
Szemelvények a magánélethez való jog munkajogi tárgyú bírói gyakorlatából

Halász Csenge*

A magánélethez való jog tartalmának meghatározásához számos értelmezési kérdés kapcsolódik, illetve a hazai jogrendszer több jogága is oltalomban részesíti. A jogi oltalom alapját generálklauzulák jelentik, amelyek tartalommal történő kitöltése a bírói esetjog feladata. Jelen tanulmányban a magánélethez való jog munkajogi tárgyú gyakorlatának néhány jellegzetes vonását igyekszünk felvázolni.

Kulcsszavak: magánélethez való jog, személyiségi jog, bírói gyakorlat

Excerpts from the case law on the right to privacy in labour law

The definition of the content of the right to privacy is subject to a number of interpretative questions and is protected by several branches of the domestic legal system. Legal protection is based on general clauses, the filling in of which is the task of case law. In this paper, we will try to outline some of the typical features of the practice of the right to privacy in the field of labour law.

Keywords: right to privacy, labour law, personality right, case-law

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2004>

1. Bevezető gondolatok

A magánélethez való jog, az ember személyiségének belső, titkos magját hivatott oltalmazni. Azt a megfoghatatlan és érintethetetlen territóriumot, amelyhez sem a fürkésző tekintetek, sem az állam „keze” nem férhet hozzá. Ezen nehezen körülírható és meghatározható jogosultság végigkíséri az emberiség fejlődésének történetét és mára a modern, demokratikus berendezkedésű államok alapvető értékét jelenti.

Tartalmának feltárása lehetetlen – és nézetünk szerint – szükségtelen feladatnak ígérkezik, generális értelemben vizsgálva, olyan jogosultságként tekinthetünk a magánélethez való jogra, amely az emberi méltóságból és az önrendelkezési szabadságból fakadóan, az ember „háborítatlansághoz való jogát”¹ a másoktól történő (fizikai és pszichikai síkon is megvalósítható) távolmaradást, a róla szóló

* Egyetemi tanársegéd, Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi Jogi Intézeti Tanszék.

¹ Lásd hozzá: Samuel Warren – Luis Brandeis: Right to Privacy. Harvard Law Review. 1890. 1.o.

információk feletti rendelkezést hivatott biztosítani.²

A magánélethez való jogot a hazai jogrendszer komplex jogvédelmi mechanizmus útján részesíti védelemben. Egyrészt, szupranacionális emberi jogi dokumentumokban³ és Alaptörvényben deklarált alapvető jog⁴, Polgári Törvénykönyvben nevesített személyiségi jog⁵, (rendhagyó módon) 2018 óta külön jogszabály is rendelkezik róla⁶, illetve számos egyéb jogágban is találhatóak olyan rendelkezések amelyek közvetlen vagy közvetett módon oltalmazzák a magánélethez való jogot.

E körben példaként nevesíthető a büntetőjog, az adatvédelmi jog, a polgári eljárásjog, a büntetőjog és a munkajog területe.

A munkajog szférája, amely Prof. Dr. Prugberger Tamás szerteágazó tudományos munkásságnak egyik origója. Jelen tanulmánnyal, amely a nyilvános védelem előtt álló doktori disszertációhoz kapcsolódik, szeretnék csatlakozni a Professzor Urat köszöntő kollégák népes taborához és egyúttal hálás köszönetemet kifejezni a dolgozatom májusi műhelyvitáján tett értékes, előremutató hozzászólásaiért is.

2. Munkaviszony és magánélet

A munka és a magánélet viszonyáról, egyensúlyáról köznapi, általános értelemben is számos diskurzus folyik.⁷ Jogi szempontból tekintve, alapvetésként rögzíthető, hogy a munkaviszony számos olyan sajátossággal rendelkezik, amely indokolja a magánélethez való jog fokozott védelmét. A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogaira vonatkozóan a Munka Törvénykönyve (röviden: Mt.) utaló szabályozást alkalmaz, és eltérő rendelkezés hiányában a Polgári Törvénykönyv vonatkozó normáinak az alkalmazását írja elő.⁸

Fontos garanciális szabályt jelent az is, hogy a munkavállaló személyiségi jogai csak a szükségesség és arányosság elveinek a tiszteletben tartásával korlátozhatóak. A személyiségi jog korlátozásának a módjáról, feltételeiről, tartalmáról, illetve az azt megalapozó körülményekről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni szükséges.⁹ Ezen rendelkezések oltalmazzák tehát a magánélethez való jogot is.

² A magánélethez való jog meghatározására számos kísérlet született Warren és Brandeis alapvetőnek tekinthető művének a megjelenése óta. Egyes nézetek egységes fogalomként tekintenek a magánélethez való jogra, míg mások szelvényjogok egységeként határozzák meg. Lásd hozzá példaként: Lawrence Lessig: A privát szféra architektúrája, Információs Társadalom, 2005/2.sz., 55.o., William L. Prosser: Privacy, California Law Review, 1960. 383.o., Menyhárd Attila: A magánélethez való jog elméleti alapjai. In Medias Res. 2014/2.sz., 398.o.

³ Lásd hozzá példaként: Emberi Jogok Európai Egyezménye 10. cikk. Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 16.cikk. Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 19.cikk.

⁴ Alaptörvény VI. Cikk.

⁵ Ptk. 2:42.§

⁶ 2018. évi LIII. törvény a magánélet védelméről.

⁷ Barakonyi Eszter: A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. Családbarát elemek a Munka Törvénykönyvében. 79.o.
http://www.epa.hu/02700/02750/00019/pdf/EPA02750_tudasmenedzsmnt_2007_02.pdf#page=79
(letöltés ideje: 2022.08.12.)

⁸ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 9.§ (1) bekezdés.

⁹ Mt. 9.§ (2) bekezdés.

Témánk szempontjából kiemelést érdemelnek az Mt. adatvédelemmel kapcsolatos normái is, amelyek körében a biometrikus adatok gyűjtését a jogszabály csak meghatározott esetekben, szigorú garanciák mellett teszi lehetővé.¹⁰ Szintén, az adatkezelésre vonatkozó normák körében kerül szabályozásra a munkáltató ellenőrzési joga, amelynek rendkívül fontos szerepe van a munkavállaló magánélethez való jogának az oltalmát érintően. Az elmúlt években széles körben elterjedt az a gyakorlat, amely során a munkáltató technikai eszközt alkalmaz a munkavállaló hatékony ellenőrzése érdekében, ezen eszközök azonban rendkívül könnyen a magánéletbe történő behatolást is jelenthetnek, amelyre (és természetesen a személyes adatok oltalmára) tekintettel az Mt. kimondja, hogy a technikai eszközökkel történő munkáltatói ellenőrzésről a munkáltató előzetesen, írásban köteles tájékoztatni a munkavállalót.¹¹ E tekintetben fontos kérdést jelent a munkavállaló által használt számítástechnikai eszköznek az ellenőrzése is, amelyre vonatkozóan a törvény rögzíti, hogy a munkáltató csak a munkaviszony teljesítése érdekében használ, számítástechnikai eszközön tárolt, munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be.¹² Tehát ha esetleg a munkavállaló privát fényképeket vagy adatokat is tárol az általa használt informatikai eszközön, abban az esetben a munkáltatót nem illeti meg az ezekben történő betekintési jog. Az ezzel ellentétes magatartás, számos személyiségi jog sérelmét idézheti elő, köztük a magánélethez való jogét is.

A magánélethez való jognak tehát számos kapcsolódási pontja van a munkajog területével, így hazai judikatúrában szép számmal találunk olyan ítéleteket, amelyekben a munkavállaló a magánélethez való jogának sérelmére hivatkozással indított peres eljárást a munkáltatóval szemben.¹³

3. Szemelvények a vonatkozó judikatúrából

A hazai bírói gyakorlatban több ízben is felmerült olyan eset, amely során egy munkavállaló jogviszonyának a megszüntetéséhez az vezetett, hogy szerelmi, érzelmi kapcsolatot alakított ki egy másik munkavállalóval. Egy 2017-es eseti döntés¹⁴ történeti tényállása alapján egy egyházi iskolában oktató pedagógus jogviszonya azért került megszüntetésre, mivel szerelmi viszonyt kezdett az egyik kolléganője férjével. Az oktatási intézmény szerint ez – az egyébként vitathatatlanul a magánélet körébe tartozó tény – ellentétben állt azon hitelvekkel, amelyek mellett az iskola elkötelezte magát, így bizalomvesztésre hivatkozva megszüntette a pedagógus jogviszonyát. Ennek mérlegelése körében, az első-és másodfokú bíróság egyaránt arra a következtetésre jutott, hogy a felmondásban megjelölt felperesi magatartás nem tekinthető olyan, a magánélethez tartozó, de a munkaviszonnal

¹⁰ Mt. 11.§ (1).

¹¹ Mt. 11/A.§ (1)

¹² Mt. 11/A.§ (3)

¹³ Lásd hozzá példaként a Kúria Mfv.10.261/2018/5, Székesfehérvári Közig. és Munkaügyi Bíróság M.183/2015/56., Szombathelyi Törvényszék Mf. 203/6/2015.sz. ítéleteket.

¹⁴ EBH.2017.M.25.

összefüggésben tanúsított magatartásnak, amely miatt jogszerűen megszüntethető lenne az alperesnél fennállt munkaviszonya.¹⁵ A gyakorlat szerint, nem írható elő egy kezdődő érzelmi kapcsolat munkáltató részére történő bejelentése, illetve a munkavállaló magánéletét érintő mindennemű korlátozásánál tekintettel kell lenni a szükségesség-arányosság követelményére. Nézetünk szerint, ez az érvelés helytállóan tekinthető, mivel egyértelműen sértené a szükségesség és arányosság követelményét, ha a munkavállaló kötelezettségeként kerülne megjelölésre, hogy a belső, intim és érzelmi kapcsolatait felfedje.

Szintén e körbe tartozó, érdekes esetjogi példaként említhető egy 2017-es ítélet¹⁶, amelynek a történeti tényállása szerint, a felperes munkavállaló egy egyházi iskola jogelődjénél, mint alperesnél létesített munkaviszonyt. A munkavállaló szerződésben kötelezte magát arra, hogy munkáját az egyházi és világi jogszabályok tiszteletben tartásával és az egyház tanításainak figyelembevételével végzi. Illetve a szerződésben rögzítésre került az is, hogy a munkahelyén sem tanúsíthat olyan magatartást, amely egyházi alkalmazotthoz méltatlan lenne és az egyház tanításával ellentétes magatartás rendes vagy rendkívüli felmondást megalapozó ok lehet.

A felperes házas családi állapotú, azonban megszakította az életközösségét és 2015. január 20-a óta Ö. P.-vel él élettársi kapcsolatban, aki szintén házas, és a házastársa tanítóként az alperes tantestületének tagja. A házasságon kívüli kapcsolatról az alperes igazgatója tudomást szerzett 2015 februárjában, amelyet követően megbeszélést kezdeményezett a felperessel, ahol tájékoztatta, hogy magatartása a munkaviszony megszüntetését eredményezi, amennyiben Ö.P házassági életközössége nem áll helyre. A feltétel nem teljesült, így megtörtént a felmondás, amelynek indokolása utalt az egyik kolléga férjével történő érzelmi kapcsolatra, amely megszakította közöttük az életközösséget. Az indokolást utalt tovább arra a követelményre is, hogy a munkaszerződés szerint az egyházi iskolában tanítóként tevékenykedő felperesnek a magánéletében is be kell tartani az egyházi szabályokat, amely nem történt meg, így a felperes elvesztette a munkáltató bizalmát, és veszélyezteti az iskola jóhírnevét, illetve a munkaviszony célját.

A felperes a keresetében öt havi végkielégítés megfizetésére kérte kötelezni az alperest, amelyet nézete szerint az alapozott meg, hogy a felmondásban kifogásolt magatartás nem valós, és a magánéletére történő hivatkozás sérti a jogos érdekeit. Álláspontja szerint, az a körülmény, hogy egy munkavállaló kivel létesít szerelmi kapcsolatot, és hogy emiatt házassági életközösség kerül megszakításra, az nem tekinthető olyan magatartásnak, amely összefügg a munkaviszonnyal, még abban az esetben sem, ha ez bizonyos szintű zavart okoz a munkáltatónál.

Az elsőfokú ítéletben, a közigazgatási és munkaügyi bíróság az alperest a felperes javára végkielégítés megfizetésére kötelezte. A bíróság indokolása szerint, a tanító munkakörben foglalkoztatott felperes esetében nem állapítható meg a magánélet körébe tartozó magatartásról, hogy az a munkakörének ellátására közvetlen hatással lett volna. Így a történeti tényállásban ismertetett felperesi magatartást az első fokon eljáró bírói fórum nem tekintette olyan, a magánülethez tartozó, de munkaviszonnyal összefüggésben tanúsított magatartásnak, amely miatt jogszerűen megszüntethető

¹⁵ Ezen szemlélet tükröződik a Szombathelyi Törvényszék Mf.2009/2016.sz. döntésében is.

¹⁶ EBH.2017.M25.

lett volna a felperes alperesnél fennállt munkaviszonya. Az ítélet ellen az alperes nyújtott be fellebbezést, amelynek folytán a másodfokú bíróság helybenhagyta az első fokon eljáró fórum ítéletét.

A másodfokú ítéletet követően a Kúrián folytatódott az ügy, amely kimondta, hogy a felülvizsgálati kérelem alaposnak tekinthető. A Kúria által hozott ítélet indokolása szerint, a végkielégítés elmaradása és a munkaviszony felmondása ugyanarra a magatartásra volt visszavezethető. Az alperes a felmondásban a felperes házastársi hűséget sértő magatartását értékelte olyannak, amely az egyház tanításával, illetve az egyházi fenntartású alperesi intézményben létesített munkaviszony céljával ellentétes, az alperes jóhírnevét sérti, a tantestület egységét megbontja, illetve amely a munkáltatónál bizalomvesztést eredményezett. Ekként a felperes magánéletben tanúsított magatartása a munkaviszonnyal is összefüggésbe volt hozható.

Ezen ítéleti megállapításokhoz kötődve, nézetünk szerint egy olyan magatartás, amely alapvetően a magánélet körébe tartozik, bizonyos esetekben megalapozhatja a munkaviszony megszüntetését. Az előzőekben ismertetett esetre is visszatekintve, az a következtetés vonható le, hogy adott esetben a magánélet körébe tartozó cselekmények is felmondás alapjául szolgálhatnak, ha azok például bizalomvesztést vagy a munkáltató jóhírnevének vagy jogos gazdasági érdekének a sérelmét vonják maguk után. Azonban annak az elvárása például, hogy a munkavállaló a kezdődő érzelmi kapcsolatának a tényét bejelentse a munkáltató részére, már aránytalan, a magánélethez való jogot sértő elvárás lenne.¹⁷

Nem érzelmi kapcsolattal összefüggésben, de felmondással kapcsolatosan született a Kúria 2015-ös precedens értékű határozata¹⁸, amely egy várandós munkavállaló határozott idejű szerződésének a megszüntetésével összefüggésben született. Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2011. február 21-étől állt az alperes alkalmazásában határozott idejű munkaszerződéssel, amely több alkalommal is meghosszabbításra került. Az utolsó, 2014. július 31-én kelt munkaszerződés a munkaviszony fennállását 2014. szeptember 30-áig állapította meg. Az alperes a felperessel 2014. szeptember 16-án közölte, hogy a határozott idejű munkaszerződése 2014. szeptember 30-án lejárt, ezen időpontot követően a munkaszerződését nem kívánja meghosszabbítani. A felperes a munkaviszonyának fennállása alatt, több alkalommal kérte az alperestől határozatlan idejű munkaviszony létesítését, amelytől ő elzárkózott. A felperes a munkaviszony fennállásnak utolsó szakaszában állapotos volt, 2014. október 7-én született meg a második gyermeke. A felperes sérelemdíj megfizetésére kérte kötelezni az alperest, és a keresetében hivatkozott arra, hogy a hosszú hónapokig tartó eredménytelen tárgyalások és a létbizonytalanság jelentősen megnehezítették a várandósságát, konfliktusokat okoztak a munkahelyen kívüli életében, ezáltal hatással voltak a magánélethez való jogára.

¹⁷ Ezen kérdéskörhöz kapcsolódva lásd továbbá: Rátkai Ildikó: A munkahelyi párkapcsolat megítélése egy kúriai döntés alapján. *Munkajog*, 2020/1.sz.

¹⁸ A Kúria Mfv.10588/2015/1. számú precedensképes határozata munkaviszony megszüntetése (munkaviszony jogellenes megszüntetése) tárgyában.

Az első-és másodfokon eljáró bíróság, illetve a Kúria is helyt adott a felperes keresetének, tekintettel arra, hogy sérültek az egyenlő bánásmódhoz és a magánélethez fűződő személyiségi jogai. Ezen jogosultságok sérelme az alperes azon magatartására vezethetőek vissza, hogy a több alkalommal, egymást követően, határozott időre kötött szerződések nem tekinthetőek jogszerűnek és azok alapjául nem szolgálhatnak az alperes azon indoklása, hogy a határozott időtartamú munkaviszony a munkavállalók eredményességét és hatékonyságát hivatott növelni. A várandós felperes határozott idejű szerződésének indokolás nélküli felmondása egyrészt az egyenlő bánásmód követelményébe ütközött, másrészt olyan bizonytalan helyzetet teremtett, amely kihatással volt családtervezéshez, illetve magánélethez való jogára. A Kúria ítéletének indoklása szerint, a 40 év felett gyermeket vállaló felperes egzisztenciálisan bizonytalan helyzetbe került, a munkaerő piacon a lehetőségei jelentősen beszűkültek, és a jogsértés akkor is megállapítható, ha az igénybe vett társadalombiztosítási ellátásokra tekintettel adott időszakra nézve vagyoni hátrány nem érte. Illetve fontos körülményként emelte ki azt is a bírói fórum, hogy az alperes lényegében munkajogi eszközökkel kívánta az intimszféra legmélyebb körébe tartozó gyermekvállalási hajlandóságot befolyásolni.¹⁹

Szintén munkajogi vetülettel rendelkezik az a 2018-as döntés²⁰, amelyben az eljárás tárgyát annak vizsgálata képezte, hogy az Európa Parlament és Tanács 2003/88/EK irányelvének a fizetett szabadságra vonatkozó rendelkezései nem megfelelően kerültek átültetésre az Mt.-be, amely hátrányosan befolyásolta a munkavállalók szabadságának tartamát, érintve ezzel magánélethez való jogukat is. Erre vonatkozóan a bíróság kimondta, hogy a magánélethez való jog sérelmét jelenti, ha az uniós jog nem megfelelő átültetéséből fakadóan, a hazai jogszabály alapján elvonják a magyar munkavállaló rendes fizetett szabadságát, ezáltal csökkentik a rekreációra illetve a családi kapcsolatokra fordítható idejét. Így lényegében azzal, hogy egy európai uniós jogforrás nem került megfelelően átültetésre a hazai jogba, és a munkavállalók kevesebb szabadidőhöz jutottak sérült a magánélethez való joguk. Nézetünk szerint, ez az ítélet rendkívül fontosnak tekinthető a magánélethez való jog oltalma szempontjából, hiszen abban tevőleges állami kötelezettség elmaradása miatt került megállapításra e jogosultság sérelme.

4. Záró gondolatok

Ezen felvillantott néhány jogeset jól mutatja, hogy a magánélethez való jog érvényesülése és annak biztosítása elengedhetetlen a munkajogi jogviszonyok körében is. Az ítéletek egy része a munkahelyen történő érzelmi viszonyok kialakításával kapcsolatosan született, amelyek az olyan személyes kapcsolatok jogi értékelésével függnek össze, amelyek főszabályként a magánélethez való jog részét képezik. A munkáltatónak ugyanakkor lehetősége van arra, hogy például vezető állású munkavállalókra vonatkozóan olyan összeférhetlenségi szabályt állapítson

¹⁹ A Kúria Mfv.10588/2015/1. számú precedensképes határozata munkaviszony megszüntetése (munkaviszony jogellenes megszüntetése) tárgyában.

²⁰ BH.2018.21.

meg, amelyek kizárják az irányításuk alá tartozó munkavállalókkal való érzelmi kapcsolat kialakítását. Ezt nyilvánvalóan a munkáltató jogszerű működése és gazdasági érdekeinek a védelmi diktálja, fontos azonban, hogy a munkavállaló magánélethez való jogának a korlátozására csak a szükségesség és arányosság követelményének a tiszteletben tartásával van lehetőség. A teljességre törekedve megjegyezzük, hogy a magánélethez való jogot érintően, fontos kérdéskört jelent a munkavállalók kamerarendszerrel történő megfigyelésének a lehetősége, és az ellenőrzési jog fejlett technológiai eszközökkel történő gyakorlása, amelyek a vonatkozó jogszabályi garanciák és a személyiségi jogi rendelkezések be nem tartása esetén magukban hordozzák a munkavállalókat érintő komoly jogi sérelmek lehetőségét.

Irodalomjegyzék

- Samuel Warren – Luis Brandeis: Right to Privacy. Harvard Law Review. 1890. Vol 4, No. 5, 193-220.; <https://doi.org/10.2307/1321160>.
 - Lawrence Lessig: A privát szféra architektúrája, Információs Társadalom, 2005/2, 55-74; <https://doi.org/10.22503/inftars.V.2005.2.4>.
 - William L. Prosser: Privacy, California Law Review, 1960/3, 383-423; <https://doi.org/10.2307/3478805>.
 - Menyhárd Attila: A magánélethez való jog elméleti alapjai. In Medias Res. 2014/2.sz., 398.o.
 - Barakonyi Eszter: A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. Családbarát elemek a Munka Törvénykönyvében. http://www.epa.hu/02700/02750/00019/pdf/EPA02750_tudasmenedzsment_2007_02.pdf#page=79 (letöltés ideje: 2022. 08.12.)
 - Rátkai Ildikó: A munkahelyi párkapcsolat megítélése egy kúriai döntés alapján. Munkajog, 2020/1.sz.
-
-