember helyett robotot alkalmaznak) vagy 2. avulás (a munkavállaló nem rendelkezik elégséges digitális ismerettel, hogy meg tudja tartani a meglévő munkáját vagy alkalmazkodjon az új kihívásokhoz).”<sup>77</sup> Emellett a robotika területén tapasztalható trendek áttekintése mellett több, munkaerőpiaci hatásokra vonatkozó elemzést is idéz, amelyek azonban kissé ellentmondásos eredményeket mutatnak: míg egyes szerzők növekvő munkanélküliséget prognosztizálnak, azt, hogy a technológiai fejlődés több munkahelyet vált ki, mint amennyit teremt,<sup>78</sup> mások azt vetítik előre, hogy inkább átrendeződés várható, vagy a változások még több munkahelyet is teremtenek, mint amennyi elveszik.<sup>79</sup> Utóbbi megközelítés lényegében egybecseng Castells statisztikai elemzésén alapuló meglátásaival is. Azt azonban külön is hangsúlyozza a tanulmány, hogy egyrészt a technológia hatása ágazatonként és régióként is eltérő lehet, másrészt az alkalmazkodás, a technológiával való együttműködési képesség és az élethosszig tartó tanulás alapvető szükségletté válik.<sup>80</sup>

A robotikáról a szoftveres megoldások felé tekintve kijelenthető, hogy az elmúlt egy-két évben a mesterségesintelligencia-alapú szolgáltatások fokozatos elterjedésének leglátványosabb eredményének kétségkívül az OpenAI cég 2022. november 30-án kiadott és széles körben hozzáférhető ChatGPT szolgáltatása tekinthető. A szolgáltatásnak mindössze két hónapra volt szüksége a 100 millió felhasználó eléréséhez, amely abszolút rekord (az Instagramnak például 2 és fél év kellett ehhez, de a TikTok is kilenc hónap alatt gyűjtött be ennyi felhasználót). Azóta több versenytárs is megjelent, a Microsoft pénzügyi befektetőként kezdte használni ugyanezt a megoldást a Bing keresőjében, a Google pedig saját rendszert jelentett be.<sup>81</sup> Az elsősorban hatékony információgyűjtésre és szöveg-előállításra alkalmas megoldások mellett elérhetőek a piacon képgenerálást vagy rövid videós tartalmakat létrehozni képes alkalmazások is, illetve ilyen-olyan funkciókra (pl. keresésre, tudományos kutatásra) fókuszáló szolgáltatások is.

---

<sup>77</sup> Hajdú József: A mesterséges intelligencia hatása a munkaerőpiacra, avagy elveszik-e a robotok az ember munkáját, *Infokommunikáció és jog*, 2020/2., 3.

<sup>78</sup> Hajdú, 2020, 4-5., 6.

<sup>79</sup> Hajdú, 2020, 5.

<sup>80</sup> Hajdú, 2020, 4., 6.

<sup>81</sup> Bodnár Zsolt: Egy viharos év a ChatGPT-vel, *Qubit*, 2023.12.31., <https://qubit.hu/2023/12/31/egy-viharos-ev-a-chatgpt-vel> (2024.03.30.)

A technológia rohamos fejlődésével egyidőben megjelentek az új szolgáltatások munkaerőpiacra gyakorolt (várható) hatásait kutató elemzések is, az egyik átfogó jelentés a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO égisze alatt készült. A jelentés az összefoglalásában mindenekelőtt visszautal a technológia munkaerőpiaci hatásaival kapcsolatos korábbi aggodalmakra, kutatásokra, megjegyezve, hogy míg korábban ez a kérdés elsősorban a fizikai dolgozókat érintette, addig a jelenlegi tendenciák sokkal inkább a fehérgalléros, irodai munkafolyamatokra lehetnek hatással.<sup>82</sup> A tanulmány kvantitatív módszerekkel elemzi a technológia, egészen pontosan a jelenleg csak fizetős szolgáltatásként elérhető ún. GPT-4 modellen alapuló szolgáltatás munkaerőpiaci hatásait egészen pontosan egyes ágazatok kitétségét, és nem foglalkozik a potenciálisan újonnan létrejövő munkahelyekkel.<sup>83</sup>

A tanulmány legfontosabb megállapítása, hogy a (legalább részleges) kitétség ugyan bizonyos munkakörökben kifejezetten magas lehet, de a technológia legfontosabb hatása valószínűleg a munka kiegészítése lesz (azaz egy foglalkozáson belül egyes feladatok automatizálása mellett más feladatokra maradhat idő), szemben a foglalkozások teljes automatizálásával.<sup>84</sup> A szerzők ugyanakkor felhívják a figyelmet arra – összhangban egyébként más, például az előző bekezdésben elemzett, inkább robotikára fókuszáló tanulmányok megállapításaival –, hogy ezen elemzések fontos felhívások kell, hogy legyenek a közpolitika alakítói számára, hogy proaktív módon olyan politikákat tervezhessenek, amelyek támogathatják a rendezett és tisztességes átmenetet, ahelyett, hogy reaktív módon kezelnék a változásokat.<sup>85</sup>

Összegzésként megállapítható, hogy újabb és újabb, eddig csak ember által elvégezhető feladatok kerülhetnek át az automatizálható tevékenységek körébe, amelynek újra jelentős következményei lesznek a munkaerőpiacra nézve, és e következményeket lehetőség szerint proaktív módon, megfelelő szakpolitikák mentén érdemes kezelni.

### *II.3.3. Generációs különbségek a technológia használatában*

A generációs elméletek és megközelítés a társadalomtudományok terén az utóbbi évtizedekben egyre hangsúlyosabbá vált. Alapja az a felismerés, hogy az azonos korcsoportba tartozó egyének hasonló viselkedést mutatnak többek között a fogyasztás, a médiahasználat és a kommunikáció terén. Az egyes generációs csoportok tagjait a hasonló élettapasztalatok, értékrend és világgép kapcsolja össze egymással és választja el a többi generációs csoporttól.<sup>86</sup> Igaz, hogy leegyszerűsítőnek tűnhet a generációs megközelítés, hiszen az emberi személyiség túl összetett ahhoz, hogy csak az egy korcsoportoz való tartozás biztosan determinálja az egyén (és a vele egykorú

---

<sup>82</sup> Gmyrek, Pawel – Berg, Janine – Bescond, David: Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality, ILO Working Paper 96, ILO, 2023, <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>, 7. o. Ugyanerről a tendenciáról Hajdú is megemlékezik (Hajdú, 2020, 3.)

<sup>83</sup> Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 8.

<sup>84</sup> Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 1.

<sup>85</sup> Gmyrek – Berg – Bescond, 2023, 8., valamint Hajdú, 2020, 7.

<sup>86</sup> Guld Ádám: A Z generáció médiahasználat: Jelenségek hatások kockázatok. Libri, Budapest, 2022. 13-14.



valamennyi egyén) viselkedését, értékrendjét, preferenciáit, de makroszintű tudományos modellként véleményünk szerint megállja a helyét. Ennek értelmében az alábbi kijelentések a társadalom nagy egészére érvényes olyan összefüggésekre világítanak rá, melyeket nem lehet egy munkáltatói döntés meghozatalakor figyelmen kívül hagyni, még akkor sem, ha egyébként számos jelentős eltérés is előfordulhat egyéni vagy mikroszinten.<sup>87</sup>

Jó pár éve beléptünk abba a korszakba, melyben az ún. „digitális bennszülöttek”, a Z-generáció tagjai a munkaerőpiacra kezdenek lépni, ezzel új kihívásokat teremtve a munkáltatók szempontjából is.<sup>88</sup> E generáció (témánk szempontjából) legfontosabb tulajdonsága, hogy az infokommunikációs technika fejlődése rendkívüli hatással van rá. Ők már beleszülettek a digitális technológiába, a web2.0-ás alkalmazások használatába. Az okostelefon, a szinte állandó internetkapcsolat és az online kommunikáció a mindennapjaik szerves részét képezik.<sup>89</sup> Jellemző rájuk a multitaskingra való hajlandóság és képesség, azaz tudnak úgy kommunikálni (akár magánügyben), hogy közben munkát is végeznek (bár ennek jelentős hatása lehet a figyelemkoncentráció és a figyelemmegosztás képességére).<sup>90</sup> Természetes számukra, hogy az infokommunikációs technikákat készségszinten kezeljék, idegen nyelven is kommunikáljanak, és hogy virtuális közösségek tagja legyenek. A szociális életük egy jelentős szegmense az online térben zajlik, ezért okostelefonjaikat szinte mindig kézközelben, kommunikációra kész állapotban tartják.<sup>91</sup> A folyamatos internethez kötöttségük miatt egy olyan munkahely, ahol ez a szabadságuk korlátozás alá esik, sokuk körében negatív megítélést válthat ki.

Míndeközben a munkáltatók képviseletében eljáró személyek sok tekintetben eltérő generációs jellemzőkkel próbálják a munkáltatói érdekek oldaláról az elvárt viselkedési normák keretei közé szorítani az új munkavállalókat. Az X-generáció tagjai, habár a technika iránti fogékonyságuk megvan, inkább „digitális bevándorlók”-nak tekinthetők. Használják ezeket az eszközöket, de a személyesen, a telefonon és az e-mailben folytatott kommunikációt részesítik előnyben az online kommunikációval, chattel, közösségi médián keresztül folytatott információmegosztással szemben. Az Y-generáció technikai érdeklődése és fogékonysága, informatikai érzéke még nagyobb, az online megoldásokat, a mobil eszközöket, a közösségi médiát és a szöveges üzeneteket részesítik előnyben kommunikációs tevékenységeik során,<sup>92</sup> de a Z generációhoz képest az információhoz, tudáshoz, munkamódszerekhez való viszonyuk jelentősen eltér. A Z generáció képviselői nehezebben tűrik a hierarchikus rendszereket, a monotonitást és az információkeresési képességeik birtokában kevésbé motiváltak az elmélyült tudás kiépítésében, hiszen minden szükséges információhoz gyorsan hozzáférnek az

---

<sup>87</sup> Guld, 2022, 20.

<sup>88</sup> Lengyel Adrienn: A Z generáció a munkahelyeken: "együttműködés létrehozása a Z generáció és a munkáltatók között". Trebag Kft., Nagykovácsi, 2019, cop. 2018. 6.

<sup>89</sup> Mészáros Aranka: Az Y és a Z generáció motivációját befolyásoló tényezők a mai munkaerőpiacon. In: Czeglédi Csilla (szerk.): Tanulmányok a gazdasági teljesítmény fokozásának lehetőségeiről. Szent István Egyetem, Gödöllő, 2019. 48.

<sup>90</sup> Glózer Rita - Guld Ádám - Maksa Gyula - Németh Boglárka: Z nemzedék. In: Korunk, 2014. 25. évf. 7. szám. 7.

<sup>91</sup> Guld, 2022. 323.

<sup>92</sup> Guld, 2022. 17.

interneten.<sup>93</sup> További problémát jelent, hogy más kommunikációs csatornákat használnak a Z-generáció tagjai, mint a korábbiak és a munkáltatóknak kell alkalmazkodniuk az új eszközökhöz, ha hatékony kommunikáció kialakítására törekszenek ezekkel az új generációs munkavállalókkal.<sup>94</sup> Utóbbi azért is szükségszerű lépés a munkáltatói oldalról nézve, mert egy elöregedő társadalomban<sup>95</sup> a fiatal munkavállalók bevonása, integrálása és főleg megtartása versenyelőny jelenthet a generációs megközelítést elfogadó és ezért a megfelelő következtetéseket levonó munkáltatók oldalán.<sup>96</sup>

### **III. A magánjellegű és hivatali kommunikáció elhatárolásának nehézségei és hatása a munkahelyi ellenőrzésre vonatkozó szabályrendszerre**

Az előző fejezetben áttekintettük a technológiai fejlődés munkahelyekre gyakorolt hatásait, amelyek közül több is egyrészt a munkahelyi ellenőrzés, megfigyelés potenciáljának növekedését, másrészt a munka-magánélet összemosódását, az elhatárolás nehézségeit eredményezte. A munkavállalók munkahelyi ellenőrzése (megfigyelése) és annak személyiségi jogi és magánszféra-védelem által kijelölt határai izgalmas kérdésként merülnek fel mind a munkajogi, mind az adatvédelmi szakirodalomban. Az elmúlt években Magyarországon is számos tanulmány és könyv jelent meg e témában. Ennek tételes áttekintésére jelen tanulmányban ugyan nem vállalkozunk, csupán a munkahelyi és magánjellegű kommunikációt érintő releváns pontokat villanjuk fel.

#### **III.1. A munkáltatói ellenőrzés jogi keretei**

Kiindulópontként megállapítható, hogy a munkáltatónak legitím érdeke fűződik a munkavállaló tevékenységének ellenőrzéséhez. Ez az érdek számos munkajogi előírásban visszaköszön, és szorosan kapcsolódik a munka konkretizálásának, az utasításadás jogához. Az ellenőrzési jog tartalmilag „azt a jogot jelenti, hogy a munkáltató a munkajogviszony teljesítése körében ellenőrizze a munkavállaló magatartását, arra vonatkozóan tényeket állapítson meg, illetve a munkavállaló teljesítményét összevetse a jogviszonyban elvárhatóval. A munkavállaló a felügyeleti jog gyakorlását tűrni köteles”.<sup>97</sup> A munkáltatói ellenőrzés szükségszerűen feltételezi személyes adatok kezelését, amelyre így alkalmazni kell az adatvédelem alapvető szabályrendszerét, az EU általános adatvédelmi rendeletét (közismert elnevezéssel: GDPR),<sup>98</sup> egyes kérdésekben az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotv.) valamint a munka

---

<sup>93</sup> Guld, 2022. 325.

<sup>94</sup> Lengyel 2018. 23.

<sup>95</sup> Bereczki: A rejtélyes Z generáció: Együttműködés a mai tizen- és huszonévesekkel. HVG Könyvek, Budapest, 2022. 204-205.

<sup>96</sup> Mészáros, 2019, 45-46.

<sup>97</sup> Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kiss György: Bevezetés a munkajogba, JUSTIS, Budapest, 2004. 89-90.

<sup>98</sup> 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 irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet)

törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (Mt.) ellenőrzésre, személyhez fűződő jogokra és személyes adatok kezelésére vonatkozó rendelkezéseit.

A technológia fejlődése egyre szélesebb (és „használatra csábító”) megfigyelési potenciált ad a munkáltató kezébe, az ellenőrzési jog azonban egyáltalán nem korlátlan. A jogszerű ellenőrzés és a jogellenes megfigyelés közötti határ kijelölése korántsem egyszerű feladat, és mivel az adatvédelem felügyeletét ellátó Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság – szemben korábban az adatvédelmi biztossal – bírságot is rendelkezik, a munkáltatók számára is különösen érzékeny kérdéssé vált.

Az alapvető jogi kereteket az adatvédelem általános szabályain túl az Mt. 11/A. §-a jelenti, amelynek értelmében a „munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.” „A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.” Utóbbi szabály akkor is alkalmazható, ha a munkavállaló saját eszközt használ.<sup>99</sup> A szabályrendszer tehát abból indul ki, hogy a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartása, kommunikációja lehet az ellenőrzés – és az ezzel járó adatkezelés – tárgya, ami mind a munkajogi szabályok hatályából, mind az adatvédelmi jog célhoz kötöttségre vonatkozó követelményeiből logikusan következik: a munkavállaló munkaviszonnyal össze nem függő, a magánélet körébe tartozó adatokhoz a munkáltatónak „nincs köze”, az azzal kapcsolatos ellenőrzésnek nincs legitím adatvédelmi célja.

A munkaviszonnyal összefüggő magatartás és a magánjellegű adatok és kommunikáció problematikája így logikusan az európai és magyar joggyakorlatban is hangsúlyosan megjelenik. Előbbi kapcsán kiemelendő az ún. 29-es adatvédelmi munkacsoport 2017-es véleménye, amelyben többször előkerül a magáncélú eszközhasználat és -kommunikáció kérdése: „Ki kell dolgozni egy szabályzatot arra, hogy mikor és ki férhet hozzá a [...] naplózási adatokhoz [...], ami lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy viselkedésüket úgy módosítsák, hogy ne figyeljék meg őket, amikor a munkahelyi informatikai létesítményeket jogszerűen magáncélra használják.” Emellett „[b]iztosítani kell, hogy a munkavállalók kijelölhessenek olyan magáncélú tereket, amelyekhez a munkáltató csak kivételes körülmények között férhet hozzá. Ez szükséges például a naptárak esetében, amelyeket gyakran használnak magánjellegű időpontok rögzítésére is. Ha a munkavállaló egy adott időpontot magánjellegűként jelölt meg [...] biztosítani kell, hogy a munkáltató (és más munkavállalók) ne tekinthessék meg az időpontbejegyzés tartalmát.”<sup>100</sup>

A magyar joggyakorlat átfogó áttekintésére ugyan nincs mód, de állításunk alátámasztására szolgál például a NAIH távozó munkavállaló e-mail postafiókjának archiválásáról, az abban történő keresésről szóló határozata, amely külön fejezetekben részletezi a „magáncélú leveleket tartalmazó e-mail archívumok” készítését és a „magáncélú leveleket tartalmazó e-mail-archívumokban történő keresés” problematikáját, és kifejti, hogy a szétválasztásra egy „olyan eljárás és mechanizmus

---

<sup>99</sup> Mt. 11/A. (1), (3), (5) bek.

<sup>100</sup> A 29. cikk szerinti adatvédelmi munkacsoport 2/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP 249), 16., 18. o. [https://www.naih.hu/files/wp249\\_hu\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](https://www.naih.hu/files/wp249_hu_munkahelyi_adatkezelesek.pdf) (2024.03.11),

kialakítása és megvalósítása szükséges tehát, ahol lehetőség szerint mindkét fél kontrollálja az adatok »szétválogatásának« folyamatát, és ennek során az általa jogszerűen nem kezelhető adatok csak az adat e minőségének megállapításához, a folyamat ellenőrzéséhez legszükségesebb körére korlátozódjon.”<sup>101</sup>

A munkahelyi (írásbeli) kommunikáció és a munkavégzéshez szükséges eszközökön tárolt fájlok ellenőrzése kapcsán kulcskérdés tehát, hogy a munkahelyi és magánjellegű kommunikáció és adatok miként választhatóak szét egymástól. A gyakorlatban ez a szétválasztás azonban korántsem egyszerű.

### **III.2. A munka és magánélet elhatárolásának nehézségei a munkahely, munkaidő és eszközök tekintetében**

Amint a korábbiakban utaltunk rá, a COVID-19 világjárvány – kényszerűen ugyan, de – nagy lökést adott a távmunka és a home office terjedésének<sup>102</sup> és azoknál a munkáltatóknál is érzékelhetővé tette a home office és a távmunka előnyeit, melyek korábban teljesen elzárkóztak ezektől a foglalkoztatási lehetőségektől. A távmunka és home office kapcsán gyakran a munkáltató adja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, de gyakori az is, hogy saját eszközzel végzik a munkát a munkavállalók („Bring your own device”, BYOD), mivel a mobileszközök elterjedésével a munkavállalók nem szívesen duplázzák meg a náluk lévő eszközök számát. A megoldás számos előnnyel kecsegtet (munkáltatói eszközkiadások csökkentése, rugalmasság, hatékonyság- és elégedettség-növelés), de kockázatokat is jelent, hiszen a munkáltató adatbiztonsági érdekeinek érvényesítése miatt olyan eszközökhöz való hozzáférést eredményez, mely nem a munkáltató tulajdona, és melynek – magántulajdonú eszközként – elsődleges célja a magánkommunikáció lebonyolítása. A saját eszköz munkacélú használata esetén a munkavégzés munkáltatói ellenőrzése könnyen vezethet az eszközökhöz köthető magánjellegű kommunikáció jogosulatlan megismeréséhez. Különösen arra tekintettel, hogy a munkáltató által egyébként kezelt személyes adatok vonatkozásában a munkáltatónak meg kell felelnie a GDPR 32. cikkben foglalt adatbiztonsági intézkedésekhez kapcsolódó elvárásoknak. A munkavállaló saját eszközén végzett munka során kezeli ezeket a személyes adatokat (pl. az ügyfelekkel folytatott kommunikáció adatait), ezért a munkáltató technikai és szervezési intézkedései, melyek az adatbiztonságot hivatottak biztosítani szükségszerűen ki kell, hogy terjedjenek a munkavállaló saját tulajdonú eszközére is.<sup>103</sup> Összességében az ilyen eszközök ellenőrzése fokozott körültekintést igényel a munkáltató részéről.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> NAIH/2019/51/11. határozat, 12., 13., 17. o.

<sup>102</sup> Horváth István – Petrovics Zoltán: Digitalizáció a munkában: táguló horizontok joghézagokkal. In: Pro Futuro 2021. 11. évf. 2. szám. 69-70.

<sup>103</sup> Koreng – Lachenmann (szerk.): Formularhandbuch Datenschutzrecht. C.H.Beck, München, 2021. 426.

<sup>104</sup> WP 249, 19-20.

### III.3. Magán és hivatali<sup>105</sup> kommunikáció elhatárolásának szempontjai, nehézségei

Az előzőekben említett trendekre tekintettel is, a való életben sokszor nehéz elhatárolni a magánjellegű és hivatali kommunikációt, különösen az ezekre nyitva álló időszakokat problémás egy munkáltatói szabályzat tárgyává tenni. A munkavállalók ma már kevésbé vannak kötve a munkáltatói eszközökhöz és internetkapcsolathoz a munkahelyen, ha magánjellegű kommunikációt szeretnének folytatni.

A munkahelyen folytatott kommunikáción belül egyáltalán nem magától értetődő a magánjellegű és a hivatali elektronikus kommunikáció elhatárolása. Vannak olyan magántartalmú üzenetek, melyek „hivatalos magánüzenetként” elfogadhatónak kell lenniük a magánhasználatot tiltó munkáltatók esetén is, mert a munkáltató érdekkörében felmerülő körülmények magánéletre gyakorolt hatásai miatt szükségesek. Például a munka miatti késést a családnak bejelentő munkavállalót emiatt nem érheti hátrány.<sup>106</sup> Emellett a munkatársak viszonyrendszere is összetett lehet, amelynek következtében az egymással való kommunikációban keveredhetnek a munkahelyi témákkal és magánügyekkel kapcsolatos információk.

Annak eldöntése során, hogy egy üzenet rendelkezik-e magánjellegű karakterekkel, három megközelítés lehetséges: kontextus-alapú, tartalmi-alapú és a szubjektív szempontú megközelítés. A kontextus alapú azonosítás lényege, hogy minden olyan kommunikáció, mely kontextusban van a munkaviszonyhoz, akár a hely (munkahelyen), akár az idő (munkaidőben), akár az eszközök (munkaadó eszközén, az általa biztosított hálózaton keresztül, munkahelyi e-mail címen, hivatali chaten stb. keresztül) miatt, az hivatali kommunikációnak minősül. A tartalmi-alapú megközelítés szerint magánjellegű a kommunikáció (kontextustól függetlenül), ha a tartalma magánjellegű, azaz nem köthető a munkaviszonyhoz. A szubjektív megközelítés értelmében a munkavállaló oldaláról nézve kell megvizsgálni, hogy a munkavállalónak jogos, ésszerű elvárása lehetett-e arra vonatkozóan, hogy a kommunikációja magánjellegű, magánjellegűként értékelendő és annak megfelelő védelemben részesül.<sup>107</sup>

A kontextus-alapú megközelítés tulajdonképp kizárja a munkahelyi magánjellegű kommunikációt, a tartalmi-alapú megközelítés esetében lehetetlen a tartalom vizsgálata nélkül elhatárolni a hivatali és magánjellegű kommunikációt, ami elkerülhetetlenül oda vezet, hogy a munkáltató jogosulatlanul ismer meg magánjellegű tartalmakat. A szubjektív megközelítés – melyet az ún. BĂRBULESCU-ítéletében<sup>108</sup> az EJEB is magáévá tett – tűnik az egyetlen járható útnak. Itt azonban fontos kiemelni a félreértések elkerülése végett, hogy a szubjektív megközelítés nem azt jelenti, hogy adott ügyben kizárólag az érintett (szubjektum) nyilatkozata vagy véleménye határozza meg a

<sup>105</sup> Ezen fogalom alatt a tanulmányban a szerzők természetesen nem a hivatalok foglalkoztatottjai által folytatott kommunikációra gondolnak csak, hanem ezen gyűjtőfogalom alá értik a munkajog tág fogalmi ernyője alá tartozó függő munka keretében foglalkoztatottak által a munkaviszonyhoz összefüggésben, a jogok gyakorlásával és kötelezettségek teljesítésével összefüggő kommunikációs tevékenységek összességét.

<sup>106</sup> Besgen – Prinz (szerk.): *Arbeiten 4.0 - Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt*. Deutscher Anwaltverlag, Bonn, 2022. 2.

<sup>107</sup> Eichenhofer, Johannes: *Internet Privacy at Work - the EctHR Barbulescu Judgment*. In: *European Data Protection Law Review (EDPL)*, 2016. 2. évf. 2. szám 268-269.

<sup>108</sup> *European Court of Human Rights - Case of Barbulescu v. Romania*

kommunikáció minősítését. Sokkal inkább azt, hogy az eset összes körülményeit vizsgálva (a munkáltatói szabályzatokat, tájékoztatást, az eljárás lefolytatásának körülményeit stb.), az adott munkáltatónál általában a munkavállaló(k)nak lehet-e ésszerű elvárása az, hogy az adott kommunikációt úgy folytathatják, hogy az kívül esik a munkáltató ellenőrzési körén. Joggal bízhatnak-e abban, hogy ezt a levelezésüket tiszteletben tartja a munkáltató? Ebben a megközelítésben látszik, hogy a munkáltatót az ellenőrzés lefolytatása előtt miért is terhelik a későbbiekben kifejtett kötelezettségek. A munkáltatónak kell megteremteni azt a szabályozási környezetet, biztosítania azt a szintű tájékoztatást és kialakítania azt az eljárásrendet, mely alapján a munkavállalónak már a kommunikáció megkezdése előtt teljesen egyértelmű, hogy hol vannak a magánjellegű kommunikáció határai a munkáltatónál. Ezen körülmények összhangja által támaszthat ésszerű elvárást arra vonatkozóan, hogy utólag magánjellegűnek fogja majd minősíteni a munkáltató is a kommunikációjának ezt a szegmensét, és nem érheti se munkajogi, se magánéletének védelme szempontjából hátrány.

## **VI. Összegző gondolatok**

E tanulmányban a technológiai fejlődés munkaviszonyra gyakorolt hatását, azon belül különösen a munkavégzéssel összefüggő, illetve a magánjellegű kommunikáció és adatok elhatárolásának nehézségeit vizsgáltuk, hangsúlyozva, hogy a megállapítások egy része alapvetően az irodai munkakörökre értelmezhető.

A tanulmány során – számos más hatás mellett – megállapítottuk, hogy a munka-magánélet összemosódása az atipikus foglalkoztatási formáknak köszönhetően a munkaidő, munkahely, munkavégzésre szolgáló eszközök tekintetében is fokozódott, és a munkahelyi és magánjellegű kommunikáció elhatárolása ettől függetlenül sem könnyű feladat.

Azt is rögzítettük, hogy ezzel együtt mind a szabályozás, mind a joggyakorlat épp az egyértelmű elhatároláson alapul, és ez lényegében sem a munkajog, sem az adatvédelmi jog logikája alapján nem is igen lehet másként.

Így összességében azzal együtt is, hogy a vonatkozó joggyakorlat néha kissé életidegen megoldásokat javasol, továbbra sem látszik más járható útnak, mint a problémakör – adott szervezeti kultúrának is megfelelő – belső szabályozáson és kommunikáción alapuló szabályozása, és az egyes felmerülő kérdések, „határesetek” esetről-esetre történő megoldása. A megfelelő egyensúly megtalálásában sok esetben döntő szerepe lehet az olyan, jogi megfelelés szempontjából egyáltalán nem könnyen értékelhető elveknek és megközelítéseknek, mint a tisztességesség elve vagy a munkavállaló jogos elvárása a magánszférájának védelmével kapcsolatban.