



A munkáltatót megillető jogosultságok gyakorlása a változó munkajogi környezetben

NÁDAS György

habilitált egyetemi docens (DE)

1. Bevezető gondolatok

Vincenti Gusztáv úgy fogalmazott, hogy a munka jogviszonyainak összefoglaló elnevezésével azokat a magánjogi viszonyokat szokás megjelölni, amelyeknek közös jellemzője, hogy az ellenérdekű felek közül – akik egymásnak kölcsönös szolgáltatásokkal tartoznak vagy, bár kétoldalú kötelezettség nélkül, kölcsönös szolgáltatásokat adnak – legalább az egyik fél kötelezettségének, illetőleg szolgálatadásának tárgya a munkavégzése, vagy még elvégzendő munka eredményének a szolgáltatása.¹

A fent meghatározás is jól példázza, hogy a munkaviszony keretében a munkavállaló által nyújtott szolgáltatás meghatározása, annak az igényekhez történő igazítása alapvetően a munkáltató joga. Tény, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 52. § (1) bekezdés c) pontja értelmében a munkavállaló munkáját – többek között – a munkáltató utasításai szerint köteles végezni, és ez általános egyoldalú teljesítés-meghatározásra történő felhatalmazásként is értelmezhető.²

Ahhoz, hogy a munkáltató által kitűzött célok elérhetők legyenek, a munkáltató olyan jogosultságokkal rendelkezik, amelyek alapvetően befolyásolják a munkaviszonyban a munkavállaló által nyújtott szolgáltatást. Ezek a jogosultságok klasszikusnak mondhatók, azonban a megváltozott gazdasági és társadalmi viszonyok között ezek a jogosultságok mindenképpen újra értelmezendők, illetőleg azt is vizsgálni szükséges, hogy a jogaival milyen módon élhet a munkáltató.

¹ SZLADITS Károly (főszerk.): *Magyar magánjog*. Budapest, Grill Károly Könyvkiadó, 1938. 546.

² KISS György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – a munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (Jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok). *Állam-és Jogtudomány*, 2014/1. 36–76.

Melyek ezek a klasszikusnak mondható munkáltatói jogosultságok? Jelen tanulmány keretei között a hagyományosnak tekinthető utasítás-irányítás, ellenőrzés, fegyelmezés hármását vizsgáljuk.

2. Az utasítás joga

Az Mt. ebben a körben a munkajogi terminológiától némileg eltérően fogalmaz akkor, amikor azt rögzíti, hogy a munkavállaló a munkáltató irányítása szerint végzi a munkáját.³ Lényeges ebben a körben a munkáltatói jogkör kapcsán azt vizsgálunk, hogy mennyiben tér el, vagy eltér-e az irányítás és az utasítás, mint fogalom. E körben osztjuk Lőrincz György álláspontját, aki szerint az irányítás kifejezés jóval tágabb tartalmú, mint a munkajogi irodalomban és gyakorlatban használt utasítás. Tekintettel arra, hogy jóval általánosabb követelményt is jelenthet, de nem feltétlenül.⁴ Annál is inkább, hiszen az utasítás elvi jelleggel és általánosan is megfogalmazható, akár szabályzat formájában is, ezzel együtt valóban az utasítás, mint meghatározás sokkal konkrétabb feladat megjelölésre enged következtetni bennünket. A munkáltatói utasítást döntően formai szempontok alapján osztályozzák. Így megkülönböztetnek egyedi és normatív, címzett és nem címzett stb. utasításokat.⁵

Az utasítási jog, illetve az irányítási jogosultság léte, vagy annak hiánya alapvetően meghatározhatja a felek közötti jogviszony jogi minősítését is, hiszen általánosságban megállapítható, hogy az utasítási, irányítási jog gyakorlása, annak mértéke és milyensége alapvetően meghatározhatja azt, hogy a felek munkavégzésére irányuló jogviszonya munkaviszonynak vagy a polgári törvénykönyv hatálya alá tartozó magánjogi jogviszonynak minősül-e.

Ebben a körben a Debreceni Ítéltábla Mf.50.048/2021/5. számú ítélete arra a következtetésre jutott, helybenhagyva az elsőfokú bíróság perben meghozott ítéletét, hogy helytálló az az elsőfokú bírósági megállapítás, amely szerint amennyiben az alperes széleskörű, a feladat teljesítésének helyére, idejére és módjára is kiterjedő utasítási jogköre volt, és hogy ha az alperes határozta meg, hogy a felperes munkáját konkrétan hol, milyen nyitvatartási időben végezze, ebben az esetben csak az a következtetés vonható le, hogy az Mt. 42. § (2) bekezdés a) és b) pontja, valamint az Mt. 45. §, 51. § (1) bekezdése és 52. § (2) bekezdésének együttes értelmezése alapján, hogy a felek között munkaviszony állott fenn.

A másodfokú ítélet kiemeli, hogy a munkaviszonynak, az egyéb jogviszonytól való elhatárolása szempontjából elsődlegesen kellett értékelni a tevékenység jellegét, annak kvázi munkakörként való meghatározását, a személyes munkavégzési kötelezettséget, a felek alá-fölérendeltségét, a rendelkezésre állási kötelezettséget, a díjazás rendszerességét, a munka végezés helyét és időtartamát, a munkáltató munkaeszközeinek és erőforrásainak használatát.

³ Mt. 42. § (2) bek.

⁴ PETROVICS Zoltán (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Budapest, HVG-ORAC, 2020. 443.

⁵ LŐRINCZ György: A munkaszerződés teljesítésének egyes kérdései. *Munkajog*, 2020/3. 1–12.

Az utasítási joggal összefüggésben mindenképpen érdemes vizsgálni, hogy hol húzódnak az utasítási jog elméleti korlátai, azok határai. Abból a szempontból is jelentősége van az utasítási jog elméleti korlátozása körében a vizsgálódásnak, hogy amint azt a bevezetőben is említettük, jelentős részben a közvetlen irányítás, a személyes jelenlét az adott munkavégzési helyen nagy mértékben lecsökkent, megváltozott, ilyen módon az utasítások végrehajtása, illetve az utasítási jog gyakorlásának mechanizmusa is jelentős mértékű változáson esett át. Kiss György arra mutat rá, hogy a speciális utasítások jogalapja magából a törvényből következik, határait szintén törvény rögzíti, kétségtelenül a *pacta sunt servanda* elvének figyelembevételével.⁶

Lényeges megemlítenünk az utasítási és irányítási joggal összefüggésben, hogy ez már a fentiekből is következően nem csak az eredményre terjed ki, nem korlátozódik a szerződés egyéb részeire. A munkaviszony lényege éppen az, hogy a munkavállaló a munkáltató utasításai szerint végzi a munkáját. Fontos hangsúlyoznunk, hogy az utasítási jog korlátait, annak határait az Mt. nem egy rendelkezésben rögzíti, hiszen az általános magatartási követelmények között már megjelennek olyan rendelkezések, amelyek az utasítási, irányítási jog tartalmára, irányára, határaitra is rendelkezéseket fogalmaznak meg. Lőrincz György álláspontja szerint szemben a közigazgatással, a munkajogban a szabályalkotás és az utasítás nem határolható el élesen egymástól, mert mindkét aktus ugyanazon alapból ered, nevezetesen a munkáltató irányítási jogából. Ez a jogalap pedig nem tesz különbséget a két irányítási forma között aszerint (ami közigazgatási felfogásban domináns), hogy belső vezetésről (azaz utasításról), vagy külső irányításról (tehát szabályalkotásról) van-e szó.⁷

Az általános magatartási követelmények, illetve alapelvek között az utasítási, irányítási jog korlátozását jelentheti a joggal való visszaélés és az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló törvényi előírás. Más oldalról természetesen az utasítási jog határait tágíthatja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét biztosító generálklauzula. Az irányítási és az utasítási jog korlátjaként kell értelmeznünk a méltányos mérlegelés követelményének való megfelelést is, hiszen bár a gazdasági észszerűség egy bizonyos munkavállaló kapcsán egy meghatározott döntés közlését és meghozatalát igényelné, azonban erre jogi lehetősége nem lesz a munkáltatónak a méltánylandó körülmények figyelembevétele okán.

A kérdés az persze, hogy amennyiben ezek a magatartási követelmények figyelmen kívül maradnak, akkor ez milyen kötőerővel bír a munkavállaló oldaláról, annál is inkább, mert a munkavállaló az utasítást megtagadhatja, ha annak végrehajtása az Mt. 54. § (2) bekezdése szerint minősül, tehát ha az utasítás végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik. Amennyiben a munkavállaló úgy ítéli meg, hogy a munkáltató utasítása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, ergo semmis, akkor jogszerű lesz-e a megtagadás?

⁶ KISS i. m.

⁷ LŐRINCZ i. m.

Lényeges kérdés az utasítási jog gyakorlása kapcsán annak formája is, illetőleg az a kérdés, hogy általános jellegű utasítások, szabályzatok miként értelmezhetők és értelmezendők.

Ebben a körben nyilvánvalóan a vizsgálat tárgya és iránya csak az lehet, hogy a munkáltató által közölt jognyilatkozat jogi minősítése milyen eredménnyel zárul, hiszen az általános érvényű utasítások, szabályzatok alapvetően azt a teret igyekeznek kitölteni, amely teret az Mt., illetve a munkaviszonyra vonatkozó egyéb szabályok biztosítanak a munkáltató számára.

A munkáltatói utasítási jogról általában azt mondhatjuk, hogy alkotmányos kereteket áthágó, illetve a személyiségi jogokat korlátozó tartalommal nem bírhat. Ebben a körben irányadó az Mt. 9. § (2) bekezdése, amely szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Hogyan és milyen módon vizsgálhatja a munkáltató a szükségesség és arányosság tesztjén keresztül az utasítási jog tartalmát, különösen akkor, ha a munkavállaló az utasításokat a munkáltató székhelyétől, máshol hajtja majd végre? Mit jelenthet mindez a gyakorlatban? Hogyan valósulhat meg az utasítási jog gyakorlása bizonyos atipikus jogviszonyok kapcsán, vagy olyan tipikus jogviszonyban is, ahol a munkáltató biztosítja a munkavállalók részére például az otthoni munkavégzés lehetőségét? Különös súllyal eshet latba az utasítási jog gyakorlása a munka és magánélet egyensúlyára való törekvések megjelenése és egyre erőteljesebbé válása kapcsán.⁸ Abban az esetben, amikor a munkavállaló a munkáltató székhelyén, telephelyén végzi a munkáját, akkor az utasítási jog gyakorlása, az utasítások kiadása bizonyos értelemben egyszerűbb, illetve sok évtizedes gyakorlat húzódik meg az ilyen típusú, a szolgáltatás meghatározására irányuló aktusok vonatkozásában. Azt sem felejtethetjük el ebben a körben, hogy a munkáltató az Mt. 17. §-a alapján szabályzatot alkothat, amely olyan általános érvényű utasításhalmaz, amelyet valamennyi munkavállaló vonatkozásában megtartani rendel ezen keresztül a munkáltató.

Az Mt.-ben meghatározott utasítási jog eltérő módon jelenhet meg az atipikus munkavégzések több formájánál is.

Ezek közül kiemelést érdemelhet a munkaerő-kölcsönzés, a távmunkavégzés, illetve a bedolgozói munkaviszony, valamint sajátosan vetődik fel az utasítási jog kérdése a vezető állású munkavállaló munkaviszonya körében is. Természetesen az Mt. igyekszik az utasítási jogot megközelíteni ezekben az atipikus jogviszonyokban is, hiszen a 196. § annyit mindenképpen rögzít ebben a körben, hogy – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató utasítási joga a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki. Vajon ezzel minden tekintetben egyetérthetünk-e, mit is jelent ez a tényállás és hogyan kell ezeket a szabályokat alkalmazni akkor, ha a felek csak részben állapodnak meg

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve preambuluma (10) bekezdése is rámutat: a munka és a magánélet közötti egyensúly azonban továbbra is jelentős kihívást jelent sok szülő és gondozási feladatokat ellátó munkavállaló számára, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő-beosztás miatt, ami hátrányosan befolyásolja a nők foglalkoztatását. A nők munkaerőpiaci alulreprezentáltságának egyik fő oka az, hogy nehéz egyensúlyt teremteni a munkával és a családdal kapcsolatos kötelezettségek között.

abban, hogy a munkavállaló a munkaidő egy részében vagy egészében a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen végzi a munkáját?

Fel kell hívnunk a figyelmet arra is, hogy az utasítási jog gyakorlása a munkahelytől távollévő vagy eltérő helyen történő munkavégzés körébe tartozó bedolgozói jogviszony kapcsán korlátozott, tudniillik a tételes jogi szabály szerint a munkáltató utasítási joga – eltérő megállapodás hiányában – a munkavállaló által alkalmazandó technika és a munkavégzés módjának meghatározására terjed ki.⁹ Megállapítható, hogy azok az ismérvek, melyeket a joggyakorlat és a munkajogtudomány alakított ki a munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok elhatárolására, alkalmazhatóak a távmunka jogviszonyainak minősítésére is. Nehézséget okoz azonban a teljesen eltérő intenzitású utasítási jog, az atipikus munkahely, az ellenőrzési jog kezelése.¹⁰

A vezető állású munkavállalók esetében még utalás szintjén sem jelenik meg az utasítási joggal kapcsolatos szabály, míg a munkaerő-kölcsönzés vonatkozásában nagyon lényeges, hogy az utasítási jog is osztott jogosultságként definiálható, hiszen hogy hol végzi a tevékenységét a kölcsönzés céljából munkaviszonyt létesítő munkavállaló, azt a kölcsönadó határozza meg, míg a konkrét feladatok végrehajtására vonatkozó rendelkezési jogot a kölcsönvevő munkáltató gyakorolja. Az utasítási jog ebből következően sok tekintetben nagyon sajátosan gyakorolható jogosultsága a munkáltatónak.

Visszatérve a vezető állású munkavállalóra, fel kell hívnunk a figyelmet arra is, hogy a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el. A vezető tisztségviselő státusza abban is egyedi, hogy ő a gazdasági társaság törvényes képviselője, és mint ilyen, általános képviseleti jogkörrel rendelkezik.¹¹

Jól látható, hogy a vezető tisztségviselő még akkor sem utasítható a klasszikus értelemben, ha munkaviszonyban látja el a feladatait. Az egyéb atipikus jogviszonyok kapcsán is érdemes feltárni az utasítási jog mikéntjét, illetve gyakorolhatóságának módját.

A távmunkavégzés esetén, amennyiben az említett jogszabályi rendelkezésből indulunk ki, vajon megszabhatja-e a munkáltató részletekbe menően a munkavégzés minden aspektusát?

Ezekben a jogviszonyokban az utasítási jog tartalma is eltérő lesz, bár az alapvető kötelezettségeket a munkavállaló oldalán nem feltétlenül az utasítások adják meg, hiszen az Mt. is tartalmaz felsorolást és kötelezettségmeghatározásokat, amelyek utasítás szintjén is értelmezhetők, de ezen túlmenően a munkavédelmi törvény rendelkezései is meghatároznak olyan kötelezettségeket a munkáltató olda-

⁹ Mt. 199. § (1) bek.

¹⁰ BANKÓ Zoltán: Távmunka – az információs társadalom munkajogi kérdései az Európai Unióban és Magyarországon. *Jogtudományi Közlemény*, 2000/6. 220–229.

¹¹ BARTA Judit – UJVÁRINÉ ANTAL Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyeb jogkérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 3–9.

lán, amely kötelezettség végrehajtása jelentős részben azon múlik, hogy milyen módon gyakorolja a munkáltató az utasítási jogait.

Az utasítási jog terjedelme, határai a megváltozott munkajogi közegben is jelentős kérdésnek tekinthető. Fontos hangsúlyozni, hogy a jogalkotó nem egyetlen jogszabályi rendelkezésbe sűríti az utasítási jog határait, hanem több jogszabályi rendelkezés az, amely az utasítási jogra vonatkozó előírásokat tartalmazza. Elég csak utalnunk az általános magatartási követelményekre, amelyek közül már a méltányosságra,¹² illetve a szükségesség és arányosság tesztjére¹³ felhívtuk a figyelmet, emellett lényeges kérdés az utasítási jog körében a méltányos mérlegelés alkalmazása, illetve ide kell sorolnunk, mind a joggal való visszaélés tilalmát, mind az egyenlő bánásmód követelményének megtartását.

Az otthon végzett tevékenységhez kapcsolódó munkavédelmi szabályok megalkotása és azok utasításként történő megjelenése, illetve megjelenítése sok nehézségbe ütközhet, hiszen a munkavégzés helye alapvetően kikerül a munkáltató rendelkezési joga alól.

3. Az ellenőrzés joga

Az ellenőrzési jog gyakorlása körében az Mt. 2019. évi módosítása¹⁴ egyértelműsítette és konkretizálta a munkáltatónak ezt a jogosultságát, és kitért arra, hogy amennyiben a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszköz is igénybevételre kerül, úgy az ezen az eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be kizárólag a munkáltató. A 11/A. § (4) bekezdés ebben a tekintetben értelmező szabályt tartalmaz, nevezetesen, hogy munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat. Ezen túlmenően általános magatartási követelményekből következik, hogy a munkáltatói ellenőrzés során is úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható; e jog gyakorlása során is a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően, kölcsönösen együttműködve kell eljárni; az ellenőrzés nem valósítható meg visszaélés-szerűen, és alapvetően nem sértheti a munkavállaló személyiségi jogait.¹⁵

A szabályokból egyértelműen következik, hogy a magánélet nem ellenőrizhető közvetlen módon. Fel kell azonban hívnunk a figyelmet arra, hogy az ellenőrzési jog közvetett módon mégiscsak kiterjed a magánélet ellenőrzésére is. Elég csak arra utalnunk, hogy amennyiben a munkavállaló készenlétre kötelezett, a munkára képes állapotát akkor is meg kell őriznie ezen idő alatt, noha a készenlétet

¹² Mt. 6. § (3) bekezdés szerint a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

¹³ Mt. 9. § (2) bekezdés szerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

¹⁴ Ld. Mt. 11/A. §.

¹⁵ TATÁR Irén: A munkahelyi alkohol-ellenőrzés egyes kérdései. *Munkajog*, 2021/4. 68–79.

az általa megválasztott helyen biztosítja, és elvben mindaddig, amíg a munkáltató munkavégzésre nem kötelezi, maga rendelkezik az idejével, illetve maga határozza meg, hogy milyen tevékenységeket folytat.

Az ellenőrzési jog körében az ítélkezési gyakorlat is biztos sarokköveket állított fel, részben az MK 122. számú állásfoglaláson,¹⁶ részben eseti döntéseken keresztül. Ebben a körben érdemes utalnunk a BH 2020.48. számú eseti döntésre, amely szerint a munkáltató megsérti a munkavállaló magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogát, ha ezen adatok kezelése a megfelelő tájékoztatást követően adandó, kifejezett írásbeli hozzájárulás hiányában történik. A döntés azt is elvi szinten rögzíti, hogy a munkáltatónak a munkavállaló ellenőrzése előtt meg kell határozni azokat a módszereket és intézkedéseket, amelyek útján közvetlenül hozzáférhet a munkavállaló személyes kommunikációjának tartalmához, tájékoztatni kell őt arról is, ha az ellenőrzés a személyes adataira is kiterjed. A munkavállaló ellenőrzése akkor jogszerű, ha következményei arányban állnak a munkáltató által elérni kívánt, deklarált, jogszerű céllal és megfelelő biztosítékot nyújtanak a visszaélésekkel szemben, figyelemmel egyébként az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben meghatározottakra is.

A munkavállaló ellenőrzése ma már igen fejlett technikai eszközök alkalmazásával is történhet, utalnunk itt azokra a számítógépes programokra, amelyek képesek nyomon követni a munkavállaló tevékenységét, akár oly módon is, hogy a munkavállaló billentyűmozgását követi, illetőleg ma már természetesnek tűnnek azok a kamerák, amelyeket a munkáltató a munkavégzés helyén szerel fel. A kamerák használata körében is lényeges azonban, hogy nem lépheti túl azokat a kereteket, amelyeket egyébként személyesen a munkáltatói jogkör gyakorlója, illetve a munka irányítója jelenlétével elképzelhető és megvalósítható ellenőrzést biztosítana. Továbbra is irányadó, hogy a magánélet, illetve bizonyos intimszférát érintő ellenőrzés kamerák alkalmazásával is tiltott.

Az Alkotmánybíróság egyik határozatában¹⁷ arra mutat rá, hogy az információs önrendelkezési jog gyakorlásának feltétele és egyben a legfontosabb garanciája a célhoz kötöttség. Ez azt jelenti, hogy személyes adatot feldolgozni csak pontosan meghatározott és jogszerű célra szabad. Az adatfeldolgozás minden szakaszában meg kell felelni a bejelentett és közhitelűen rögzített célnak. Az adatfeldolgozás célját úgy kell az érintettel közölni, hogy megítélhesse az adatfeldolgozás hatását jogaira és megalapozottan dönthessen az adat kiadásáról; továbbá, hogy a céltól eltérő felhasználás esetén élhessen jogaival. A célhoz kötöttségből következik, hogy a meghatározott cél nélküli „készletre”, előre nem meghatározott jövőbeli felhasználásra való adatgyűjtés és tárolás alkotmányellenes. Az

¹⁶ I. Ha a munkavállaló az alkoholtól befolyásolt állapotának vagy a reá vonatkozó alkoholtilalom megtartásának ellenőrzésére irányuló vizsgálatban való közreműködést megtagadja, ez önmagában is alkalmas lehet a törvény szerinti hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására.

II. Az ilyen vizsgálatban való közreműködést megtagadó munkavállaló a munkavégzéstől eltiltható, és emiatt jogszerű a munkabérének a megvonása is az eltiltás időtartamára.

III. A munkáltató köteles az általa végzett vizsgálat eredményéről a munkavállalót írásban tájékoztatni. Ha a munkavállaló az eredményt nem fogadja el, a bizonyítás a munkáltatót terheli.

¹⁷ 15/1991 (IV. 13.) AB határozat.

ellenőrzési joggal kapcsolatos munkáltatói intézkedések határait tovább árnyalja az Európai Unió általános adatvédelmi rendelete,¹⁸ amely az infokommunikációs törvény, illetve információszabadság törvény rendelkezéseivel együttesen egyértelmű határokat jelöl ki, abban a tekintetben, hogy hol és meddig tarthat a munkáltató ellenőrzési joga, mire terjedhet az ki. Az ellenőrzéssel összefüggő adatkezelés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani a célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintett magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele munkaviszonyban nem álló személyek személyes adatait is megismerheti.¹⁹

A számítástechnikai eszközökön keresztül történő ellenőrzés különösen érzékeny. Gondoljunk csak abba bele, hogy amennyiben olyan számítástechnikai eszközt biztosít a munkáltató a munkavállalónak, amely kamerával felszerelt, úgy adott esetben visszaélészerűen, távoli hozzáféréssel a kamera működésbe hozható, és ilyen módon a munkavállaló magánélete is kontrollálhatóvá válik. Ez természetesen kifejezetten tilos. A modern technológia egyre kifinomultabb eszközöket biztosít a munkavállalók ellenőrzéséhez, az ilyen – általában karon vagy ruházaton viselhető – eszközök percről percre követik a dolgozók pozícióját, nem csak a munkaidő alatt, hanem akár a munkaközi szünetekben is. Ami azért is kifejezetten problémás, mert a munkaközi szünet biztosításának alapvető lényege a munka megszakítása a munkavállaló pihenése érdekében.²⁰

A fentiekből jól látszik, hogy az ellenőrzési jog gyakorlása bár a munkáltató alapvető érdekét, sőt sok esetben a munkavállaló érdekét is szolgálja, soha nem lépheti túl az alkotmányos kereteket, illetve soha nem megkerülhető a szükségesség és arányosság tesztjének elvégzése.

A távmunkavégzéshez kapcsolódóan, illetve az ellenőrzési jophoz és azzal összefüggésben a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) módosítására is sor került, hiszen a jogalkotó felmérte azokat a jogalkalmazási nehézségeket, amelyek a munkavégzési helytől, illetve a munkáltató székhelyétől, telephelyétől eltérő helyen történő munkavégzésben rejlenek. Az Mvt. 86/A. § (2) bekezdése kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a távmunkavégzés a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történhet. Az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik meg a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos állapotáról. Azzal, hogy innentől kezdve az állapot fenntartásáról már a munkavállaló köteles gondoskodik.

Ezeket a szabályokat azonban, illetve a munkavállalót terhelő ezen kötelezettségeket idejekorán tisztázni kell, mert ellenkező esetben komoly nehézségek adódhatnak abból, hogy a munkavállaló által biztosított munkaeszköz bármilyen kockázatot hordoz magában. A jogalkotó ezzel összefüg-

¹⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 Rendelete 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.

¹⁹ RÁTKAI Ildikó: A munkavállaló e-mail-címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata. *Munkajog*, 2020/2. 10–17.

²⁰ RÁCZ Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire. Doktori értekezés. Budapest, 2020. 163. http://real-phd.mtak.hu/964/1/Racz_Ildiko_Disszertacio_watermark.pdf

gésben bizonyos értelemben a felelősséget áthárítja a munkavállalóra akkor, amikor a munkáltató a munkavédelmi kötelezettségeként a távmunkavégzéssel összefüggésben elsősorban tájékoztatási kötelezettséget határoz meg a számítástechnikai eszközzel végzett munka kapcsán.

Az ellenőrzési jog kapcsán arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy a munkáltató által biztosított eszközök használata során is rendre felmerül a magáncélú használat kérdése, illetve az, hogy a munkáltatói ellenőrzés kiterjedhet-e a munkahelyi számítógépen tárolt magánadatokra. Hatványozott ez a probléma a BYOD-jelenség esetén, mivel ilyenkor a magánhasználat még csak nem is korlátozható, hiszen a munkavállaló saját tulajdonáról van szó.²¹ Az ellenőrzés során a munkáltató azonban akarva-akaratlan a munkavállaló személyes adataiba ütközhet, hiszen elkerülhetetlen, hogy a munkavállaló saját eszközén ilyeneket tárol. Ezért fontos, hogy szabályozva legyen az eszközhasználat, hiszen ha erre nem kerül sor, akkor a munkáltató nem juthat hozzá a munkavállaló privát adataihoz, még abban az esetben sem, ha arra gyanakszik, hogy a dolgozó privát eszközökön keresztül jutott hozzá üzleti adatokhoz.²²

Ezzel szemben, amennyiben a távmunkavégzés nem számítástechnikai eszközzel zajlik, illetve történik, és ha a felek írásban a munkavégzés helyéről megállapodnak, akkor ebben az esetben már a munkáltatónak nem csupán tájékoztatási kötelezettsége keletkezik a munkavédelmi szempontú vizsgálat és feltételek kapcsán, hanem azt előzetesen ellenőriznie kell, így csak a megfelelőségi tanúsítás mellett folytatható ebben a helyzetben a munkavégzés.

Alapjogi kérdéseket vethet fel a következő rendelkezés, amely szerint ilyen esetekben a munkáltató hozzájárulása nélkül a munkavállaló nem változtathatja meg a munkakörülményeket. A probléma abban jelentkezik, illetve abban foglалható össze, hogy ha a munkavégzés helye a munkavállaló otthona, akkor vajon az állam, illetőleg a munkáltató a magánszférába ilyen mélyen beavatkozhat-e. Hogyan kell értelmeznünk ezt a rendelkezést, hogyan ellenőrizhető ennek a betartása a munkáltató részéről, illetve milyen következményekkel jár az, ha a munkavállaló a fenti tilalom ellenére a munkavégzés helyét, illetve az ott minősített körülményeket megváltoztatja anélkül, hogy a munkáltatóval ezt előzetesen jóváhagyta volna?

Az alapjogi kérdések vizsgálata annál is inkább szükséges, mert a munkáltató köteles rendszeresen meggyőződni arról, hogy a távmunkavégzési helyen a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, illetve, hogy a munkavállalók ismerik-e, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket. Ez az előírás klasszikusan az ellenőrzési jogosultságba tartozó feladat, ami jó megközelítésben is azt jelenti, hogy az ellenőrzés nemcsak jogosultsága a munkáltatónak, hanem az Mvt. szerint e vonatkozásban kifejezetten kötelezettsége.

²¹ DOBOS-BUNFORD Krisztina: A rugalmas munkavégzés és digitalizációs megoldások a versenyszféra egyes intézményeiben. *Magyar Jog*, 2021/7–8. 481–487.

²² KUN Attila – RÁCZ Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. *Munkajog*, 2017/1. 40–44.

A munkakörnyezet kialakítása, annak fenntartása természetesen komoly technikai követelmények teljesülését is magában foglalja a jogi garanciákon túlmenően, de ezeknek érvényesülése, illetve hatása mindig együttes, hiszen amennyiben valamilyen műszaki probléma merül fel és ebből következően akár a munkavégzési kötelezettség teljesítése ütközik akadályba, akár munkavédelmi szempontú kockázatok lépnek fel, abban az esetben a munkáltatónak a szükséges intézkedéseket meg kell tenni.

Ebben a helyzetben a munkáltató nem befolyásolhatja, illetve nem is képes befolyásolni a munkavégzés helyének kialakítását, az ergonómiai megoldásokat, nem képes hatást gyakorolni arra, hogy az Mvt.-ben meghatározott tárgyi feltételeknek milyen módon feleljen vagy felelhet meg a konkrét munkavégzés helye. Ehhez kapcsolódóan szükséges a munkáltatói jogosítványok közül az ellenőrzési jogot is vizsgálat tárgyává tennünk, hiszen az ellenőrzési jog bár önmagában nem is értelmezhető, mégis nagyon lényeges a munkáltató jogosítványai körében. Ez egy olyan ténymegállapító jogosultság, amelynek célja nem más, mint azt megvizsgálni, hogy a munkáltatói utasítások milyen mértékben kerültek megtartásra.

Ehhez kapcsolódóan az Alkotmánybíróság 3291/2021. (VII. 22.) számú határozata a következőket rögzíti: az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése értelmében alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint

„[a]z alapjog-korlátozásnak ez a tesztje mindenekelőtt a jogalkotót kötelezi, ugyanakkor hatáskörükhöz igazodva a jogalkalmazókkal szemben is alkotmányos követelményt fogalmaz meg. E követelményből – mutat rá az Alkotmánybíróság, az Alaptörvény 28. cikkére is tekintettel – a bíróságoknak az a kötelezettsége adódik, hogy ha olyan jogszabályt értelmeznek, amely valamely alapjog gyakorlását korlátozza, akkor a jogszabály engedte értelmezési mozgástér keretein belül az érintett alapjog korlátozását kizárólag a szükséges és arányos mértékű beavatkozás szintjére szorítsák.”

Fel kell hívnunk arra is a figyelmet, hogy nem csak a magyar alkotmányos szabályok, de az Európai Unió Alapjogi Chartája is irányadó a munkáltatói jogok gyakorlása, különösen a fent említett ellenőrzési jog, illetve a munkavédelmi szabályok betartatása kapcsán, tekintettel arra, hogy a 7. cikk szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát és kapcsolattartását tiszteletben tartsák.

Az ellenőrzés jogát a munkáltató abban az esetben, amennyiben a munkavégzés a munkáltató székhelyén, telephelyén zajlik, viszonylag egyszerűen, és különösebb jogi nehézségek nélkül gyakorolhatja. Abban az esetben azonban, ha a munkavállaló elkülönült helyen végzi a munkáját, akkor megint csak előkerülnek azok az általános követelmények, amelyekre már az utasítási jog kapcsán is felhívtuk a figyelmet, de ezek konkretizálhatók, hiszen az ellenőrzési jog gyakorlásához nagyon

gyakran a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyesen kell eljárnia annak érdekében, hogy az hatékony lehessen, illetve valós képet mutasson az utasítások végrehajtását érintően. Nyilván, amennyiben a munkavégzés helye a munkavállaló otthona, úgy a magánélet tiszteletben tartása elsődleges kötelezettsége a munkáltatónak, ezért az ellenőrzési jog csak jelentős korlátozások mellett gyakorolható, egyrészt annak időbeli, másrészt tartalmi jellege okán is.

Az ellenőrzési jog gyakorlása persze jelentős mértékben függ az ellátandó feladatoktól is, hiszen számítástechnikai eszközökkel, elektronikai úton végzett munka ellenőrzésére a munkavégzés helyétől távol is sor kerülhet. Ez az ellenőrzési jog persze nem feltétlenül teljeskörű ellenőrzés, hiszen kizárólag a munkavégzés tényleges helyén végrehajtható ellenőrzések csak akkor lennének távolról is végrehajthatók, ha jelentős személyiségi jogi korlátozások, illetve adatvédelmi szabályok ezt biztosítanák, gondolok itt például a munkavégzés helyének optikai eszközökkel történő ellátására, kamerák felszerelésére.

Az ellenőrzési jog gyakorlása a bedolgozói jogviszony kapcsán egészen más korlátozást is jelent, hiszen nagyon gyakran nem is találkozik személyesen a munkáltató és a munkavállaló. Sok hasonlóság mutatható ki a bedolgozói jogviszony és a vállalkozási típusú jogviszonyok között, hiszen jelentős mértékben eredményfüggő lesz a bedolgozói jogviszonyban alkalmazott munkavállaló díjazása. Ebben a körben az ellenőrzési jog vizsgálata is sokkal inkább a klasszikus magánjog szabályai szerint értelmezhető.

A vezető állású munkavállalóval kapcsolatos ellenőrzési jog álláspontom szerint sokkal összetettebb és bonyolultabb, éppen az utasítások korlátozása kapcsán. Természetesen ebben a körben is különbséget kell tennünk az Mt.-ben is megtalálható kétfajta vezető állású munkavállaló között,²³ Az a munkavállaló, aki munkaszerződése alapján válik vezető állású munkavállalóvá, éppen a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munka betöltésére tekintettel nyilván nem tekinthető olyan vezetőnek, aki egyébként a társaság tulajdonosa részéről például nem is utasítható, illetőleg akinek hatásköre ne lenne elvonható. A törvény erejénél fogva vezető állású munkavállaló feletti ellenőrzési jogot alapvetően a tulajdonos gyakorolja és főként a magánjog, illetve a Ptk. által meghatározott keretek között.

Ezzel szemben azon munkavállaló esetén, aki vezető állásúnak minősül, azonban nem a törvény erejénél fogva, hanem a felek megállapodására tekintettel, az rá vonatkozó ellenőrzési jog talán valamivel – dogmatikai megítélését tekintve – egyszerűbb. Nagyon gyakran ugyanis ezek a munkavállalók olyan fontos és bizalmas, a munkáltató gazdasági érdekköre szempontjából kiemelkedő jelentőségű tevékenységet folytatnak, amelyet önállóan kell megvalósítani. A jelentéstételi kötelezettség a feladatokkal kapcsolatban nagyon szűk körre korlátozódik, és nagyon gyakori az, hogy az ellenőrzési jog gyakorlása azért ütközhet nehézségbe, mert magának az ellenőrzésre jogosultnak sincs meg az a

²³ Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető). Munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bek. a) pont] hétszeresét (Mt. 208. §).

szakmai ismerete, tudása, ami ahhoz kellene, hogy érdemben tudja vizsgálni az ilyen feladattal megbízott munkavállalók teljesítését.

Munkaerő-kölcsönzés kapcsán is szükséges vizsgálni az ellenőrzési jogot, tekintettel arra, hogy a munkáltatói jogok részben – ha az alapvető jogosultságokat nézzük, akkor nem is, de az utasítási jog, illetve annak ellenőrzése kapcsán – osztottan kerültek megállapításra. Lényeges kérdés, hogy amennyiben a kölcsönvevő munkáltató az utasítási jog végrehajtásának ellenőrzése körében olyan magatartás tanúsítását észleli, amely nem egyeztethető össze a kiadott utasítással, milyen lehetőségei adódnak a kölcsönzött munkavállaló kapcsán. Az egyik megoldás lehet az, hogy a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szerződésben a felek e tekintetben megállapodásra jutnak, és egy olyan jelzőrendszer kialakításában válnak érdekeltté, amely működtetése alkalmat ad arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója – jelesül a kölcsönbeadó – az esetleges kötelezettségszegésről haladéktalanul értesüljön.

Az ellenőrzési jog gyakorlása körében általánosságban is elmondható, hogy komoly alapjogi megközelítést igényel annak vizsgálata, hogy ezt a jogosultságot milyen keretek között végezheti a munkáltató. Az ellenőrzési jog ugyanis csak addig a pontig gyakorolható jogszerűen, amíg a szükségesség–arányosság tesztjét kiállja. Az ellenőrzési jog gyakorlása számos az Alaptörvényben meghatározott alkotmányos alapjogot érinthet. Ezek közül is elsőként az emberi méltóság sérthetlenségére irányuló, az Alaptörvény II. cikkében meghatározott jogosultságot kell felhívunk. Nyilván releváns a IV. cikk, amely a szabadsághoz és a személyi biztonsághoz való jogot garantálja, illetve a VI. cikk, amely szerint mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog korlátozása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével. Ugyanezen cikk (3) bekezdése biztosítja a személyes adatok védelméhez való jogot.

Hasonló védelmet biztosít az Európai Unió Alapjogi Chartájának 1. cikke, amely szerint az emberi méltóság sérthetetlen. Tiszteletben kell tartani és védelmezni kell.

4. Fegyelmi jogkör

A munkáltatói jogosultságok közül még vizsgálni kívánjuk az úgynevezett fegyelmezési jogkört, amely a magánjogi jogviszonyok között rendkívül sajátos, tekintettel arra, hogy alapvetően egy közjogi aspektusa a munkajogviszonyoknak. Egyértelműen abból a megközelítésből fakad a létjogosultsága, hogy a munkáltató az, aki alapvetően befolyással bír a munkaviszony tartalmára, illetve, hogy a munkavállaló alárendelt pozícióban van a munkáltatóhoz képest. A gazdasági munkaviszonyok szabályai viszonylag régóta tartalmaznak hasonló szabályokat.²⁴ A fegyelmi felelősség alapvetően

²⁴ NÁDAS György: Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/ 2. Különszám, 401–408.

összefügg a munkavégzésből fakadó függelmi viszonyal, a munkavégzés körülményeivel és az adott korszak történelmi (gazdasági-politikai) viszonyaival.²⁵

A fegyelmezési jogkör gyakorlása kapcsán a fegyelmi jog gyakorlásának céljaként alapvetően a prevenciót és a repressziót emelhetjük ki, reparációs célt nem tudunk megfogalmazni. A fegyelmezési jog léte a gazdasági munkaviszonyokban vitatott, azonban helye és szerepe nem elvetendő.

A fegyelmezési jog gyakorlása jelentős mértékben függ természetesen az irányítási, utasítási, illetve az ellenőrzési jog keretétől, határától. Alapvetés, hogy a fegyelmi felelősségnek, mint jogintézménynek a célja a megelőzés, azaz a céltudatos tudatformálás. Ezen célt azzal valósítja meg a jogintézmény, hogy hátránnyal fenyeget, ezt helyezi kilátásba.²⁶

A fegyelmezési jog kapcsán nem elsősorban az eljárási garanciák változása az, ami a megváltozott munkajogi környezetben számottevő lehet, hanem az alkalmazott joghátrányok. Felmerülhet a kérdés, hogy joghátránynak minősülhet-e és ilyen módon kötelezettségszegés szankciójaként alkalmazható-e, ha a munkavállalótól megvonjuk azt a kedvezményt, hogy otthon dolgozzon meghatározott ideig, vagy, hogy a bejelentés tételi kötelezettsége sokkal gyakoribbá válik egy meghatározott időtartamon belül.

A garanciális elemek körében arra kell felhívni a figyelmet, hogy az eljárás, amely a hátrányos jogkövetkezmény megállapítását okszerűen és szükségszerűen megelőzi, milyen módon folyhat le egy a munkáját nem a munkáltató székhelyén vagy telephelyén végző munkavállaló esetében, elképzelhető-e távmeghallgatás, illetőleg milyen módon biztosítható a beszerzett bizonyítékok megismerése az eljárás alá vont munkavállaló oldalán. Amennyiben ezek a garanciális lehetőségek biztosítottak, úgy azt is levonhatjuk következtetésként, hogy a hátrányos jogkövetkezmény kiszabására irányuló eljárás mibenléte mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára hordozhat olyan elemeket, amelyek miatt ennek az alapvetően közjogi jogintézménynek a továbbélése biztosított lehet.

5. Összegzés

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy az elmúlt időszakban megváltozott munkajogi és gazdasági környezet a munkáltatói jogok gyakorlását is alapvetően újradefiniálja, egészen más módon lehet, illetve szükséges ezeket a jogosítványokat gyakorolni. Figyelemmel kell lenni egyre inkább azokra az alapjogi elvekre és követelményekre, amelyek – különös tekintettel a munkavállaló otthoni tevékenységére – biztosítják a munka és a magánélet egyensúlyát, illetve azt, hogy a munkáltató az egyébként is előfőlényben lévő pozícióját ne használhassa visszaélészerűen.

²⁵ ZACCARIA Márton Leó: A vétkes kötelezettségszegés ára – a fegyelmi felelősség szerepe a gazdasági munkajogban régen és most. *Magyar Jog*, 2013/1. 37–45.

²⁶ RÁCZ Réka: A fegyelmi felelősség egyes kérdései a Munka Törvénykönyvében. *Munkajog*, 2021/1. 28–34.