

Stratégia Agenda Bt.

MUNKAJOGI KIHÍVÁSOK AZ IPARI FORRADALOMBAN  
ESETTANULMÁNY A KISKERESKEDELMI ÁGAZATBAN

---

**A tanulmány a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének  
GINOP-5.3.5-18-2018-00051 számú projektje keretében  
készült.**

**kelt 2021. március 19.**

**Creative Commons 4.0 BY-NC-ND**

**A tanulmány szabadon letölthető és megosztható, amennyiben  
tartalmazza az eredeti forrás megnevezését. Megváltoztatása vagy  
kereskedelmi alkalmazása nem megengedett.**

**SZÉCHENYI**  **2020**



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Tartalom

Bevezető .....	4
2. „Tipikusan atipikus”, avagy a jövő lehetséges munkavégzési formái a kereskedelemben .....	5
3. Hogyan hat a digitalizáció a munkakörülményekre most és a jövőben? .....	13
4. Távmunka .....	20
5. Hogyan változtatja meg a digitalizáció az alapvető kötelezettségeket, a digitalizáció hatása a munkaviszonyra .....	25
5.1. Bring your own device (BYOD) .....	25
5.2. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés szabályai az otthoni munkavégzés során .....	28
5.3. Ellenőrzési jog .....	29
6. Munkaidő .....	36
6.1. Right to disconnect .....	37
6.2. Munkaidő-szervezés egyes kérdései .....	40
7. Kártérítési felelősség .....	41
7.1. A munkáltató kártérítési felelőssége .....	41
7.1.1. Kárfelelősség feltételei .....	42
7.1.2. A munkáltató mentesülése a felelősség alól .....	44
7.1.3. A munkáltató kimentési lehetőségei és az otthoni munkavégzés .....	46
7.2. Munkavállaló kártérítési felelőssége .....	46
7.2.1. Az általános megőrzési felelősség .....	47
7.2.2. Pénztárosok, pénz- és értékezelők felelőssége .....	48
7.2.3. Munkavállalói biztosíték .....	50
8. Felmondások .....	51
9. A digitalizáció adatvédelmi kérdései a kiskereskedelemben .....	57
10. Élethosszig tartó tanulás a jövő kulcsa .....	69

11. Szakszervezetek szerepe és kihívásai a digitalizáció világában .....	77
12. Összefoglalás.....	86

---

## Bevezető

Megjósolni a jövőt izgalmas, ugyanakkor kihívásokkal teli feladat. Jelen kiadványban mégis arra teszünk kísérletet, hogy felvázoljuk azokat a lehetséges munkajogi trendeket és kihívásokat, amelyekkel a kiskereskedelemben szembesülni fognak a munkáltatók, munkavállalók és a szakszervezetek.

A tanulmányban olyan munkajogi intézményeket veszünk górcső alá, amelyek a kiskereskedelemre jellemzőek, s a megalapozó tanulmányt, a prognózisokat, valamint a nemzetközi trendeket figyelembe véve elemezzük ezeket.

A digitalizáció rohamos fejlődése kihívás elé állítja a jogalkotót és a jogalkalmazókat egyaránt, hiszen a meglévő munkajogi jogintézmények, hagyományos munkajogi fogalmak nem maradéktalanul alkalmasak megfelelni az újonnan felmerülő problémák megoldásának. A teljesség igénye nélkül néhány munkajogi dilemma, amely hangsúlyosan felmerült a digitalizáció hatására: távmunkavégzés vs. home office munkavégzés, adatvédelmi kihívások, elektronikus dokumentumok megítélése, elektronikus megfigyelőrendszer kérdései, egyes munkafolyamatok digitalizálásának hatásai vagy akár a közösségi média használatából eredő konfliktusok.<sup>1</sup>

A jelenlegi munkajogi keretek megismerése elengedhetetlen azonban ahhoz, hogy elemezzük ezen kihívásokat és lehetőségeinkhez mérten felkészüljünk a digitalizáció és automatizáció hatására, dilemmáira a kereskedelemben. A könyvben többek között írunk a jövőbeni munkavállalási formákról, munkaidőről, a kártérítési felelősségről, valamint szót ejtünk a szakszervezetek szerepéről és lehetséges kihívásairól is.

---

<sup>1</sup> Kun Attila: Munkaviszony és a digitalizáció – rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk): A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, p. 389.

## 2. „Tipikusan atipikus”, avagy a jövő lehetséges munkavégzési formái a kereskedelemben

A rohamosan változó világ, a globalizáció, a modern technológiák és módszerek alkalmazása az elmúlt évtizedekben jelentősen átalakították a munkaerőpiacot. Megváltozott a munka világa, s ez a változás még mindig tart, amihez rugalmas munkajogi szabályokra van szükség. Többek között ez a folyamat hívta életre a 2012. évi I. törvényt a munka törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.). A törvény főbb célkitűzései közül egyet mindenképpen érdemes megemlíteni. Az első, hogy „igazodjon az EU-s munkajog-politikai elvárásokhoz, különösképpen a korábbi Liszaboni Stratégiára épülő úgynevezett Zöld Könyv szelleméhez, amely a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmaknak megfogalmazására törekedett, illetve egyrészt a rugalmas foglalkoztatás megteremtésének, másrészt a munkavégzők szociális biztonságának fenntartásának érdekében szükséges jogalkotási lépésekre irányította a tagállamok figyelmét.”<sup>2</sup>

A rugalmas foglalkoztatásra való törekvésnek köszönhetően terjedt el hazánkban, s így a kereskedelmi szektorban is az atipikus munkavégzés erősödése.

Elmondhatjuk, hogy az atipikus munkaviszonyok jelenleg is uralják a kereskedelmet, s ahhoz, hogy kíséreltet tegyünk arra, hogy megjósoljuk, a jövőben milyen trendekre számíthatunk, ismernünk kell a már jelenleg is alkalmazott nem tipikus munkavégzési formákat.

A kereskedelem jellegéből adódóan vannak olyan időszakok, amikor extra munkaerőre van szükség. Tipikusan ilyenek az ünnepek, illetve a nyári szabadságolások, amikor is a megnövekedett munkaerő igényt a *határozott idejű munkaviszony* alkalmazásával kívánják kielégíteni. A határozott idejű munkaviszonyt a munkaszerződésben kell meghatározni oly módon, hogy abból kiderüljön a munkaviszony vége. Ez lehet akár egy pontos dátum, ugyanakkor az sem kizárt, hogy a munkaviszony megszűnését valamilyen esemény bekövetkezéséhez kötik (az a munkavállaló, akinek a munkakörét ideiglenesen e módon tölti be a munkáltató, visszatér a GYES-ről). A határozott idejű munkaszerződés időtartama nem haladhatja meg az öt évet.

---

<sup>2</sup> Hajdú József – Kun Attila Munkajog I. p. 78.

A másik ilyen tipikusan atipikus munkavégzési forma a *részmunkaidős foglalkoztatás*. Erről akkor beszélhetünk, ha a munkavállaló a rá egyébként irányadó teljes napi munkaidőnél rövidebb munkaidőben kerül foglalkoztatásra és a felek a rövidebb napi munkaidő teljes napi munkaidővé minősítéséről – a munkaszerződésben – nem rendelkeznek<sup>3</sup>. A kereskedelmen nem ritka a 35-, 30-, 25-, 20-, de akár a 10 órás munkaviszony alkalmazása. Ez a fajta foglalkoztatás kedvező a munkáltatónak, hiszen ez is növeli a munkaerőszervezés hatékonyságát, és kedvező lehet a munkavállalóknak is, különösen, ha figyelembe vesszük, hogy a kereskedelemben dolgozók több mint 67 százaléka nő<sup>4</sup>, s többségük édesanya. A nem teljes munkaidős munkaviszony megkönnyítheti számukra a munka és a családi élet közötti egyensúlyt, persze csak akkor, ha önként vállalják ezt a fajta munkavégzést.

A kiskereskedelmi forgalom ciklikussága, valamint a munkaerőhiány következtében terjedt el a *munkaerő-kölcsönzettek* foglalkoztatása az ágazatban. A munkaerő-kölcsönzés: az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében munkavégzésre a kölcsönvevőnek ideiglenesen átengedi (kölcsönzés)<sup>5</sup>. Ebben az esetben az adott kereskedelmi cég a kölcsönvevő, akinek kötelessége, hogy a kölcsönzés tartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási feltételeket, így például a munkabér összegét és védelmét, továbbá az egyéb juttatásokat<sup>6</sup>. Ez a fajta foglalkoztatás kellően rugalmas munkaerőgazdálkodást biztosít a cégeknek úgy, hogy csak akkor fizetnek a munkaerőért, amikor arra szükség van.

A flexibilis munkaerőgazdálkodás másik módja a diákok foglalkoztatása, avagy az *iskolaszövetkezeti munkaviszony*. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás (a továbbiakban: külső szolgáltatás) keretében is teljesítheti. A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján

---

<sup>3</sup> Mt. 88. § (1) bek.

<sup>4</sup> Elérhető: [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_eves/i\\_qlf005b.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qlf005b.html)

<sup>5</sup> Mt. 214. § (1) bek.

<sup>6</sup> Mt. 219. § (1) (2) bek.

létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint az Mt. meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni. A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.<sup>7</sup>

Ezek voltak hát a leggyakoribb nem tipikus munkavégzési formák a kereskedelemben. Most vizsgáljuk meg, hogy a jövőben vajon milyen trendek várhatóak.

Egyes vélekedések szerint: „a digitalizáció az atipikus szerződéses foglalkoztatás növekedésével is jár, ami teljesen más, mint a teljes munkaidőben való foglalkoztatottság – amire a jelen munkaügyi szabályok is alapulnak. A részmunkaidős és a határozott időre szóló szerződéses foglalkoztatás 12,5-ről 15,8 százalékra emelkedett az EU-ban 2020 óta. Emellett az egyéni vállalkozók száma is jelentősen megugrott néhány tagállamban (főleg Hollandia, Egyesült Királyság), de az úgynevezett platformmunkások száma szintén emelkedik, már 14 tagállamban a lakosság 2 százalékának ez jelenti a fő jövedelmi forrást. Az EU-ban a dolgozó réteg több mint 40 százaléka dolgozik már egyéni vállalkozóként, vagy valamilyen atipikus foglalkoztatási formában.”<sup>8</sup>

Ahogy azt Kis Miklós írta, „a Citibank tanulmánya szerint, ahogy az automatizáció halad előre, úgy nőnek a munkáltatók elvárásai a foglalkoztatottjaik skilljeit illetően a kiskereskedelmi szektorban. Egyre magasabb szintű skillekkel rendelkező emberek versenyeznek majd valószínűleg egyre kevesebb állásért – az Egyesült Államokban az elemzés szerint máris ez a helyzet.”<sup>9</sup>

Ha ebből a tézisből indulunk ki, és figyelembe vesszük a jelenleg létező atipikus munkavégzési formákat, joggal gondolhatunk arra, hogy ha a jövőben magasabb szintű készségekre lesz

<sup>7</sup> 2006. évi X törvény (Szövetkezeti törvény) 10/B. § (1) (2) (3) (6) bek.

<sup>8</sup> A digitális átalakulás hatása az uniós tagországok munkaerőpiacára: <https://jogaszvilag.hu/napi/a-digitalis-atalakulas-hatasa-az-unios-tagorszagok-munkaeropiacara/> letöltve: 2020.12.28.

<sup>9</sup> Kis Miklós: A negyedik ipari forradalom kihívásai a kiskereskedelemben dolgozók körében. Megalapozó tanulmány, p. 49.

szükség, amelynek köszönhetően jelentősen csökkenhet például a munkaerő-kölcsönzöttek és a diákmunkások szerepe a kereskedelemben. Az a foglalkoztatási forma, amely még releváns lehet a jövőben, az a *határozott idejű*-, valamint a *részmunkaidős munkavégzés*, hiszen feltételezhető, hogy e foglalkoztatottak rendelkeznek a munkáltató által megkívánt képzettséggel és készségekkel.

A COVID-19 járvány rávilágított arra, hogy bizonyos szellemi munkakörökben a *táv munka* fenntartható és hatékony alternatíva mind a munkáltató, mind a munkavállaló számára. Ha abból indulunk ki, hogy a jövőben magasabb képzettségű munkavállalókra van szükség, és a prognózisok egyre több szellemi munkakört jósolnak, látható, hogy a távmunka hosszútávon is jelen lehet a szektorban. A távmunka nem más, mint a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.<sup>10</sup> Ezen típusú munkavégzésnek a munkajogi kihívásait a későbbi fejezetekben fejtjük ki (adatvédelem, munkaidő).

A magyar munkajogban még nem definiált a *nulla órás szerződés fogalma* (zero hour contract), azonban ez a jelenség egyre inkább terjed a világban. Ez a munkavégzési forma „lényegében azt jelentené, hogy a munkáltatót nem terheli foglalkoztatási kötelezettség, azaz nem kell ellátnia munkával a munkaszerződést aláíró munkavállalót, illetve bérfizetési kötelezettsége is csak a ténylegesen ledolgozott idő után van.”<sup>11</sup> A nulla órás szerződések hazai megjelenése meglehetősen hátrányos lenne a munkavállalók szempontjából, hiszen ez nem biztosít számukra stabil, kiszámítható jövedelmet, amely pont a munkavégzés egyik legfontosabb célja lenne. Munkajogi szempontból is igen nagy kihívást jelentene egy erre vonatkozó szabályozás megalkotása, amely biztosít némi minimumstandardokat a dolgozók védelme érdekében.

Magyarországon még kevésbé jellemző, ugyanakkor a világban egyre elterjedtebb a „*megosztáson alapuló gazdaság*” és az *ebből létrejött munkavégzési formák*.

---

<sup>10</sup> Mt. 196. § (1) bek.

<sup>11</sup> Kártyás Gábor - Répáczki Rita - Takács Gábor: A munkajog digitalizálása. A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz, Budapest, 2016., Készült a Közösen a Jövő Munkahelyeiért Alapítvány támogatásával



„Az információs társadalomhoz kapcsolódik a megosztás alapú-, megosztásra épülő gazdaság (sharing economy) jelensége. A megosztás alapú gazdaságban az emberek jellemzően internetes felületeken, ún. platformokon keresztül szolgáltatnak egymásnak, melynek keretében megosztják egymással kihasználatlan tudásukat, szakértelmüket, készségeiket, dolgaikat, helyüket, vagy akár idejüket. Tehát kereskedelem tárgyává válnak hagyományosan terméknek nem minősülő erőforrások, dolgok, eszközök is. Megoszthatják a felhasználók egymással szabad helyüket otthonukban (Airbnb), helyet az autójukban (Uber, Oszkár, BlaBlaCar), parkolóhelyüket (Park Circa), ruháikat (ThredUp), felszereléseiket (gearcommons), idejüket (TaskRabbit, Instacart), tőkéjüket (Zopa, Prosper), és napról napra egyre több mindent, ami birtokukban van. A digitális online platformokon nem különülnek el élesen a szolgáltatók és a fogyasztók.”<sup>12</sup>

2017-ben már az Európai Parlament is felhívta erre a jelenségre a figyelmet: „a közösségi gazdaság jelentős hatást gyakorolhat a régóta fennálló szabályozott üzleti modellekre számos stratégiai jelentőségű ágazatban, mint például a szállítás, szállás, vendéglátóipar, szolgáltatások, kiskereskedelem és pénzügyek; megérti a hasonló gazdasági szereplőkre vonatkozó különböző jogi mércék alkalmazásához kapcsolódó kihívásokat; meggyőződése, hogy a közösségi gazdaság megerősíti a fogyasztók pozícióját, új munkalehetőségeket kínál és erősítheti az adózási fegyelmet, hangsúlyozza ugyanakkor a magas szintű fogyasztóvédelem, valamint a munkavállalói jogok és az adófizetési kötelezettségek teljes tiszteletben tartása biztosításának fontosságát; elismeri, hogy a közösségi gazdaság hatással van a városi és a vidéki környezetre egyaránt.”<sup>13</sup>

A közösségi gazdaság hívta életre a platform-, avagy applikáció alapú munkavégzést.

„A platform alapú vagy internetes munkavégzés során a felek online platformokon keresztül kerülnek egymással kapcsolatba. A munkavégzők honlapon vagy applikáción keresztül végeznek el feladatokat, nyújtanak szolgáltatást, dolgoznak.”<sup>14</sup>

<sup>12</sup> <https://arsboni.hu/digitalis-platformok-mint-a-sharing-economy-munkaltatoi/> letöltve 2020.12.28.

<sup>13</sup> P8\_TA(2017)0271 A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2017/2003(INI)) (6. pont)

<sup>14</sup> ORSZÁGGYŰLÉS HIVATALA KÖZGYŰJTEMÉNYI ÉS KÖZMŰVELŐDÉSI IGAZGATÓSÁG KÉPVISELŐI INFORMÁCIÓS SZOLGÁLAT; Inforjegyzet ;2019/41. 2019.11.29.

Ahogy azt dr. Rácz Ildikó, aki a témában a hazai munkajogi szakirodalom egyik legtermékenyebb szerzője, PhD értekezésében írja, az internet alapú munkának alapvetően két fajtája van.

Az első ilyen online munkavégzés a *Crowdwork*, amelynek jellemzője, hogy kizárólag az online térben történik a munkavégzés, tehát nem kapcsolódik hozzá természetbeni szolgáltatás. „A platformok lényegében egy meghatározhatatlan tömegnek („crowd”) címezik a munkát, amelyek sok esetben ún. mikro feladatok. Ezek a típusú munkák teljes egészében nélkülözik a felek közötti személyes kontaktust, az egész munkafolyamat az online térben zajlik. Ez esetben a platform egy „megoldandó problémát” tesz közzé az interneten, amit a – jobb esetben – szaktudással rendelkező individuumok oldanak meg. Ebben a körben a legkülönbébb munkákat találhatjuk: adatok gyűjtése honlapokról, képek elemzése, sőt egy adott szolgáltató pozitív értékelésének terjesztése.”<sup>15</sup> A platformmunkának ezen alfaja kevésbé lehet jellemző a kereskedelemben, ellentétben a második típussal, amely az *applikáció alapú munkavégzés* (*work-on-demand via apps*).

A Crowdworkkel ellentétben „a „work-on-demand via apps” esetében – sokkal megfoghatóbb módon – tradicionális munkavégzési tevékenységekről van szó, amelyeket alkalmazásokon keresztül ajánlanak fel és vállalnak el (például fuvarozás, takarítási munkák). A kifejezést megfelelően adja vissza az „applikáció alapú munkavégzés” magyar fogalma. Az alkalmazásokat működtető cégek általában a szolgáltatások minimum minőségi szintjét is meghatározzák, a munkaerő „irányítása” és kiválasztása mellett. Az applikáció alapú munkavégzés gyakorlati megvalósulása szerint a jogviszonyban az ügyfél/fogyasztó fizet a platformnak a nyújtott szolgáltatásért, a platform pedig – levonva a saját költségeit – átutalja a munkát végző személy részére.”<sup>16</sup>

---

1.o. [https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet\\_2019\\_41\\_platform\\_alapu\\_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981](https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981) (letöltve 2020.12.28.)

<sup>15</sup> dr. Rácz Ildikó: A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire PhD értekezés (Műhelyvitára készített változat) p. 28-29. (letöltve 2020.12.28.)

<sup>16</sup> U.o. 29-30.

Ha nem is a szoros értelemben vett kereskedelemben, de már van erre létező példa Magyarországon. A KlikforWork<sup>17</sup> egy diákoknak szóló platform, ahol különböző feladatok elvégzésére jelentkezhetnek. Az egyik ilyen feladat például a bevásárlás. Ezt értelmezhetjük akként, hogy a diák, mint egy kvázi picker<sup>18</sup> összekészíti a megrendelő által megvásárolni kívánt termékeket, annyi különbséggel, hogy esetünkben ezt ki is fizeti és el is szállítja a megrendelőhöz. Hogy ez a fajta munka vajon mennyire fog elterjedni a jövőben az kérdés, de érdemes ezt is figyelembe venni, mint lehetséges alternatíva a kereskedelem digitalizációja kapcsán.

„A platform alapú gazdaság és munkavégzés számos munkajogi aspektust vet fel. A leggyakrabban feltett kérdés, hogy munkaviszony vagy önfoglalkoztatás-e ez a munkavégzés? Rendelkeznek-e a platformok a munkáltatókat jellemző ismérvekkel? Milyen munkajogi védelem áll a munkavállalók rendelkezésére?”<sup>19</sup>

A legnagyobb kihívás a szabályozás kérdése, hiszen ez nem egy hagyományos értelemben vett munkavégzés, amely a felek akaratával, kölcsönösen, írásban jön létre. Ebben az esetben a „jogviszony” egy regisztrációval kezdődik, s a dolgozni vágyó saját maga dönti el, hogy mely lehetőségeket vállalja el a platformról. Nagy kérdés például, hogy a munkát végző munkavállalónak minősül-e vagy sem. Mivel nem hagyományos munkaviszonyról beszélünk, ezért még nem látható, hogy ezt a jövőben a munka törvénykönyve szabályozhatja-e, s ha igen minként teszi azt.

A bérezés is kérdéseket vet fel, hiszen ezt általában a teljesítés után kapják meg a munkát vállalók, amely a platform által meghatározott módon folyamatosan változhat.<sup>20</sup> Ebben az esetben tehát az egyenlő munkáért egyenlő bérezés elve sérülhet.

---

<sup>17</sup> <https://clickforwork.hu/>

<sup>18</sup> Picker: az e-kereskedelem területén foglalkoztatott munkavállaló, aki összekészíti a fogyasztó által megrendelt termékeket.

<sup>19</sup> [https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet\\_2019\\_41\\_platform\\_alapu\\_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981](https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_41_platform_alapu_munka.pdf/01d74d1e-1999-f2a3-eedc-66e0f9fb1a31?t=1572440162981) p. 4. (letöltve 2020.12.28.)

<sup>20</sup> Rác p. 45.

A fenti kérdéseken felül még számtalan más probléma is felmerülhet a platformmunka kapcsán, mint például a stressz, az elkülönültség érzése és a munka-magánélet egyensúlya.<sup>21</sup>

„A cél az kell, hogy legyen, hogy nemzeti és nemzetközi szinten is létezzenek olyan munkajogi biztosítékok, amelyek tisztességes munkafeltételeket és megfelelő jogi és szociális védelmet garantálnak függetlenül a foglalkoztatási jogviszony fajtájától, így a digitális gazdaságban platform alapon dolgozóknak is.”<sup>22</sup>

Erre az álláspontra ráerősít az Európai Parlament már fentebb említett állásfoglalása, amelyben kitér arra, hogy a tagállamoknak saját hatáskörükben kellene biztosítani ezen dolgozók megfelelő jogi és szociális védelmét attól függetlenül, hogy munkavállalónak minősülnek, vagy sem.<sup>23</sup>

Összességében elmondható, hogy rendkívül nehéz megjósolni, milyen munkavégzési formák lesznek jelen a jövő kereskedelmében. Az viszont biztos, hogy a jogalkotóknak reagálniuk kell ezekre a változásokra, amely olyan szabályozásokat kíván, amelyek védelmet biztosítanak a munkát vállalók számára.

---

<sup>21</sup> Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations European Economic and Social Committee p. 24. (letöltve (2020.12.02.)

<sup>22</sup> Kun Attila: A digitalizáció kihívásai a munkajogban – in: Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai, szerk.: Homicskó Árpád Olivér, Károli Gáspár Református Egyetem, ÁJK, 2018. p. 119-137.

<sup>23</sup> P8\_TA(2017)0271 A közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrend Az Európai Parlament 2017. június 15-i állásfoglalása a közösségi gazdaságra vonatkozó európai menetrendről (2017/2003(INI)) (39. pont)

### 3. Hogyan hat a digitalizáció a munkakörülményekre most és a jövőben?

Mielőtt a következő fejezetekben végig megyünk a jövő kereskedelmének munkajogi kihívásain, érdemes megvizsgálnunk a jelenlegi helyzetet, hiszen a digitalizáció már most is megfigyelhető az ágazatban, amely két fronton is érezteti hatását.

Az egyik ilyen terület a munkafolyamatok digitalizálása, a másik pedig az e-kereskedelem. A következő oldalakon ez utóbbit fogjuk bemutatni.

Ahogy azt Kis Miklós írja, „Az e-kereskedelem olyan játékosainak a felemelkedése, mint az Amazon, az első fecskéi lehetnek azon új időknél, amikor a hagyományos áruházi és bolti állások megszűnésével a fogyasztók vásárlásuk során akár egyetlen kiskereskedelmi dolgozóval sem találkoznak – írja a Citibank elemzése.”<sup>24</sup>

Az Amazont és az ehhez hasonló cégeket „pure players”-nek, azaz tisztán e-kereskedelemmel foglalkozó cégeknek nevezzük. A legtöbb ilyen típusú cégnek nagyon hasonló az üzletpolitikája. Legfőbb jellemzőjük az eladás agresszív növelése az alacsony árakon keresztül, annak érdekében, hogy növeljék a piaci részesedésüket.

„Jeff Bezos, az Amazon tulajdonosa, a világ leggazdagabb embere. Azonban fontos hangsúlyozni, hogy nem azért ő a legmódosabb, mert ez a cég profitot termel. Ha a számok mögé nézünk láthatjuk, az Amazon valójában veszteséges, viszont ennek ellenére, mivel nagyon magasak az eladási statisztikák, egyre többet érnek a részvények. Ez eredményezte azt, hogy ma ő a legtehetősebb üzletember a világon. Egy 2017-es októberi becslés szerint 5 percenként 6,24 billió dollár nyereséget könyvel el. Ez utóbbi összeg majdnem azonos a Moldovai Köztársaság 2016-os GDP-jével.”<sup>25</sup>

Joggal merülhet fel az olvasóban a kérdés, hogy mindez miért fontos egy munkajogi tanulmányban? A válasz egyszerű. Az üzleti modell nem csak a cég működését definiálja, hanem azt is, hogy miként és milyen körülmények között foglalkoztatja a munkavállalóit.

---

<sup>24</sup> Kis p. 28.

<sup>25</sup> Kiss Nikoletta (ágazati szakértő, KASZ) Összefoglaló az UNI Europa Commerce Kongresszusáról (2019. október 15-16., Bukarest)

A Syndex az UNI Global Commerce megbízásából készítette a 2019. októberi jelentését<sup>26</sup>, amely e-kereskedelemmel és annak a munkaerőre gyakorolt hatásával foglalkozik. Ezt a tanulmány dolgozzuk fel ebben a fejezetben.

A Syndex szerint az alábbi stratégiát követik a „pure players” cégek:

- Agresszív növekedés maximalizálása és terjeszkedés: ennél a stratégiánál az eladási adatok fontosabbak, mint a profit. Ha a munkavállalók aspektusából vizsgáljuk ezt a dolgot, ez számukra alacsony bért, magas fluktuációt, különösen nagy munkaterhelést és nem megfelelő munkahelyi feltételeket teremt.
- A működés maximális rugalmasságának megteremtése annak érdekében, hogy alkalmazkodni tudjanak a kereslet szezonális ingadozásához a munkavállalók munkahelyi biztonsága és védelme rovására.
- Automatizáció és robotizáció bevezetése különösen a raktárakban és a logisztikai központokban
- Szakszervezet ellenes politika a vezetésben

A tisztán e-kereskedelemmel foglalkozó cégek (az üzleti stratégiájuk függvényében) előszeretettel alakítanak ki olyan értékláncot, amely töredezett, olcsó s amelyben nem rendezettek a munkaügyi kapcsolatok ami pedig alacsony foglalkoztatási normákhoz vezet.

Az alábbi táblázat az ellátási értéklánc különböző fázisain keresztül mutatja be a munkavállalókra leselkedő kockázatokat és azokat a problémákat, amelyekkel ők szembesülnek.

---

<sup>26</sup> E-COMMERCE: RECENT TRENDS AND IMPACT ON LABOUR  
[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce\\_report\\_syndex\\_october\\_2019\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce_report_syndex_october_2019_en.pdf)  
(letöltve: 2020.12.28.)

Tevékenység	Ki végzi a feladatot?	Kockázatok a munkavállalók aspektusából
<b>Bejövő logisztika</b>	Többnyire alvállalkozók, szállítmányozási cégek	Fokozott munkaterhelés, munkavédelmi kockázatok. Nincs kapcsolat a valódi munkáltatóval az alvállalkozói jogviszony miatt.
<b>Működés a logisztikai központokban és a raktárakban</b>	Munkavállalók, ha a raktár az anyavállalat része	Nehéz munkakörülmények, nagy munkaterhelés, automatizáció
<b>Kimenő logisztika</b>	Alvállalkozók, magánvállalkozók	Fokozott munkaterhelés, munkavédelmi kockázatok. Nincs kapcsolat a valódi munkáltatóval az alvállalkozói jogviszony miatt.
<b>Utolsó kilométer<sup>27</sup></b>	Szállítmányozó cégek, magánvállalkozók	A magánvállalkozók és az online platformok, mint például az Uber növekedő tendenciájának következtében a munkáltatóval való

<sup>27</sup> „A “last mile delivery”, vagyis az utolsó kilométer kifejezés azt a folyamatot jelöli, amikor a kiszállítani kívánt áru egy gyűjtőraktárból eljut a címzetthez.” Forrás: <https://logisztika.com/az-e-kereskedelem-es-az-utolso-kilometer-mit-tartogat-a-jovo/>

		szereződéses kapcsolatot bomlásához vezet
<b>Marketing, értékesítési támogatás</b>	Belső munkaerő, vagy alvállalkozók	A vásárlók erőszakos viselkedése.  Nincs kapcsolat a valódi munkáltatóval az alvállalkozói jogviszony miatt.
<b>Online platform fejlesztés</b>	Többnyire belső munkaerő	Rugalmasság a projektmenedzsment miatt.  A megfelelő tréning és képesítés igénye.
<b>Mikroadat management</b>	Többnyire alvállalkozók, vagy magánszemélyek	A megfelelő kapcsolat hiánya.
<b>Adminisztráció, könyvelés és pénzügyek</b>	Belső munkaerő	Fokozott munkaterhelés

*1-es számú táblázat: Az e-kereskedelm ellátási értéklánc egyes szakaszaiban felmerülő problémák a munkavállalók aspektusából. Forrás: Syndex E-COMMERCE: RECENT TRENDS AND IMPACT ON LABOUR*

A Syndex 15 szakszervezettel készített interjút, akik 13 különböző ország<sup>28</sup> tapasztalatait mondták el az e-kereskedelem munkaerőre és a szakszervezetekre gyakorolt hatásairól. A kutatás tanulsága szerint a legtöbb válaszadó úgy vélte, hogy az e-kereskedelem fejlődése inkább negatív hatással lesz a tradicionális kereskedelemre, a munkavállalókra és a minőségi munkahelyekre.

Az alábbi táblázat ezen interjúk alapján készült arról, hogy az e-kereskedelmi értéklánc egyes szakaszaiban milyen problémákkal néznek szembe a munkavállalók és adott esetben a szakszervezetek.

<sup>28</sup> Argentína, Ausztrália, Belgium, Brazília, Finnország, Olaszország, Japán, Svájc, Spanyolország, Hollandia, Lengyelország, Svédország, USA



E-kereskedelmi értéklánc szakasza	Problémák
<p><b>Raktárak és logisztikai központok</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Munkakörülmények, bizonytalan foglalkoztatás</li> <li>• Munkaintenzitás, nagy nyomás</li> <li>• Stressz</li> <li>• Ergonómiával kapcsolatos egészségügyi problémák</li> <li>• A munkaidőbeosztás rugalmassága, a munka nyomonkövetése és ellenőrzése</li> <li>• Éjszakai munka, késői munkavégzés</li> <li>• Időjárás, munka meleg-, illetve hideg körülmények között</li> <li>• Betegszabadságra vonatkozó jogok és kötelezettségek</li> <li>• A termelékenységi intézkedések túl magas elvárást támasztanak</li> <li>• Alacsony bérek</li> <li>• Eladási jutalék elvesztése</li> <li>• A „hagyományos” dolgozók munkajogainak megsértése</li> <li>• Munkaszerződés hiánya</li> <li>• Nehéz a dolgozók képviselése</li> <li>• Szakszervezet ellenes szándék</li> </ul>
<p><b>Szállítmányozás</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem reális a szállítási terv</li> <li>• A kiszállítások száma folyamatosan nő és nő</li> <li>• Teljesíthetetlen szállítási kvóta</li> <li>• Munkahelyi bizonytalanság</li> <li>• A munkaidő rugalmassága</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem „tipikus” szerződések, alvállalkozók, vagy platformmunka</li> <li>• Alacsony bérek</li> <li>• A biztonság problémája, amikor a szállító bemegy a házakba</li> <li>• Probléma a csomagok súlyával kapcsolatosan</li> <li>• Probléma a munkaeszközökkel</li> <li>• Munkakörülmények</li> <li>• Stressz</li> <li>• GPS nyomonkövetés</li> <li>• A „hagyományos” dolgozók munkajogának megsértése</li> <li>• Szakszervezet ellenes magatartás</li> </ul>
<p><b>Az anyavállalat back office területe (IT, vevőszolgálat, marketing stb.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nem megfelelő munkakörülmények</li> <li>• Nagy nyomás</li> <li>• Alacsony bérek</li> <li>• Információhiány</li> <li>• Adatvédelem és biztonság</li> <li>• A „hagyományos” dolgozók munkajogainak megsértése</li> </ul>
<p><b>Egyéb szereplők az értékláncban (alvállalkozók, szabadúszók stb.)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollektív megállapodások hiánya</li> <li>• Nagy munkaterhelés</li> <li>• Bizonytalan munkaórák</li> <li>• A munka automatizációjának lehetősége</li> <li>• Alacsony bérek</li> <li>• Szociális védelem hiánya</li> <li>• A jogszabályok és a védelem hiánya</li> <li>• Szakszervezetellenes magatartás</li> </ul>

*2. számú táblázat: Problémák az e-kereskedelmi értéklánc különböző szakaszaiban. Forrás: Syndex E-COMMERCE: RECENT TRENDS AND IMPACT ON LABOUR*

A Syndex riport, amelyet ebben a fejezetben feldolgoztunk, rávilágít azokra az esetleges kihívásokra, amellyel (a pure playersek térhódítása esetén) az e-kereskedelmi dolgozók szembesülhetnek a jövőben, s amelyre munkajogi válaszokat kell találni.

Érdeemes azonban leszögezni, hogy azokra a cégekre, amelyek vegyesen működnek, tehát azok, akik rendelkeznek „hagyományos” boltokkal és mellette az e-kereskedelemmel is foglalkoznak kevésbé, vagy egyáltalán nem jellemzőek ezek az állítások. Szerencsére a magyarországi kereskedelemben jelenleg még ők vannak többségben, ami azt jelenti, hogy az e-kereskedelmi részleg dolgozóit ugyanúgy foglalkoztatják, mint a bolti dolgozókat.

Néhány szóban érdemes megemlékeznünk a kereskedelemben bekövetkező változások másik irányáról, avagy a munkafolyamatok digitalizálásáról is. Ha megvizsgáljuk azokat a munkaköröket, amelyet Kis Miklós a megalapozó tanulmányban felsorolt<sup>29</sup>, látható, hogy az ágazatban dolgozók kevesebb kemény fizikai munkát fognak végezni, amely pozitív hatással lesz az egészségükre. Ugyanakkor az is tény, hogy ezeknek a dolgozóknak merőben más feladatot kell majd elvégezniük és hogy ehhez képzésre lesz szükségük, de ez egy későbbi fejezet témája lesz.

---

<sup>29</sup> Kis p. 47.

#### 4. Távmunka

Noha a kereskedelemben csak egy szűk kört érint a távmunka, jelen jogintézmény szabályozásának áttekintése elengedhetetlen, hiszen már Kis Miklós megalapozó tanulmánya is felhívja a figyelmet arra, hogy a negyedik ipari forradalom okozta munkaerőpiaci felfordulás a Covid-19 világjárvány következtében még bonyolultabbá, és néhány tekintetben felgyorsulttá is vált 2020-ban. A Világgazdasági Fórum szerint most nem az a legfontosabb kérdés a vállalatoknak, a kormányoknak és az egyéneknek, hogy mekkora mértékben érinti az automatizáció a foglalkoztatási számokat, hanem hogy milyen feltételek mellett érhető el új egyensúly a munkamegosztásban az emberi dolgozók, a robotok és az algoritmusok között. A vállalatok elkezdték felgyorsítani a munkafolyamatok digitalizációját, kiterjesztik a távmunkát és automatizálják a feladatokat a szervezeten belül. Az egyébként is dinamikusan terjedő online kereskedelem intenzív lökést kapott, s az egyébként várhatóan terjedő távmunka sem a hagyományos bolti kiskereskedelem pozícióit erősíti, hiszen az addigi útközbeni vásárlások jó eséllyel online vásárlásokká alakulnak át.

Jelen fejezet a távmunkára és a home office munkavégzési formákra fókuszál, melyek 2020-ban – a járványügyi helyzetre tekintettel – kifejezetten előtérbe kerültek, holott eddig inkább lehetőségként, nem pedig szükségszerű megoldásként tekintett rájuk a munkáltató.

A nemzetközi szabályozást tekintve a távmunkavégzés vonatkozásában az ETUC, az UNICE/UEAPME és a CEEP megkötött Európai Távmunka keret-megállapodás tartalma szolgál iránymutatásul, mely az ilyen módon történő munkavégzés speciális jellemvonásaival kapcsolatosan tartalmaz rendelkezéseket.<sup>30</sup> A keret-megállapodás 2. pontja megadja a távmunkavégzés fogalmát, eszerint a távmunka olyan munkaszervezési és/vagy munkavégzési forma, mely során a munkát végző személy számítástechnikai eszközöket használ, és a munkát, mely a munkaadó telephelyén is végezhető lenne, rendszeresen attól távol végzik. A hazai Mt. ehhez hasonló fogalmat határoz meg, mely szerint a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet

---

<sup>30</sup> Bankó Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, MAGYAR MUNKAJOG E-folyóirat 2016/2, p. 52.

információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.<sup>31</sup>

A távmunkavégzés nem rendelhető el egyoldalúan a munkáltató által, ugyanis az erre vonatkozó megállapodást munkaszerződésben kell rögzíteni. Nagyon fontos továbbá, hogy a munkaviszony kezdetétől számított 15 napon belül a munkáltató tájékoztatni köteles a munkavállalót munkáltató általi ellenőrzés, a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.

Az ellenőrzésre vonatkozó szabályok megegyeznek a távmunkánál és a bedolgozói jogviszonynál, ez azt jelenti, hogy főszabályként a felek eltérő rendelkezése hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Szintén közös szabály, hogy az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.<sup>32</sup>

Azonban a távmunkára való hajlandóságot nagymértékben befolyásolja, hogy arra szigorú munkavédelmi szabályok is vonatkoznak.<sup>33</sup> A távmunkavégzés esetén munkahely az a munkaszerződésben a felek által meghatározott helyiség, ahol a munkavállaló az információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel rendszeresen a munkáját végzi. Fontos szabály, hogy a munkahelyen a munkavállaló a munkáltató hozzájárulása nélkül nem változtathatja meg a munkakörülményeket.

Ha a távmunkavégzés a munkavállaló otthonában történik, erről a rendelkezésről könnyen elfeledkezhet, mint arról a kötelezettségéről is, hogy ha a távmunkavégzés – a munkáltatóval kötött megállapodás alapján – a munkavállaló által biztosított munkaeszközzel is történik, akkor az ilyen munkaeszköz esetén a munkáltató a kockázatértékelés elvégzése során győződik

---

<sup>31</sup> Mt. 196. § (1) bek.

<sup>32</sup> Mt. 197. § (4) és 199. § (3) bekezdések

<sup>33</sup> 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről \* VII/A. Fejezet A TÁVMUNKAVÉGZÉS ELTÉRŐ MUNKAVÉDELMI SZABÁLYAI

meg a munkaeszköz biztonságos állapotáról. A munkaeszköz biztonságos állapotának fenntartásáról ebben az esetben a munkavállalónak kell gondoskodnia. Szintén érdemes tisztában lenni azzal, hogy a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat, de munkavédelmi hatóság is ellenőrzést tarthat.

Jelen tanulmány írásakor kiemelten aktuális a távmunka kérdése, hiszen a munkavégzésre vonatkozó jogszabályok nem voltak „felkészülve” a vírushelyzetre, így a távmunka és a home office munkavégzés elhatárolása vagy egymásba való besorolása akadályokba ütközött. A kormány rendeleti úton megadta az eltérés lehetőségét – a vírushelyzetre tekintettel - mind a munka törvénykönyvétől, mind a vonatkozó munkavédelmi- és adószabályoktól, ezáltal rugalmasabbá váltak a fent hivatkozott szabályok a veszélyhelyzet időtartama alatt. A cél az volt, hogy biztonságosabbá tegyék a munkavégzést és csökkentsék az egészségügyi kockázatokat a munkahelyeken. A kormány rendelete számos könnyítésre teremtett lehetőséget, így a munkavégzés helye szabadon választhatóvá vált, a távmunka akár részlegesen, a munkanapok egy részében is megvalósulhatott. A könnyített szabályok azonban még jobban megnehezítették a távmunka és a home office elkülönítését egymástól, a 2020-as év pedig hatalmas fordulatot hozott a kérdés munkáltatói megítélése terén is, hiszen több vállalkozás pusztán a túlélés érdekében, kényszerűségből innovált, és vezette be – nem ritkán egyik napról a másikra – az otthoni munkavégzést.

A home office a távmunkával szemben „normál munkaviszony” keretén belüli, eseti otthoni munkát jelöl. Az Mt. erre a munkavégzési formára nem tartalmaz kifejezett speciális szabályokat, így a rendelkezésre álló jogintézményekből kell kiindulni.

A home office munkavégzés alatt értjük azt a kivételesnek tekinthető helyzetet, amikor tipikus (teljes munkaidős, határozatlan idejű munkaszerződéssel) munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló számára ideiglenes, kivételes jelleggel a munkáltató engedélyezi, vagy akár utasításba adja (évente legfeljebb 44 beosztás szerinti munkanapra) az állandó munkavégzési helytől eltérő helyen való munkavégzést, amely jellemzően a munkavállaló lakóhelye. Az ilyen típusú munkavégzés tehát abban különbözik a távmunkától, hogy utóbbinál foglalkoztatott

eleve úgy köti a munkaszerződését, hogy számára nem választási lehetőség, hanem elvárás a munkáltató telephelyétől eltérő helyen való munkavégzés.<sup>34</sup> Az otthoni munkavégzés esetén is a teljesítés helye vélhetően a munkavállaló lakóhelye, de ebben az esetben ezt a munkavállaló maga választja, míg távmunkaszerződés esetében ezt a felek a szerződésben jelölik ki.

A témában írt tanulmányok kiemelik, hogy a távmunka esetén a munkáltatót terhelik a munkavédelmi törvény sajátos szabályai, amely alapján gondoskodnia kell a munkahely és a munkavégzés megfelelő munkabiztonsági feltételeiről, melyeket ellenőrizni is köteles. Ilyen kötelessége azonban a teljesítési hely meghatározásának átengedése kapcsán (home office) nincs.

Az otthoni munkavégzés a jelenleg rendelkezésre álló munkajogi jogintézményeket tekintve kétféleképpen valósulhat meg. A felek megállapodást köthetnek a munkavégzési hely megváltoztatására, tehát, hogy bizonyos ideig a munkavállaló a szokásostól eltérő helyen végezzen munkát. Hangsúlyozandó, hogy ebben az esetben a munkáltató és a munkavállaló közös akarata, konszenzus alapján születik meg a megállapodás a home office munkavégzésről.

A másik lehetséges mód a munkáltató egyoldalú utasítása a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásra. Az Mt. 53. § értelmében a munkáltató jogosult a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatni. Ha tehát a munkavállaló munkaszerződésében munkavégzési helyként a munkáltató székhelye vagy telephelye volt feltüntetve és ahhoz képest a munkáltató utasítására dolgozott otthonról a munkavállaló, akkor az ő esetében a munkaszerződéstől eltérő munkahelyen történő foglalkoztatásra került sor. Ez pedig a munkáltató által egyoldalúan elrendelhető az általános szabályok szerint naptári évente legfeljebb 44 munkanapra.

Főszabály szerint, a munkavégzéshez szükséges eszközöket a munkáltató kötelessége biztosítani az otthoni munkavégzéshez is, ettől a felek megállapodása ugyan eltérhet, viszont a

---

<sup>34</sup> Dr. Bankó Zoltán: A távmunka és az úgynevezett „home office” munkavégzés szabályozásának helyzete Magyarországon, In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk): A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, p. 75.

munkavédelmi szempontokat ekkor is szem előtt kell tartani. Gyakori, hogy az otthoni munkavégzéshez külön számítástechnikai eszközt biztosít a munkáltató, így egyfelől ennek az eszköznek garantálni tudja a megfelelő működését, másfelől pedig adatvédelmi szempontok betartása és betartatása is „egyszerűbb”. Természetesen arról is megállapodhatnak, hogy a munkáltató állja az internet szolgáltatás díját, mint a munkavégzéshez szükséges kelléket, de ez nem kötelező.

Mindenképpen érdemes időben felkészülni ezen munkavégzési formák nagyobb mértékű elterjedésére, ugyanis a járványhelyzet alatt készült felmérések is rámutatnak arra, hogy a munkavállalók sok esetben szívesebben dolgoznak otthonról, így azokban a munkakörökben, ahol ez megoldható, a járványt követően népszerűbbé válik a távmunka.



## 5. Hogyan változtatja meg a digitalizáció az alapvető kötelezettségeket, a digitalizáció hatása a munkaviszonyra

Manapság az emberek egyre gyakrabban használják az online teret mindennapi ügyeik intézéséhez, kapcsolattartáshoz, vásárláshoz, ügyintézéshez, munkavégzéshez egyaránt. Ez a jelenség megfigyelhető a munkaviszonyban is, ahol egyre gyakoribb az online kommunikáció a munkáltató és a munkavállalók között.<sup>35</sup> Az információs technológia, a digitalizáció, az automatizáció rohamos fejlődése hatással van a munkajog különböző jogintézményeire, egyre nagyobb kihívást jelent, hogy a meglévő munkajogi szabályokat hogyan lehet alkalmazni az újszerű folyamatokra. Jelen fejezet a munkavégzéshez szükséges eszközök, valamint egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményének biztosítására, mint alapvető munkáltatói kötelezettségre fókuszál, kitérve ugyanakkor a munkáltató ellenőrzési jogára is, amelyet az online munkavégzés és a digitalizáció sokszor megválaszolatlan, még kiforratlan kérdések elé állít.

### 5.1. Bring your own device (BYOD)<sup>36</sup>

A következő munkajogi intézmény, amelyre nagy hatást gyakorolt a digitalizáció, az a munkaeszköz, illetve annak biztosításával kapcsolatos szabályrendszer.

Az Mt. 51. §-a értelmében a munkáltató köteles - a felek eltérő megállapodása hiányában - a munkavégzéshez szükséges feltételeket, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit biztosítani.

A vállalati gyakorlatban egyre inkább elterjedni látszik – melyet a COVID-19 járvány csak felgyorsított – a saját eszközök munkahelyi használata (BYOD – „hozd a saját eszközödet”), vagyis amikor a munkavállaló a saját tulajdonában álló eszközt használja munkavégzésre. A technológia fejlődése, ahogy a bevezetőben is megfogalmazásra került, rengeteg új kihívás elé állította a jogalkalmazókat. A digitalizáció a kereskedelemben hatással van a munkahelyek

---

<sup>35</sup> Dr. Fürjes Annamária – Dr. Guba Veronika Rita: Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk): A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, p. 361.

<sup>36</sup> A fejezet alapjaiban a következő tanulmányra épít: Kun Attila – Rác Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD)-policy jelensége – munkajogi nézőpontból. Munkajog, 2017/1. p. 40-44

számára is, hiszen az automatizáció és innovációk hatására meglévő munkakörök szűnnek meg, miközben újak is létrejönnek. Ahogy arra Kis Miklós felhívja a figyelmet, kiskereskedelem olyan sajátos ágazat, amelyet a technológiai fejlődés, az automatizáció az elmúlt évtizedekben is jelentősen érintett, megváltoztatva a kiskereskedelem szerkezetét, elhozva a nagyvállalatok mind erősebbé váló dominanciáját, hozzájárulva ugyanakkor a szektor növekedéséhez is. Ugyanakkor, egyelőre nem látni annak bizonyítékát, hogy a kiskereskedelemben a technológia több új állást hoz létre, mint amennyit megszüntet.

A folyamattal párhuzamosan szükségessé válhat a meglévő munkajogi kategóriák újraértelmezése is, vagy akár a munkaviszony minősítő jegyeinek átértékelése.

Főszabály szerint a munkáltató biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, ha a felek eltérően nem állapodnak meg. Ebből az is következik, hogy a munkáltató egyoldalúan nem kötelezheti a munkavállalót saját eszközeinek használatára. Ma már általánossá vált, hogy a munkavállalók több okos eszközzel is rendelkeznek, lappal, tablettel, okostelefonokkal, azonban ez nem jelenti azt, hogy a munkavégzésre is ezen eszközöket kellene használnia. Ugyan elsőre egyszerűnek tűnhet, hogy a munkavállaló saját informatikai eszközén dolgozik (otthon vagy a munkahelyén), azonban ennek számos munkajogi vonatkozása van.

Elsőként a saját eszköz használatának jogszerűségét kell áttekintenünk. A Mt. ugyan lehetőséget ad erre, azonban ennek mindig a felek megállapodásán kell alapulnia. Célszerű, hogy a munkáltató egy belső szabályzatot, policy-t alakítson ki az esetlegesen felmerülő kérdések tisztázására. A munkáltatói szabályzatok véleményezésében fontos szerepe van az érdekképviselőknek, például nagyon fontos, hogy a szabályzat ne jelentsen aránytalan terhet a munkavállalóra nézve, például anyagi értelemben (informatikai munkakörben drága számítógép beszerzésének szükségessége). Szintén a szakszervezet fontossága jelenik meg, ha BYOD kapcsán kialakított kötelezettségek vétkes megszegése esetére kollektív szerződésben kerül rögzítésre az ilyenkor alkalmazható szankciók köre.

A következő tételes jogi kérdés ezen munkavégzésre használt eszközök esetleges költségtérítése, ugyanis a munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költségét megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.<sup>37</sup>

A BYOD alkalmazása során az a gyakorlat kristályosodott ki, hogy a munkavállalók pótlék jellegű vagy átalánytámogatást kapnak, azonban előfordulhat az is, hogy kamatmentes hitelt nyújtanak az eszköz megvásárlásához, vagy annak egy bizonyos részét magukra vállalják.

A munkaidő vonatkozásában több dilemma is felmerül, például a munka-magánélet szétválasztása kapcsán. Egyrésztől nehezen követhető, hogy valóban munkavégzés történik-e az adott eszközön a munkaidő alatt, másrésztől sokkal nehezebben követhető az esetleges túlóra elszámolása is. Ha a munkavállaló a saját eszközét nem, vagy nem csak a munkahelyén, hanem otthon (akár a szabadidejében) használja, akkor a munkaidő-nyilvántartás számos akadályba ütközhet. Célszerű a munkaidő-nyilvántartás szabályozását a BYOD lehetőségére figyelemmel is kialakítani, annak megfelelően specifikálni, figyelemmel akár arra a kérdésre is, hogy az eszköz karbantartásával járó idő munkaidőnek számít-e.

Talán az egyik legnehezebb kérdésnek a kárfelelősség jogintézménye mondható jelen témakörben.

A munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnal összefüggésben okozott kárt<sup>38</sup>, de a munkavállaló is köteles megtéríteni a munkáltatónak okozott kárt, ha a munkaviszonyból származó kötelezettségét szegi meg és azzal felróható módon okoz kárt.<sup>39</sup>

Számos kérdés felmerülhet például a saját laptop használata esetén; vajon összefügg-e a munkaviszonnal az, ha a munkavállaló saját eszköze a céges email címre kapott vírus miatt megy tönkre, vagy beletartozik-e a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségébe, hogy vírusirtó programot telepítsen a laptopjára, vagy ez a munkáltató kötelessége, vagy mi történik akkor, ha ellopják az eszközt.

---

<sup>37</sup> Mt. 51. § (2) bek.

<sup>38</sup> Mt. 166. § (1) bek.

<sup>39</sup> Mt. 179. (1) bek.

A fentiek alapján tehát bármennyire is növekszik a BYOD népszerűsége a modern vállalati kultúrában, annak bevezetése és alkalmazása munkajogi szempontból nem problémamentes. Mindenképpen célszerű a szakszervezetekkel együttműködve kialakítani az alkalmazandó szabályokat, amelyek mind a munkavállalót, mind a munkáltatót egyaránt védik.

## 5.2. Az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés szabályai az otthoni munkavégzés során

Az Mt. 51. § (4) bekezdése szerint a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Továbbá, az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján, a munkaviszonnyal összefüggésben felmerült kárnak kell tekinteni az otthoni munkavégzés során bekövetkezett károkat is, azaz e körben a munkáltató felelőssége nem megkerülhető. Itt kell még megemlíteni a munkavédelmi törvény már hivatkozott szakaszát, amely szerint az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeit a távmunkavégzés során is meg kell teremteni és biztosítani kell. Ugyan ezen rendelkezés csak a távmunkavégzést említi, ahogyan azonban az a korábbi fejezetekben bemutatásra került, az otthoni munkavégzés munkakörülményeinek kialakítása a fenti jogszabályhelyek alapján kifejezetten a munkáltatót terheli.

A gyakorlatban a munkáltatók általában szabályzatban rögzítik, hogy az otthonról munkát végző munkavállalók felelősek azért, hogy a munkavégzési helyük mentes legyen a munkabiztonsági kockázatoktól, munkaállomásuk ergonómiailag megfelelő legyen és védje a munkavállalót egy esetleges munkabaleset bekövetkezésének lehetőségétől.

Példának okáért az alábbi szempontok, szabályok betartása ajánlott:

- a munkakörnyezet kellően tágas legyen,
- a vezetékek elvezetése biztonságos legyen,
- hőmérséklet, szellőzés, megvilágítás megfelelő legyen,
- a számítógép biztonságos csatlakozóból kerüljön üzemeltetésre,
- a számítógépet/laptopot ki kell kapcsolni, ha nincs használatban,

- a munkahely, munkaállomás legyen kényelmes, a monitor kényelmes távolságra legyen a szemektől. Fontos, hogy a monitor előtti munkavégzés szabályait az otthonról történő munkavégzésnél is be kell tartani
- Az otthonról történő munkavégzés közben bekövetkező balesetről azonnal értesíteni szükséges a közvetlen felettes vezetőt.

További érdekes és egyelőre megválaszolatlan kérdéseket vehet fel, hogy vajon a munkáltató ellenőrzési köre meddig terjed ezekben az esetekben?

### 5.3. Ellenőrzési jog

A munkáltató az elektronikai eszközök útján sokszor már megjelenik a munkavállaló magánéletében is, amely a távmunka és a home office elterjedésével egyre gyakoribbá válik. A munkáltató a munkavállaló életében egyre nagyobb szerepet játszik, a munkavállalók a munkáltatók által biztosított eszközöket a magánéletükben is használják. A jelenségben a jogi kihívást az jelenti, hogy a munkavállaló magánélete és munkahelyi élete sokszor csak nehezen választható el egymástól, így az is sok esetben problematikus, hogy az egyébként nem vitatott meglévő ellenőrzési jogát a munkáltató miként gyakorolhatja.<sup>40</sup> Egyfelől munkavállalói oldalon jelentkezik a magánélet tisztelőben tartásához való jog, míg munkáltatói oldalról a gazdasági érdek, a hatékonyság előmozdítása az egyik legfőbb szempont. Gyakran felmerül a kérdés, vajon meddig terjed vajon a munkáltató ellenőrzési joga, hogyan ellenőrizheti jogszerűen munkavállalóit anélkül, hogy a munka-magánélet egyensúlya se sérüljön.

A munkáltató ellenőrzési joga szükségszerűen együtt jár a munkavállalók személyiségi jogainak korlátozásával, azonban erre csak szigorú feltételek mentén van lehetőség. Az egyik legfontosabb szabály, hogy a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.<sup>41</sup> A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen, írásban tájékoztatni kell. Hangsúlyozandó, hogy

---

<sup>40</sup> Dr. Sipka Péter – Dr. Zaccaria Márton Leó: A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött, Munkajog, 2018/2, p. 45-49.

<sup>41</sup> Mt. 9. § (2) bek.

a törvény ehelyütt nem kívánja meg a munkavállaló beleegyezését. Emellett a törvény azt is kimondja, hogy a munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le, továbbá a lemondó nyilatkozatot sem lehet kiterjesztően értelmezni.

Kifejezetten az ellenőrzésre vonatkozó szabály, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető.<sup>42</sup>

Gyakran felmerül a kérdés, hogy a munkáltató ellenőrizheti-e a munkavállalók elektronikus levelezését. Könnyű lenne azt feltételezni, hogy a munkavállaló céges e-mail címével a munkáltató rendelkezik, így abba bármikor betekinhet. Ezzel szemben, az e-mail, valamint az internet használatával kapcsolatos információk személyes adatnak minősülnek, azok az érintett munkavállaló hozzájárulása nélkül nem tekinthetők meg, illetve nem követhetők nyomon.

2019-ben ezen szabályok is egyértelműsítésre kerültek a munka törvénykönyvében, amely kimondja; a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.<sup>43</sup> A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be. Ez a rendelkezés vonatkozik arra az esetre is, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a saját számítástechnikai eszközén dolgozik, így a munkáltató ellenőrzési joga ezen saját eszközre is kiterjed, a munkavégzéssel összefüggő adatokba betekinhet.

Ezen szabályok alapján, a munkáltatók jogszerűen járnak el akkor, ha a kifejezetten kizárják, vagy korlátozzák a munkahelyi e-mail rendszer és az internet magáncélú használatát, és felhívják a munkavállalók figyelmét az ellenőrzés lehetőségére, ilyen esetben ugyanis a munkáltató betekinhet az ezzel kapcsolatos adatokba.

Más megítélés alá esik azonban, ha az e-mail cím nem köthető kifejezetten egy munkavállalóhoz, hanem általános ügyintézésre szolgál (például: iroda@iroda.hu, vállalkozás neve@iroda.hu), ezekben az esetekben a munkáltató korlátozás nélkül hozzáférhet a postafiók tartalmához.

---

<sup>42</sup> Mt. 11/A. §

<sup>43</sup> Mt. 11/A. §

Példaként egy határozatot emelnénk ki, melyet NAIH<sup>44</sup> hozott az utóbbi évben és bírsággal zárult a munkáltató elektronikus levelezés ellenőrzése miatt.<sup>45</sup>

A tényállás szerint<sup>46</sup> a munkavállaló jogviszonyának megszűntét követően – engedélye nélkül – elektronikus levelezése tudomása szerint törölt, valójában inaktívált fiókjai visszaállítását rendelte el a munkáltató, egy konkrét dokumentum keresése végett. Ennek során azonban a visszaállított fiókokban a munkavállaló bármely dokumentumához hozzáférhettek, bármely személyes adatát megismerhették, tekintettel arra, hogy magánlevelezéseit (baráti kapcsolatokra vonatkozó adatok, pénzügyek intézésére vonatkozó levelezések, pin-kódok, egészségi állapotra vonatkozó adatok) is azokon bonyolította le, ez engedélyezett is volt számára. A munkáltató a visszaállítással megsértette – többek között – a korlátozott tárolhatóság elvét, illetve az adatkezelésnek nem volt megfelelő jogalapja, így a bírság mértéke 500.000 Ft volt.

Hatóság álláspontja szerint az ilyen esetek elkerülése végett a munkáltatónak célszerű belső szabályzatot alkotnia a munkavállalók rendelkezésére bocsátott e-mail-fiókok használatának szabályairól. A belső szabályzatban többek között az alábbiakra szükséges kitérni:

- használhatók-e magáncélra ezek az e-mail-fiókok,
- ezen e-mail-fiókokról biztonsági másolat készítésének és megőrzésének, inaktíválásuk szabályozására, illetve arra, hogy mikor kerül sor az e-mailek végleges törlésére,
- az e-mail-fiókok használata ellenőrzésének, áttekintésének részletes szabályaira, azt ki és milyen módon hajthatja végre a szervezeten belül, milyen jogai vannak az érintett munkavállalónak az eljárás során.

A NAIH mindezek mellett javasolja azt is, hogy amennyiben magáncélra is használhatók az e-mail-fiókok, azokban különálló mappát hozzanak létre a magáncélú levelezésekre, kizárva azokat a biztonsági mentések alól, és egyúttal lehetővé téve adott esetben a munkaviszony megszűnése után azok érintett számára hozzáférhetővé tételét, illetve tényleges törlését.

---

<sup>44</sup> Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

<sup>45</sup> További vonatkozó példát ld. 9. fejezetben

<sup>46</sup> NAIH/2019/51/11.

A magánjellegű levelekkel kapcsolatban szükséges kiemelni azt is, hogy az ilyen e-mailek tartalmát a munkáltató főszabály szerint nem jogosult megismerni, arra csak rendkívül nyomós okból, kivételes esetben kerülhet sor.<sup>47</sup>

A magyar szabályozás és a NAIH gyakorlata összhangban áll az Emberi Jogok Európai Bíróságának egyik ítéletével,<sup>48</sup> amely kimondja, hogy ha a munkáltató nem tájékoztatja az ellenőrzésről előzetesen a munkavállalót, akkor a munkavállaló joggal bízhat abban, hogy a munkáltató által biztosított internetet és levelezőrendszert magáncélból is használhatja.

A fentieket összefoglalva elmondható, hogy a munkáltatónak előzetes és részletes tájékoztatást kell adnia az e-mail címek ellenőrzését megelőzően arról, hogy milyen célból kerül ellenőrzésre a postafiók, a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést, mely szabályok vonatkoznak az eljárásra (annak mi a menete), illetve milyen jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalónak.<sup>49</sup>

Érdeemes még szót ejteni az életünkben egyre nagyobb szerepet betöltő közösségi oldalakról is, melyeket a munkáltatók is előszeretettel használnak annak érdekében, hogy egy munkavállalóról információkat szerezzenek és adatokat gyűjtsenek.

A közösségi oldalakra feltöltött képek, információk általában személyes adatnak minősülnek, melyek kezelése kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében lehetséges, illetve a korábbiakban kifejtett szabályok értelmében, a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Az Mt. azonban azt is kimondja, hogy a munkavállaló a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan

---

<sup>47</sup> A munkahelyi elektronikus levelezés adatvédelmi vonatkozásai, Elérhető:  
<https://www.adatvedelmirendelet.hu/uncategorized/a-munkahelyi-elektronikus-levelezes-adatvedelmi-vonatkozasai/>

<sup>48</sup> Copland v. Egyesült Királyság, no. 62617/00. 41-42. §

<sup>49</sup> NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. Elérhető:  
[https://www.naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf)



magatartást, mely alkalmas a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére és nem sértheti a munkáltató jó hírnevét sem.

Előfordulhat, hogy a munkáltató nem nézi jó szemmel a munkavállaló internetes aktivitását, mert úgy találja, hogy a nyilvános, nagy közönség számára elérhető fórumbejegyzések, Facebook posztok alkalmasak lehetnek arra, hogy veszélyeztessék vagy sértsék a munkáltató jó hírnevét. A munkáltató tehát több okból is érdekelt lehet abban, hogy az ilyen használatot ellenőrizze; a munkavállalók ugyanis igen gyakran osztanak meg véleményt a közösségi oldalakon, legyen szó akár a munkáltató kritizálásáról, akár szélsőséges véleménynyilvánításról vagy akár üzleti titkok megosztásáról.

Így jelen fejezeten mindképp érdemes röviden szót ejteni arról is, vajon meddig terjed a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga és hol vannak a határok, megalapozhatja-e egy Facebook vagy bármilyen egyéb internetes bejegyzés a munkaviszony megszüntetését.

A fenti kérdések létjogosultságának szemléltetésére példaként hozható fel az a francia eset, amikor egy munkavállaló munkaviszonya azért került megszüntetésre, mivel a Facebook-on vigasztalta egy korábbi kollegáját – olyan kifejezéseket használva a munkáltatóra, hogy az megérdemelné, hogy felgyútsák, és hogy undorodik a munkahelyétől,<sup>50</sup> vagy amikor egy általános iskolai tanárnő arra használta a Facebook-ját, hogy a szülőket tájékoztassa különféle iskolai ügyekről, teendőkről – és hogy antiszemita nézeteit nyilvánosan elérhető módon népszerűsítse. Megállapítást nyert, hogy munkáltatója jogszerűen szüntette meg a jogviszonyát.<sup>51</sup>

A közösségi média platformjain a munkáltatóról vagy magáról a munkaviszonyról véleményt megfogalmazni több szempontból is „veszélyes” lehet a munkavállalóra nézve, így azokat mindenképp érdemes megfontolni. Ne felejtjük el, hogy például Facebook-on megfogalmazott esetleges kritika a munkáltatóra nézve bármikor könnyen reprodukálható (képernyőmentéssel

<sup>50</sup> Dr. Lukács Adrienn: Adatvédelmi jog a munkaerőpiacon. Elérhető: [http://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/13/EFOP362\\_olvasolecke12\\_Lukacs\\_Adrienn\\_Kozossegi\\_media\\_20200929.pdf](http://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/13/EFOP362_olvasolecke12_Lukacs_Adrienn_Kozossegi_media_20200929.pdf)

<sup>51</sup> Közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezmenyei tárgyában hozott döntést a Kúria. Elérhető: <https://kuria-birosag.hu/hu/sajto/kozalkalmazotti-jogviszony-jogellenes-megszuntesenek-jogkovetkezmenyei-targyaban-hozott-0>

is akár), sokkal nagyobb nyilvánosságot ér el, mintha szóban, például a munkatársaink előtt fogalmaztuk volna meg azokat, valamint egyszerűen visszavezethetők a konkrét munkáltatóra (sokszor a munkavállaló maga tünteti fel adatlapján, hogy hol dolgozik).

**(Valós) példák közvetlen-közvetett véleményre és magatartásra:**

	<b>Közvetlen kapcsolat</b>	<b>Közvetett kapcsolat</b>
<b>Vélemény</b>	A munkavállaló kipsztolja, hogy szerinte a kollegái bolondok, a főnöke pedig egy „személtáda”.	A <a href="#">munkavállaló</a> egy emlékdalra ír egy sértő hozzászólást. A hír egy tinédzser lány tragikus haláláról szól, aki éveken át „cyberbullying” áldozata volt és végső kétségbeesésében öngyilkosságot követett el. A munkavállaló a poszt alá kommenteli, hogy „ideje volt, hogy ez a ribanc meghaljon”. A munkáltatót nem nevesítette a hozzászólásban, azonban más felháborodott felhasználók egy egyszerű internetes keresés útján beazonosították és jelentették a posztot a munkáltatónak.
<b>Magatartás</b>	A gyorsétteremben dolgozó munkavállaló <a href="#">megfürdik</a> az étterem mosogatójában, ezt videóra veszi és feltölti a közösségi médiába. A videóról azonosítható a gyorsétterem kiléte.	Az <a href="#">USA-ban tanárnőként</a> dolgozó munkavállaló a szabadságát tölti. Elutazik Európába, ahol az egyik úticéljukon betér egy vendéglátóipari szórakoztató egységbe, ahol készít egy olyan fényképet, ahol egyik kezében egy korsó sör, másokban egy pohár bor található. Ezt közzéteszi a közösségi médiában. Egy diákja meglátja a posztot.

Forrás: Dr. Lukács Adrienn, [http://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/13/EFOP362\\_olvasolecke12\\_Lukacs\\_Adrienn\\_Kozossegi\\_media\\_20200929.pdf](http://eta.bibl.u-szeged.hu/3589/13/EFOP362_olvasolecke12_Lukacs_Adrienn_Kozossegi_media_20200929.pdf)

Az Mt. ugyan nem ad kifejezett felhatalmazást a munkáltatónak a munkavállalók közösségi oldalakon folytatott tevékenységének megfigyelésére, valamint az ellenőrzési joga sem tekinthető olyan jogszabályi felhatalmazásnak, amely alapján a munkáltató - hozzájárulásának hiányában - bármilyen eszközzel ellenőrizheti a munkavállalót. Azonban az érdekmérlegelési teszt alapján – véleményünk szerint – ezen ellenőrzés is jogszerű lehet, így adatvédelmi szabályok nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a munkavállaló munkaviszonyát megszüntesse, amennyiben tudomására jut, hogy a munkavállaló súlyos jogsértéseket követ el a közösségi oldalakon.

A munkáltatónak tehát össze kell vetnie, hogy milyen jogok és jogos érdekek érvényesülése merül fel a munkáltatói és a munkavállalói oldalon. A munkáltatói oldalon különösen a jó hírnév védelme, jogos gazdasági érdekek védelme kiemelendő, míg a munkavállalói oldalon a magánélethez és személyes adatok védelméhez való jog említendő elsősorban.

Nagyon fontos, hogy a munkavállalók is tudatosan, felelősen használják a közösségi médiát, ne sértsék meg a munkaviszonyból eredő kötelezettségeiket, legyenek tisztában a vonatkozó szabályokkal. Iránymutatásul szolgálhat a szakirodalom által „nagyamamaszabálynak” nevezett szabály, miszerint javasolt, hogy a munkavállaló csak olyan dolgot tegyen közzé a közösségi oldalakon, amit a nagymamájával sem szégyellne megosztani.

## 6. Munkaidő

Általános megállapításként rögzíthető, hogy a digitalizáció ténylegesen „próbára teszi” a jelenlegi szabályozási rendszert, amely kifejezetten igaz a munkaidő jogintézményére. Jelen fejezet az ún. „right to disconnect”, azaz a kikapcsolódáshoz való jogot elemzi.

A technológiai fejlődés és digitalizáció elhalványítja, szinte elmosza a munka-magánélet egyensúlyát, egyre nehezebbé válik „csak úgy letenni a tollat” egy munkanap végén. Esetenként az is nehezen megítélhető, hogy a munkaidőn kívüli elérhetőség, avagy rendelkezésre állás a munkavállaló döntése, a munkáltató elvárása, vagy látszólag munkavállalói döntés, munkáltatói nyomásra.

Fontos, hogy a munkavállalók pihenéshez való joga érvényesüljön és hogy szabadidőjük a munkával kapcsolatos hívásoktól, üzenetektől vagy e-mailektől mentes legyen, munkaidejükön kívül nyugodtan kikapcsolódhassanak. Erre a problémakörre a COVID-19 járvány még jobban felhívta a figyelmet, az atipikus munkavégzési formák még jobban elterjedtek, több munkavállaló dolgozott otthon, mint korábban, a szakmai élet és a magánélet határai még inkább összemosódnak. Az otthonról dolgozók gyakran hosszabb ideig és szabálytalanabb munkarendben dolgoznak. A folytonos készenlét káros lehet a munka és a magánélet egyensúlyára, valamint a testi és a mentális egészségre.

Home office-ban a munkavállaló állandó késztetést érezhet arra, hogy munkaidő után is megnézzék az e-maileket, mobiltelefonnal a kézben pedig egy válasz elküldése sem tűnik annyira időigényes feladatnak, így ezt általában nem a levelek vagy az így végzett munka mennyisége miatt tekintik veszélyesnek, hanem azért, mert így folyamatos a kapcsolat a munkahelyi ügyekkel, ami nehezítheti a kikapcsolódást, kiégéshez vezethet.<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Káros lehet a dolgozók a jólétére, ha nem emailezhetnek munkaidőn kívül. Elérhető:  
[https://www.portfolio.hu/uzlet/20191118/karos-lehet-a-dolgozok-a-joletere-ha-nem-emailezhetnek-munkaidon-kivul-407307?utm\\_source=hirkereso\\_es\\_kapu&utm\\_medium=portfolio\\_linkek&utm\\_campaign=hiraggregator](https://www.portfolio.hu/uzlet/20191118/karos-lehet-a-dolgozok-a-joletere-ha-nem-emailezhetnek-munkaidon-kivul-407307?utm_source=hirkereso_es_kapu&utm_medium=portfolio_linkek&utm_campaign=hiraggregator)

## 6.1. Right to disconnect

Az egyik fő kérdés tehát, hogy a munkavállalók munkaidőn kívüli „rendelkezésre állása”, munkával kapcsolatos „aktivitása” (pl. készenlét elrendelése nélkül) tekinthető-e munkaidőnek. Hiszen a munkavállalónak hiába nem kell bent tartózkodnia a munkahelyén, a pihenőidejét nem töltheti az elvártnak megfelelően, szinte „készenlétben” áll, hogy az e-mailekre, telefonhívásokra azonnal reagálhasson, vagy akár csak folyamatos kizökkentik a szabadidős tevékenységéből.

A kérdés pontosabb vizsgálatához érdemes megnéznünk az Mt. munkaidőre vonatkozó definícióját, amely szerint a munkaidő a munkavégzésre előírt idő kezdetétől annak befejezéséig tartó idő, valamint a munkavégzéshez kapcsolódó előkészítő és befejező tevékenység tartama.<sup>53</sup>

Előírható-e vajon például az, hogy a munkavállaló elérhető legyen munkaidőn kívül is, például, hogy bizonyos vevői kör hívásaira azonnal reagáljon. Ennek megválaszolására a magyar bírói gyakorlatból érdemes kiemelni a következő döntést, mely szerint a „készenlét teljesítése nem állapítható meg, ha a munkavállaló mobiltelefonján való elérhetősége csak lehetőség volt, mert a munkáltató nem fűzött ahhoz jogkövetkezményt, ha a munkavállaló nem volt elérhető. Ilyen feltételek mellett a munkavállalót a készenlétre jellemző – a munkára képes állapot megőrzésére, szükség esetén bármikor munkába állásra vonatkozó – kötelezettség nem terhelte”.<sup>54</sup> A munkáltatónak természetesen lehetősége van – a törvényben meghatározott korlátok figyelembevételével – a munkaidőn felüli rendelkezésre állás előírására. Így egyértelműen megállapítható, hogy az állandó elérhetőség igénye jogszerűtlen munkáltatói elvárás lenne.<sup>55</sup>

A technológiai fejlődésnek és a digitalizáció térnyerésének köszönhetően a kiskereskedelmet is érinti, hogy egyes munkakörök esetében a munkavégzés

---

<sup>53</sup> Mt. 86. § (1) bek.

<sup>54</sup> EBH2006.1540.

<sup>55</sup> Rác p.132.

függetlenné válik helytől és időtől. A munkavállalók sok esetben szabadságot kapnak munkaidejük beosztását illetően, egyéni igényeikhez mérten tudják megszervezni a munkavégzésüket.

Ahogy arra Rácz Ildikó PhD dolgozatában<sup>56</sup> felhívja a figyelmet, a munkaidőn kívüli elérhetőség kérdésköre a digitalizációval „új szintre lépett”, így megfogalmazásra került az ún. right to disconnect, vagyis a kikapcsol(ód)áshoz, „szétkapcsoláshoz” való jog igénye. A beosztott munkaidő lejártát követően történő munkavégzés a digitális, technológiai világ nagymértékben megkönnyítette és felerősítette, hiszen ma már könnyen hozzáférünk postafiókunkhoz akár vásárlás, akár főzés közben is.

A „right to disconnect” azt kívánja biztosítani a munkavállalók számára, hogy a munkaidőn kívüli idő valóban munka nélkül teljen, kifejezetten az egyes elektronikai eszközök ellenőrzésének (mint email-ek, üzenetek) felfüggesztésével.

Ezen problémakörre több szempontból is érdemes odafigyelni. Egyrészt a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzése érdekében szükséges szabályozni a kérdést, hiszen könnyen kiégéshez is vezethet, másrészt pedig a túlóra kérdésére is befolyással van, ha „sosincs” vége a rendes munkaidőnek.

Néhány országban már felismerték a szabályozás fontosságát, így „jó gyakorlatként” bemutatásra kerülnek az alábbiakban.

Franciaországban például elfogadtak egy törvényt, amely a legalább 50 főt foglalkoztató cégeket arra kötelezi, hogy jelöljenek ki egy időszakot, amelyben a munkavállalók nem emailezhetnek. Azóta több uniós országban folytak, illetve folynak tárgyalások hasonló lépésről. Így alakult ki a „Right to disconnect” fogalma, kikapcsolódáshoz, szó szerint inkább lecsatlakozáshoz való jog, amit sokak szerint az alapvető emberi jogok közé kellene sorolni.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Uo. 134.

<sup>57</sup> HrPortal: Az irodai dolgozók évente 30 napot töltenek emailezéssel. Elérhető: <https://www.hrportal.hu/c/az-irodai-dolgozok-evente-30-napot-toltenek-emailezessel-20191119.html>

Olaszországban 2016-ban merült fel az igény a kikapcsolódáshoz való jog szabályozására, ahol végül törvényi<sup>58</sup> szintre is emelték azt, hogy az ún. „smart working megállapodásnak” meg kell határozniuk a kikapcsolódáshoz való jog érvényesülését szolgáló technikai és szervezeti eszközöket. A jogszabály nem tesz említést azokról az időtartamokról, amelyek a munkáltató kéréseitől, utasításaitól mentesek lehetnének, illetve a speciális eszközökről sem, amelyek biztosítanák a kikapcsolódáshoz való jogot, így a jog pontos tartalmát kollektív szerződésben kell meghatározni.<sup>59</sup>

Németországban nem jogszabály kereti között került rendezésre a kérdéskör, hanem a munkáltatók belső szabályzataiban, különböző policy-k útján. Számos német cég felismerte, hogy a munkavállalókra helyezett állandó nyomás káros hatással van a munkavégzésre.<sup>60</sup> A Daimler autóiipari vállalat „Mail on Holiday” nevezetű szoftver alkalmazásával (automata törlés-policy) opcionális módon lehetővé tette a munkavállalói számára, hogy a szabadságuk alatt a beérkező emailek automatikusan törölve legyenek a postafiókból (természetesen a későbbi visszakereshetőség, -olvashatóság mellett).<sup>61</sup>

A Volkswagen-nél egy program került bevezetésre, ami lehetővé teszi, hogy a munkavállalók ne kapjanak email-eket egy meghatározott időtartamban (délután hat és reggel hét óra között) a céges telefonjaikon.<sup>62</sup>

A fenti példák jól mutatják, hogy számos országban már felismerték, és különböző módokon próbálták meg szabályozni a problémát. A right to disconnect szabályozás célját az lenne, hogy a munkáltatók ne kötelezhessék, vagy akár várhassák el a munkavállalók munkaidőn kívüli munkavégzését.

---

<sup>58</sup> 81/2017. számú törvény

<sup>59</sup> Rác p. 141.

<sup>60</sup> Amol Sarva: Why Germans Work Fewer Hours But Produce More: A Study In Culture. Elérhető: [https://www.huffpost.com/entry/why-germans-work-fewerho\\_b\\_6172262?guccounter=1&guce\\_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce\\_referrer\\_sig=AQAAAFWAXd6kbZZOvP5dq1DvSDbKVZBbEVptQTBou8E\\_zDu6-mkab9D4zNuyUpX3cn9btOLT6bHnk5\\_nau5Ua-maqCE\\_hZdnO3YxVrdzflvE7sM4sVOzR6VvGUtxbHgPcH-mb6rtItyglih2GkdS0ErmBicRdRHigCVXHgmRh6K2D9](https://www.huffpost.com/entry/why-germans-work-fewerho_b_6172262?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAFWAXd6kbZZOvP5dq1DvSDbKVZBbEVptQTBou8E_zDu6-mkab9D4zNuyUpX3cn9btOLT6bHnk5_nau5Ua-maqCE_hZdnO3YxVrdzflvE7sM4sVOzR6VvGUtxbHgPcH-mb6rtItyglih2GkdS0ErmBicRdRHigCVXHgmRh6K2D9)

<sup>61</sup> Should holiday email be deleted? <https://www.bbc.com/news/magazine-28786117>

<sup>62</sup> Elérhető: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2011-12-23/volkswagen-employees-wary-of-burnout-winreprieve-from-blackberry-messages>



## 6.2. Munkaidő-szervezés egyes kérdései

Jelen fejezet bevezetőjében kitértünk a home office munkavégzés egyre gyakoribbá válására, így röviden szót ejtünk a munkaidő-beosztással kapcsolatos kérdésekről is e tekintetben.

Amennyiben a munkáltató erről külön nem rendelkezik, a munkavállaló munkarendje és munkaidő-beosztása nem változik, vagyis a munkáltató intézkedése a teljesítési hely meghatározásának jogára önmagában nem eredményezi a munkaidő-beosztás módosítását. Természetesen a munkáltató intézkedése, illetőleg a felek erre irányuló megállapodása egyben a munkaidő-beosztás jogának átadásával is járhat (kötetlen munkarend).

Az otthonról munkát végző munkavállaló tehát – a munkarendjének munkáltató általi megváltoztatása hiányában - a korábban közölt munkaidő beosztásának megfelelő, egyébként a munkavégzési helyén is szokásos munkavégzési idejében köteles e-mailen vagy telefonon elérhető lenni és munkaideje alatt munkát végezni. Az otthonról történő munkavégzés során a munkavállalónak a munkarendjének megfelelő időszak alatt rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége van, ez idő alatt minden telefonhívást, e-mailes megkeresést a munkavállalónak fogadnia és arra válaszolnia kell, a szükséges telefonkonferenciákra és egyéb megbeszélésekre be kell csatlakoznia, munkatársaival együtt kell működnie.

A vezető és a munkavállaló közötti kommunikáció gyakorisága, módja a munkakör és a feladatok jellegétől, a vezető elvárásaitól függ.

Az otthonról történő munkavégzés során is érvényesek a munkavállalóra vonatkozó teljesítménykövetelmények, valamint a munkavállalónak az otthonról történő munkavégzés során a vonatkozó munkáltatói szabályokat, eljárásokat be kell tartania, munkára képes állapotát fenn kell tartania.



## 7. Kártérítési felelősség

Általános megállapításként több helyen megemlítsre került jelen tanulmányban, hogy a digitalizáció ténylegesen „próbára teszi” a jelenlegi szabályozási rendszert, a meglévő kötelezettségek újszerű formában való alkalmazásának a feladatával. Ezen alaptételünk igaz a munkajogi kárfelelősség intézményére is, mely általános jelleggel kerül kifejtésre.

### 7.1. A munkáltató kártérítési felelőssége

A kár megtérítésének elvi alapját a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben ért nem vagyoni sérelmei és vagyoni kárai adják.<sup>63</sup> A munkáltatói kárfelelősség középpontjába a munkavédelmi és személyiségi jogvédelmi kötelezettségek megsértéséből eredő igények helyezhetők.

Az Mt. 166. §-a értelmében, a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

Trenyisán Máté a kártérítési igények alapjául szolgáló sérelmek vagy károk négy csoportba sorolja.<sup>64</sup> Az első csoportba az élethez, testi épséghez és egészséghez való jog sérelmét felvető baleseteket (üzemi baleset és munkabaleset) és megbetegedéseket (foglalkozási és egyéb megbetegedés) teszi, a második csoportba a munkahelyre bevitt dolgokban bekövetkezett károkat, míg a harmadik csoportba a hozzátartozói kárigényeket sorolja. A negyedik csoportot képezik az egyéb, dogmatikailag egységes csoportba nem sorolható károk.

A munkáltató felelőssége hagyományosan objektív alapú, ami azt jelenti, hogy a vétkesség és felróhatóság vizsgálatára tekintet nélküli. A munkáltató tehát teljes mértékben felel a munkavállaló felé a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett károkért, tekintet nélkül a károkozás vétkességére.

---

<sup>63</sup> Tálné Molnár Erika: Munkáltató kártérítési felelőssége, Complex Kiadó, Budapest, 2009. p. 143.

<sup>64</sup> Dr. Trenyisán Máté: A munkáltató kártérítési felelőssége a magánmunkajogban, készült: KÖFOP-2.1.2-VEKOP-15. „A jó kormányzást megalapozó közszolgálat-fejlesztés” keretében. p. 12.

A munkáltatói felelősség megállapításához három konjunktív feltétel szükséges: kár keletkezése, a munkajogviszony fennállása, illetve a munkajogviszony és a kár közötti okozati összefüggés. További kritérium, hogy a munkáltató ne tudja kimenteni magát.

A fentiek bizonyítása a következőképpen alakul: a munkavállaló bizonyítja az okozati összefüggést a kár keletkezésére, illetve ennek mértékére. A bírói gyakorlat szerint a munkavállaló legalább valószínűsíteni köteles a károsodásnak a munkaviszonyal való összefüggését,<sup>65</sup> amely okozati összefüggés közvetett is lehet.<sup>66</sup> A kimentési körülmények tekintetében a munkáltató bizonyít.

### 7.1.1. Kárfelelősség feltételei

Nézzük meg elsőként a definíció fogalmi elemeit, melyek a kártérítési felelősség feltételei:

- munkaviszony fennállása,
- kár bekövetkezése,
- valamint a munkaviszony és a kár közötti okozati kapcsolat fennállása.

#### *Munkaviszony fennállása*

A munkaviszony fennállásának megítélése szempontjából két időpont releváns a károkozás, a károkozó körülmény bekövetkezésének időpontján kívül. Az egyik a munkaviszony keletkezése, létesítése.

A másik releváns időpont a munkaviszony vége, tehát a munkaviszony megszűnésének időpontja. Ha a munkaviszony megszűnt, akkor a munkáltató kártérítési felelősségének megállapítására általában nem kerülhet sor. Előfordulhat azonban olyan eset, amikor a károkozó körülmény még a munkaviszony megszűnése előtt felmerül, azonban a kár csak a munkaviszony megszűnése után következik be. Ebben az esetben a munkaviszony időközbeni megszűnése nem akadályozza annak, hogy megállapításra kerüljön a munkáltató felelőssége.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> BH2007.23.

<sup>66</sup> BH2005. 443.

<sup>67</sup> Trenyisán p. 21.

### *Okozati összefüggés*

A munkaviszony fennállása mellett a következő feltétel, hogy a káresemény a munkaviszonnyal okozati összefüggésben következzen be. Az okozati összefüggés nem csak közvetlen, hanem közvetett okozati kapcsolat is lehet.

Az MK 29. számú állásfoglalás alapján a munkáltató esetén nemcsak a konkrét munkavégzési tevékenységet fogja át, hanem ide soroljuk a munka kezdete előtti, ún. előkészítő, valamint a személyes szükségletekkel összefüggő (étkezés, átöltözés, tisztálkodás) tevékenység során elszenvedett káreset is. Gyakorta előfordul, hogy a munkavállalót munkába vagy onnan hazafelé történő utazása alkalmával éri baleset. Az ebből eredő károkért csak akkor felel a munkáltató, ha a szállítás a munkáltató által üzemeltetett, vagy a munkáltató tulajdonát képező járművel való közlekedés során következik be. A balesetnek a munkaviszonnyal összefüggését valamennyi lényeges bizonyíték együttes értékelése alapján kell megállapítani.<sup>68</sup>

Nem tekinthető a munkaviszonnyal okozati összefüggésben állónak a munkavállalónak az a tevékenysége, melyet a munkahelyén végez ugyan, de az magáncélú és nem függ össze a munkaköri feladataival. Hasonlóképpen a munkáltató felelősségét nem alapozza meg az engedély nélküli magánmunka („fusizás”) körében bekövetkezett káresemény sem.<sup>69</sup>

### *Kár*

A kár lehet vagyoni kár és nem vagyoni sérelem is, ugyanis kárnak tekintjük a károsult vagyonában, életvitelében bekövetkezett értékcsökkenést, illetve a személyiségi jogsértéssel előidézett sérelmeket (sérelemdíj). A vagyoni kár körébe tartozik a felmerült dologi kár, a munkaviszonyon belüli, illetve azon kívüli egyéb rendszeres elmaradt jövedelem, az egyéb kárként elszámolható indokolt költségek és a hozzátartozó kára.

---

<sup>68</sup> BH2006. 228.

<sup>69</sup> Hajdu – Kun p. 178.

### 7.1.2. A munkáltató mentesülése a felelősség alól

Az új Mt. leginkább a felelősség alóli mentesülés szabályain változtatott, a munkáltató kimentési lehetősége egyszerre lett szigorúbb, újszerű és szélesebb körű.

Az Mt. 166. § (2) bekezdése alapján a munkáltató akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körön kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy abban az esetben, ha a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

A fentiek alapján megállapítható, hogy a munkáltatói kártérítési felelősség alóli mentesülésnek két esete van. Az első esetben három feltétel együttes megvalósulása szükséges:

- az ellenőrzési körön kívül eső,
- elháríthatatlan,
- előre nem látható ok.

A másik esetben a munkavállaló kizárólagos és elháríthatatlan magatartása esetén mentesülhet a munkáltató.<sup>70</sup>

#### *Ellenőrzési kör*

Az új Mt. a munkáltatói mentesülés szabályai körében a működési kör fogalmát felváltja az ellenőrzési kör fogalmával. Az ellenőrzési körbe tartoznak mindazok a körülmények (eszközök, energia, munkavállalók), amelyeknek működésére a munkáltatónak tevékenysége során befolyása van, tehát például a munkáltató feladatai ellátása során kifejtett tevékenységgel összefüggő személyi magatartás, használt anyag, felszerelés, berendezés, és energia tulajdonságából, állapotából, mozgásából, működéséből eredő ok. Leegyszerűsítve tehát azt mondhatjuk, hogy az ellenőrzési körön kívül esik mindazon körülmény, amelyre a munkáltatónak nincs ráhatása.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Mt. 166. § (2) bek.

<sup>71</sup> Trenyisán p. 29.

### *Nem elvárható a káresemény elhárítása*

Az ellenőrzési körön kívül eső feltétel további konjunktív kritériuma, hogy a munkáltatótól a károkozó körülmény elkerülése, illetve elhárítása ne legyen elvárható. Elháríthatatlan az olyan behatás, amelyet a technika, a műszaki lehetőségek objektíve adott szintje mellett rendelkezésre álló idő alatt nem lehet megakadályozni, és erre a munkáltató befolyása nem terjedt ki, továbbá az előidézési körülményekre az ellenőrzési kötelezettsége szintén nem terjed ki.<sup>72</sup>

### *Előreláthatóság hiánya*

A munkáltató kártérítési felelősség alóli mentesülésének további feltétele, hogy a károkozó körülménnyel a munkáltatónak nem kellett számolnia. Ezen körülmény előreláthatósága minden esetben egyedileg, objektívizáltan, tipizált tapasztalati tények tükrében kell vizsgálni, vagyis konkrét esetben kell vizsgálni, hogy a konkrét káreseménnyel mennyiben kellett előre számolnia a munkáltatónak.

*A szakasz második fordulata szerint* mentesül a munkáltató a kártérítési felelősség alól abban az esetben is, ha a kárt kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása okozta.<sup>73</sup> A bírói gyakorlat szerint önmagában a munkavállaló figyelmetlensége, vigyázatlansága, ügyetlensége, rosszullete vagy az, hogy nem tartja be a védelmi szabályokat, nem jelenti feltétlenül azt, hogy ezek voltak a károsodás egyedüli okai (pl. BH 1995. 740; BH 2007. 242; BH 2007. 201; BH 1993. 270.). Úgyszintén, a bírói gyakorlat szerint, ha a baleset körülményei egyértelműen nem tisztázhatók, akkor nem lehet kizárólag a munkavállaló terhére róni a kárt, ezért kizárt a mentesülés.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> MK 29. sz. állásfoglalás b) pont.

<sup>73</sup> Mt. 166. § (2) bek. b) pont

<sup>74</sup> Hajdu – Kun p. 180.

### 7.1.3. A munkáltató kimentési lehetőségei és az otthoni munkavégzés

Sipka Péter felhívja a figyelmet arra, hogy az otthoni munkavégzés során bekövetkezett balesetek esetén is vizsgálendő a munkáltató kárfelelőssége.<sup>75</sup>

Az otthonról történő munkavégzés során a munkavállaló otthonában dolgozik, a teljesítés helye (időszakosan vagy rendszeresen) a munkáltatótól elkülönülő, de egyébként állandó hely. Az Mvt. 54. § (1) bekezdése a kockázatértékelés körében kitér a munkahely, munkaeszköz, munkafolyamatok megválasztása során felmerülő veszélyekre, így amennyiben a munkavállaló a teljesítési helyének az otthonát választja, úgy a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy az ottani körülmények megfelelőek. Ebből adódóan az otthoni munkavégzés főszabály szerint nem eredményez ellenőrzési körön kívüliséget.

### 7.2. Munkavállaló kártérítési felelőssége

A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.<sup>76</sup>

Az általános szabály szerint a munkavállaló kárfelelőssége az alábbi együttes (konjunktív) feltételek fennállása esetén állapítható meg:

- a munkaviszony keretében, azzal összefüggésben megvalósított
- kötelezettségszegés, jogellenesség,
- e kötelezettségszegés felróhatósága, illetve
- ezzel okozati összefüggésben,
- kár keletkezése.

---

<sup>75</sup> Sipka Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során. In: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk): A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, p. 128.

<sup>76</sup> Mt. 179. § (1) bek.

A bizonyítási kötelezettség az összes feltétel tekintetében a munkáltatót terheli: nem csupán a kár bekövetkezését és mértékét, illetve az okozati összefüggést kell a munkáltatónak bizonyítania, hanem a felróhatóságot is.

### 7.2.1. Az általános megőrzési felelősség

A munkavállalói kárfelelősség rendszerét a munkavállalók vétkessége szempontjából két csoportra oszthatjuk. Az egyik csoport azon felelősségi kör, amelyet a munkavállaló vétkesen okozott, a másik csoport a vétkességtől független. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló általános – vagyis felróhatóságon alapuló - vétkességi felelősségéhez képest a munkavállaló objektív alapú, azaz vétkességre tekintet nélküli – annak vizsgálatát mellőző – felelőssége sajátos és kivételes, melynek főbb típusai a következők:

- általános megőrzési felelősség,
- a pénztárosok, pénz- és értékkezelők őrzési felelőssége, illetve
- a leltárfelelősség.

Lényegében bármely munkavállalót terhelhet munkakörétől, munkáltatója jellegétől, tevékenységétől vagy a felelősség bekövetkezését nem befolyásoló egyéb körülménytől függetlenül.

A munkavállaló akkor köteles vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt megtéríteni, ha a törvény által megkívánt feltételek mindegyike teljesül, és nem forog fenn felelősséget kizáró körülmény:

- az átadás-átvétel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettség terhe mellett történt; és
- a munkavállaló a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át; és
- az átvett dolgot a munkavállaló állandó őrizet mellett tartotta vagy kizárólagosan használta, kezelte;
- a dologban hiány következett be; valamint
- a hiányt nem a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő.<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Mt. 180. §

Az első négy feltételek fennállását a munkáltató köteles bizonyítani, míg az utolsó pontban szereplő feltételt a jogalkotó hallgatólágon vélelmezi és vele szemben a munkavállalónak van bizonyítási (kimentési) lehetősége.<sup>78</sup>

Mivel a megőrzési felelősség tekintetében nem kell vizsgálni a munkavállalók vétkességét, ezért több munkavállaló együttes károkozása esetén a kárfelosztás sem történhet vétkességi, felróhatósági alapon, hanem munkabérük arányában.<sup>79</sup>

Az Mt. mentesülést ad az objektív felelősség alól, ha a hiányt a munkavállaló részéről elháríthatatlan ok idézte elő. A hiány okának ennyiben tehát van jelentősége, hiszen mentesülésre vezethet. Az elháríthatatlan ok lehet természeti eredetű (pl. vihar, tűzvész) vagy emberi magatartás is (pl. lopás), és ezek jellemzően „külső” okok.

### 7.2.2. Pénztárosok, pénz- és értékkezelők felelőssége

A pénztárosok, a pénzt és egyéb értéket kezelők munkajogi felelőssége az általános megőrzési felelősség különös esete. A specialitás egyrészt az átadott dolog jellegében (pénz, értékpapír, értéktárgy), másrészt a még fokozottabb felelősségben áll.<sup>80</sup>

Fontos a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége:

- ki kell oktatni a munkavállalót a pénzkezelés, elszámolás stb. szabályairól. A munkáltató ebbéli mulasztása akár a munkavállaló részbeni vagy teljes mentesítéséhez is vezethet.
- Ha a munkavállaló számára nem adott a tevékenysége feletti kizárólagos ellenőrzés (pl. más is hozzáférhet a pénztárgéphez), akkor a felelősség szintén nem állhat fenn.
- A munkáltatónak meg kell teremtenie a biztonságos őrzés feltételeit, mindenkor igazodva a biztonságtechnikai, társadalmi és gazdasági feltételekhez.

---

<sup>78</sup> Hajdu – Kun p. 191.

<sup>79</sup> Mt. 181. § (3) bek.

<sup>80</sup> BH 2002. 505



A pénztáros, pénzkezelő, értékkezelő fogalmát kiterjesztően kell értelmezni. Nemcsak az ilyen elnevezésű munkakörökben foglalkoztatottakat terheli ez a szigorú felelősség, hanem bármely más nevű munkakörben dolgozót is, ha ténylegesen pénzt, értéket kezel munkája során, például az osztályfőnököt is, ha beszedi az osztálypénzt.

A munkavállaló úgy mentesülhet a pénzkezelői felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő. Önmagában nem ilyen például az ismeretlen tettes által elkövetett bűncselekmény (pl. pénztári lopás), hiszen lehet, hogy azt a munkavállaló fokozott gondossággal elháríthatta volna.<sup>81</sup>

*A leltárhiányért fennálló felelősség feltételei:*

A leltárhiányért fennálló felelősség szigorú, vétkességre tekintet nélküli felelősség. Megállapításához az alábbi együttes feltételek szükségesek:

- A munkaviszony fennállása.
- A munkavállaló tájékoztatása a leltárfelelősség munkáltató-specifikus részleteiről.
- Írásbeli, a leltáridőszakra vonatkozó leltárfelelősségi megállapodás megkötése.
- A leltári készlet szabályszerű átadása-átvétele.
- A kár – leltárhiány – bekövetkezése.
- Leltárfelvétel: a leltárhiány megállapítása az előre rögzített leltározási rend szerint, a teljes készletre kiterjedően.
- A munkavállalónak legalább a leltáridőszak felében az adott munkahelyen, munkakörben kell dolgoznia. A leltáridőszak a két egymást követő leltározás közötti tartam.
- Esetenként a leltárhiányért nem felelős, megállapodást nem kötő munkavállaló (pl. helyettes, tanuló, kölcsönzött munkavállaló) is kezelheti a készletet. Az adott munkakörben vagy munkahelyen való alkalmazáshoz ilyenkor nélkülözhetetlen valamennyi leltárfelelős munkavállaló előzetes írásbeli hozzájárulása.<sup>82</sup>

---

<sup>81</sup> BH 2002. 505

<sup>82</sup> Mt. 182–188. §

### 7.2.3. Munkavállalói biztosíték

A munkáltató és munkavállaló írásbeli megállapodása alapján a munkavállaló biztosítékot ad a munkáltató részére.<sup>83</sup> Ezen jogintézmény sajátossága, hogy kizárólag meghatározott munkakörben foglalkoztatott munkavállalóval köthető meg érvényesen a megállapodás.

A biztosíték alkalmazása szigorúan célhoz kötött. Csak az a munkavállaló kötelezhető biztosíték adására, aki munkaköre ellátása során más munkavállalótól, illetve harmadik személytől pénzt, értéket vesz át, vagy részükre ilyen kifizetést, átadást teljesít, vagy ilyen munkavállaló közvetlen ellenőrzésére jogosult.

A biztosíték nyújtása a munkavállaló által pénzösszeg átadásával történik. Ezen összeg átadására a felek által megállapodásban meghatározott időpontban kerül sor. A biztosíték összege nem haladhatja meg a munkavállaló egyhavi alapbérének összegét.

---

<sup>83</sup> Mt. 189. §

## 8. Felmondások

A digitalizáció egyik alapvető hatása, ahogyan Kis Miklós is írta, hogy megnő majd az igény magasan képzett munkavállalók iránt, ezért a fejezet fő elméleti kérdése, hogy digitalizáció, automatizáció elterjedésével a munkáltató köteles-e képezni munkavállalóját, és amennyiben igen, meddig köteles fenntartani a munkaviszonyt és mikor „cserélhet”, mondhat fel alkalmazottjának. Milyen elvek befolyásolhatják, milyen stratégiák alakíthatják ma a munkaviszonyokat, tekintettel a foglalkoztathatóság fenntartásának fontosságára.

A munkavállaló képességéhez, tudásához, teljesítményéhez kapcsolódó felmondási okok körében számos bírói ítélet áll rendelkezésünkre, melyek közül kifejezetten a minőségi csere kerül szisztematikusan áttekintésre.<sup>84</sup>

### *A minőségi csere meghatározása*

A minőségi cserét gyakran összekeverik azzal a helyzettel, amikor a munkavállaló nem megfelelően végzi munkáját, például pontatlan vagy hanyag, pedig ezzel ellentétben minőségi cserének minősülhet az az eset is, amikor a munkavállaló kifogás nélkül ellátja munkakörét a meglévő képzettsége birtokában.<sup>85</sup> Lényegében tehát arról van szó, hogy a munkáltató magasabb végzettségű, képesítésű, nagyobb gyakorlattal rendelkező munkavállalóval kívánja betölteni a munkakört, vagy olyan személyt kíván alkalmazni, akinek a munkaerejét és a munkaidejét - többféle szakképzettsége folytán - gazdaságosabban tudja felhasználni.<sup>86</sup> A bírói gyakorlat arra is rámutatott, hogy a minőségi cserénél nemcsak az iskolai végzettség, szakképzettség, minősítés, életkor vehető figyelembe,<sup>87</sup> hanem a munkáltatónál hosszabb ideje fennálló munkaviszony, vagy a többirányú képzettség is.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> A fejezet alapjaiban a következő tanulmányra épít: Kiss Bettina: A bírói gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás (minőségi csere, teljesítményalapú felmondás, szakmai alkalmatlanság stb.). In: Kun Attila (szerk): Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra p. 145-165. Elérhető:

[https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az\\_egesz\\_eleten\\_at\\_tarto\\_tanulas\\_lifelong-learning\\_jogi\\_keretei\\_a\\_munka\\_vilagaban\\_kulonos\\_tekintettel\\_a\\_munkaviszonyra\\_2.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egesz_eleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_keretei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf)

<sup>85</sup> EBH1999.45.

<sup>86</sup> BH1980.404.

<sup>87</sup> Mfv.I.10.023/2000/3.

<sup>88</sup> Kulisity Mária: A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. Wolters Kluwer, 2014., Budapest, p. 89.

A vonatkozó szakirodalom eltérően foglal állást abban a kérdésben, hogy a felmondási okok mely csoportjába tartozik a minőségi csere. Egyes kommentárok a munkavállaló képességével összefüggő okoknál fejtik ki, míg mások<sup>89</sup> a munkáltató működésével kapcsolatos felmondási okok között tárgyalják.<sup>90</sup> A minőségi csere egyfajta átmenet lehet a két kategória között, köztes felmondási indok, melynek oka az időbeliségre vezethető vissza.<sup>91</sup> Ugyanis a munkaviszony létesítése során a munkáltató szabadon határozza meg,<sup>92</sup> hogy melyek a munkakör betöltéséhez szükséges képzettségek, végzettségek, melyekkel az újonnan felvett munkavállalónak rendelkeznie kell. Azonban az idő előrehaladtával, például a technológiai változások okán ezen követelmények megváltozhatnak, kiegészülhetnek, melyeknek a munkavállaló már nem felel meg. A minőségi cserének tehát előfeltétele (lehet) a munkakört érintő valamilyen objektív változás, amelynek okán a munkavállaló korábbi képzettsége már nem lesz elegendő.<sup>93</sup>

Az alábbi jogesetben<sup>94</sup> a felmondás indokolásában a nyelvtudás hiányát jelölték meg, nem pedig a nyelvtudás szintjének elégtelenségét. A perben így hiába hivatkozott arra a munkáltató, hogy a munkakör betöltéséhez számára egy angolul kiváló szinten kommunikáló személyre van szükség a külföldi ügyfélkör miatt, ha a felmondásban az angol nyelvtudás hiányát jelölte meg. Mivel a munkavállaló középszintű nyelvvizsgát tett az egyetem alatt, így a felmondás indoka nem felelt meg a valóságnak. Így az alperes hiába hivatkozott alappal arra, hogy a minőségi csere végrehajtására a munkáltatónak diszkrecionális joga van, azonban annak törvényi feltételeinek fennállását neki kell bizonyítania, amely jelen esetben nem volt igazolt.

---

<sup>89</sup>Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata.* p. 25-26.

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a\\_felmondasok\\_es\\_azonnali\\_hatalyu\\_felmondasok\\_gyakorlata\\_-\\_osszefoglalo\\_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab) (letöltés ideje: 2021.01.10.)

<sup>90</sup>Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata. Második kiadás.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest

<sup>91</sup>Kulisity Mária.: Minőségi csere. In: Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata.* p. 86.

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a\\_felmondasok\\_es\\_azonnali\\_hatalyu\\_felmondasok\\_gyakorlata\\_-\\_osszefoglalo\\_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab)

<sup>92</sup> jogszabályi előírás hiányában

<sup>93</sup> Kulisity, M. (2014) 88.

<sup>94</sup> Mfv.I.10.086/2008/1.

A tényállásban nem található adat arra vonatkozóan, hogy a munkáltató oldaláról vajon felmerült-e a munkavállaló nyelvtudásának fejlesztése az elbocsátása helyett. Az adott munkáltató működési rendszerét, ügyfélkörét ismerő munkavállaló továbbképzésének lehetősége megfontolandó lehetne, hiszen akár arányban állna az új alkalmazott felvételével és betanításával járó idővel és költségekkel, valamint a munkavállaló munkaviszonya ezáltal fenntartható maradna.

A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének.<sup>95</sup>

A minőségi cserével összefüggésben rögzítette a Kúria, hogy az átszervezés, valamint a minőségi csere, mint a munkáltató működésével, illetve a munkavállaló képességeivel összefüggő okok, a felmondás közlésének időpontjától függetlenül okszerűen alá kell, hogy támasszák, a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. A munkáltatónak meg kell jelölnie azt a konkrét körülményt, feladatváltozást, követelményszint-emelést,<sup>96</sup> amely a minőségi csere indokoltságát alátámasztja.

További lényeges követelmény, hogy a minőségi cserére alapított felmondási ok akkor okszerű, ha a munkakörre irányadó képesítési előírások alapulvételével megállapítható, hogy a két munkavállaló között az újonnan alkalmazott javára különbség mutatkozik.<sup>97</sup> Fiktív példával élve, ha az elbocsátással érintett tervezőmérnök munkavállaló, az újonnan megvásárolt gépszoftveréhez nem rendelkezik kellő ismeretekkel, míg az újonnan érkezett igen, a minőségi cserére alapított felmondás megfelel az okszerűség követelményének.

Egy esetben azt vitatta a bíróság, hogy ha a humánpolitikai cél az volt, hogy a munkavállalók minél nagyobb hányada felsőfokú végzettséggel rendelkezzen, akkor ezzel nem állt összhangban, hogy a munkáltató a szakképzettséggel nem rendelkező munkavállalókat

---

<sup>95</sup> EBH1999.45.

<sup>96</sup> Kulisity, M. (2014) 91.

<sup>97</sup> Mfv.I.10.654/1995/4.

megtartotta és a felsőfokú szakképesítésű társukat lecserélte felsőfokú iskolai végzettségű személyre.<sup>98</sup> Ebben az esetben is érdekes volt, hogy az elsőfokú bíróság csupán csak azt vizsgálta, hogy a munkáltató az adott munkakörbe (humánpolitikai ügyintéző) magasabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalót foglalkoztatott. A másodfokú bíróság ezzel szemben kifejtette, hogy mivel az új munkavállaló (tanári) képzettsége nem áll összefüggésben az alperes működésével, adott esetben minőségi cserét nem lehetett megállapítani. E felmondási indok okszerűségét pedig úgy értelmezte, hogy az csak a munkáltató tevékenysége szempontjából alkalmasabb személy alkalmazása esetén lenne megállapítható. Az alperes ugyan hivatkozott arra, hogy a minőségi csere indokát képező gazdálkodással, vezetéssel összefüggő kérdésben a munkáltató szabadon dönt, de ebben az esetben a bíróság a minőségi csere indokának okszerűségét vizsgálta, vagyis azt, hogy az új munkavállaló alkalmazásához az adott munkakörben a munkáltatónak kellő érdeke fűződött-e és az elbocsátott munkavállaló munkájára a továbbiakban valóban nem volt szükség.

Az élethosszig tartó tanulás stratégiájában azonban a transzverzális készségekre helyeződik a hangsúly, tehát az egyén általában hasznos tudásának, ismeretének fejlesztésére is, nem csak az adott munkakörben felhasználható, munkáltató-specifikus készségek növelésére. Kérdéses, hogy ez a megvilágítás a fenti jogeset megítélésén vajon változtatna-e, hiszen a minőségi csere megvalósulhatna azáltal is, ha nem csak az adott munkakör tekintetében vizsgálnák a munkavállaló kompetenciáját.

Eltérő álláspontra helyezkedett az első-, illetve másodfokú bíróság abban a kérdésben, hogy okszerűtlennek minősíthető-e az a felmondás, amelyben a felperes munkakörébe minőségi csere folytán alkalmazott új munkavállaló betanulásának költségeit a munkáltató kisebbnek ítélte meg, mint a felperes nyelvi képzésének költségeit.<sup>99</sup> A végül helytelennek vélt másodfokú döntés szerint, a minőségi csere esetén a szakmai feltételeket nem lehet figyelmen kívül hagyni, emiatt pedig a kiváló szakmai felkészültségű, alacsonyabb szinten németül beszélő felperes helyett felvett munkavállaló (aki az idegen nyelvet magasabb szinten tudja, de szakmai ismerete nincs) nem igazolja a minőségi cserét, ami miatt a munkáltató felmondása okszerűtlenség miatt

---

<sup>98</sup> Mfv.I.10.449/2000/5.

<sup>99</sup> Mfv.I.10.719/2003/3.

jogellenes. Ezzel szemben az akkori Legfelsőbb Bíróság úgy ítélte meg a tényállást, hogy a jogvita keretein kívül esőnek minősül, hogy egy munkakör teljes körű ellátásához szükséges nyelvismeret iránti igényt – amely külföldi érdekeltség miatt a gazdálkodással függ össze – a munkáltató fontosabb feltételként határozza-e meg a szakmai ismereteknél.

A bírói gyakorlat, úgy tűnik, mereven ragaszkodik az objektív változás létehez és a célszerűség nem vizsgálhatóságához. Azonban az egyedi ügy körülményeit mérlegelve a gyakorlat sokkal árnyaltabbnak mutatkozik, amellyel nem feltétlenül összeegyeztethető már ez a szemlélet. Az egész életen át tartó tanulás segíti fejleszteni a hasznosítható készségeket, amelyek növelik a munkavállalók foglalkoztathatóságát. Sem a bíróság, sem a munkáltató nem veszi figyelembe, hogy a meglévő készségek nem hagyhatók figyelmen kívül, főleg, ha azok fejleszthetők, mint például a nyelvtudás szintje. A munkáltató képezhetne volna a meglévő alkalmazottját ahelyett, hogy azonnal felmondást közöl vele.

Több bírói döntésben is megfogalmazásra került, hogy a minőségi cserével indokolt felmondás jogszerűségét nem érinti, hogy a munkavállaló addig kifogástalanul látta el munkakörét a meglévő képzettsége birtokában. A minőségi cserével egy tekintet alá esik a megváltozott munkakörülményekhez igazodást szolgáló személycseré is.<sup>100</sup> Adott esetben a felmondással érintett munkavállaló vitatta, hogy a továbbra is alkalmazásban maradó alkalmazottal tanulmányi szerződést kötött az alperes, míg vele nem. Azonban, ezen munkavállaló már rendelkezett alapképzettséggel a tanulmányi szerződés tárgyát képező képzéssel kapcsolatban, így ennek nem volt jelentősége a perben.

A megváltozott munkakörülményekhez igazodás nem csak személycserében valósulhatna meg, hanem olyan oktatás biztosításával, amely „átképzí” a már meglévő munkavállalót, hogy megfeleljen az új követelményeknek. A munkáltatónak kötelezettsége a munkavállaló foglalkoztatása, amely fenntartható lenne olyan átképzések szervezésével, melyek a munkavállalók munkaviszonyban tartására irányulnának. Mivel a munkavállaló sérelmezte is, hogy vele nem kötöttek tanulmányi szerződést, látható, hogy felismerte a tanulás fontosságát, szeretné fejleszteni saját magát. Amennyiben a munkáltató is felismerte volna a képzés

---

<sup>100</sup> Mfv.E.10.280/2005/1.

lehetőségét, a kölcsönös felelősség keretében az élethosszig tartó tanulás „win-win” helyzetet teremthetett volna, amely értékkel bír a munkavállalók és a munkáltatók irányában is. Továbbá érdemes lenne azt is megfontolni a jogok megközelítése felől, hogy a munkavállalónak joga van-e ahhoz, hogy megfelelő képzettséggel rendelkezzen munkája során.

#### *Negatív minőségi csere*

Az is elképzelhető, hogy egy bizonyos munkakör valamely technológiai változás, fejlesztés, átalakítás következtében már nem igényel olyan szakértelmet, mint korábban, ezáltal a korábbi munkaköri feladatok is megváltoznak. Fiktív jogesettel élve, például egy bútorgyárban, ahol régebben a mesterek kézzel faragott munkáinak eredményei voltak az elkészült darabok, a technológia fejlődésével és gépsorok bevezetésével már nincs szükség rájuk. Szakképzettséggel nem rendelkező személy is tudja figyelni a gépsorok működését, akinek a bérigénye jóval alacsonyabb a szakemberénél. Ebben az esetben negatív minőségi csere valósulna meg.

A versenyképesség és egyben a foglalkoztathatóság fenntartásához szemléletváltásra van szükség, más hozzáállásra. Egyrészt a munkavállalónak is fel kell ismernie a képzése fontosságát, de a munkáltatóban is tudatosulnia kell, hogy a képzéshez való jog biztosítása szinte ma már elkerülhetetlen. Ki kellene alakulnia a közös felelősség gondolatának, a tehermegosztásnak, hiszen mindkét fél érdeke a munkavállaló versenyképes tudása. A minőségi csere vonatkozásában ennek egyik megvalósulási lehetősége lenne olyan szempontok kimunkálása, melyek segítséget, mércét nyújthatnak az egyedi helyzetek megítélésében, például, hogy a rövid időn belüli követelményváltozás előrelátható volt-e, vagy hogy a képzéshez való jog alapján kötelezettség-e a munkavállaló oktatása és az átképzési lehetőségeket köteleesség-e biztosítani. Véleményem szerint fontos lenne belátni, hogy a munkáltatónak a kölcsönös együttműködés és tájékoztatás elve alapján kötelessége a munkavállaló tájékoztatása a megváltozott feltételekről és segítség nyújtása abban, hogy munkaviszonya fenntartható maradjon.



## 9. A digitalizáció adatvédelmi kérdései a kiskereskedelemben

A mesterséges intelligencia (MI) jelentősen átalakítja majd az életünket. „Az MI javítja az egészségügyi ellátást (pontosabbá teszi a diagnosztikát, lehetővé teszi a betegségek jobb megelőzését, növeli a gazdálkodásunk hatékonyságát és hozzájárul az éghajlatváltozás mérsékléséhez is.”<sup>101</sup> egyre terjed, így már a kereskedelemben is jelen van.

De mi is tulajdonképpen a mesterséges intelligencia?

„A mesterséges intelligencia (MI) a gépek emberhez hasonló képességeit jelenti, mint például az érvelés, a tanulás, a tervezés és a kreativitás.

Lehetővé teszi a technika számára, hogy érzékelje környezetét, foglalkozzon azzal, amit észlel, problémákat oldjon meg, és konkrét cél elérése érdekében tervezze meg lépéseit. A számítógép nemcsak adatokat fogad (már előkészített vagy összegyűjtött adatokat érzékelőin, például kameráján keresztül), hanem fel is dolgozza azokat és reagál rájuk. Ezek a rendszerek képesek viselkedésük bizonyos fokú módosítására is, a korábbi lépéseik hatásainak elemzésével és önálló munkával.”<sup>102</sup>

Az MI-nek azonban nem csak pozitív hatásai vannak. A hatékony működéshez minden ilyen rendszernek szüksége van nagy mennyiségű, jó minőségű adathalmazra, ehhez pedig precíz, hatékony adatgyűjtésre van szükség. Az UNI Europa ICT szekciójának állásfoglalásában két alapvető kockázatra hívják fel a figyelmet.

1. A megnövekedett mennyiségű adatok gyűjtése a munkavállalók magánélethez fűződő jogainak sérüléséhez vezet, valamint ennek hatására sérülhet a bizalom a munkavállalók és a munkáltatók között.

---

<sup>101</sup> Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése Brüsszel, 2020.2.19. COM(2020) 65 final; 2. oldal [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_hu.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_hu.pdf) letöltve 2021.január 6.

<sup>102</sup> <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200827STO85804/mi-az-a-mesterseges-intelligencia-es-mire-hasznaljak>

2. A munkavállalókat arra ösztönözheti, hogy „megkerüljék a rendszert” és csak azokat a feladatokat végezzék el, amelyet az értékelésnél figyelembe vesznek. Például, ha a munka szociális vonatkozásai (mint például a kommunikáció) nem képzik a munkaköri leírás részét, amely egyébként szintén hozzájárul a termelékenység növekedéséhez, elértéktelenedik. Ha ezeket a folyamatokat nem veszik figyelembe a mérés során, de a munkavállaló mégis végez ilyen feladatokat, gyengébb értékelést kaphat, hiszen kevesebb ideje marad a mért munkafolyamatokra.<sup>103</sup>

Jelen fejezet szempontjából az első problémafelvetés, a leginkább releváns. Ahogyan azt az Európai Bizottság Fehér könyvében is olvashatjuk, „a mesterséges intelligencia használata hatással lehet az EU alapértékeire, és olyan alapvető jogok megsértéséhez vezethet, mint például a szabad véleménynyilvánítás joga, a gyülekezés szabadsága, az emberi méltóság, a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékosságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés tilalma, a személyes adatok és a magánélet védelme...”<sup>104</sup>

„Fennáll például annak a kockázata, hogy a mesterséges intelligenciát az uniós adatvédelmi és egyéb szabályokat sértő módon, állami hatóságok vagy más szervek tömeges megfigyelésre, a munkáltatók pedig munkavállalóik viselkedésének megfigyelésére használhatják.”<sup>105</sup>

Ez utóbbira egyébként bizonyos mértékig, a munkaviszonnyal összefüggésben lehetősége van a munkáltatónak. Az Mt. 11/A§-a (1 bekezdés) kimondja, hogy *a munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.*

A 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (a továbbiakban: Infotv.) kimondja, hogy

<sup>103</sup> UNI Europa ICTS Position on Artificial Intelligence 2019. november, p. 6. [https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2019/12/AIUniEuropaWeb\\_en.pdf](https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2019/12/AIUniEuropaWeb_en.pdf) letölve 2021. január 6.

<sup>104</sup> Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése Brüsszel, 2020.2.19. COM(2020) 65 final; p. 13. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020\\_hu.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_hu.pdf)

<sup>105</sup> U.o. p. 14.

- személyes adat kizárólag egyértelműen meghatározott jogszerű célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok gyűjtésének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.
- Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.
- A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.
- Az adatkezelés során biztosítani kell az adatok pontosságát, teljességét és - ha az adatkezelés céljára tekintettel szükséges - naprakészségét, valamint azt, hogy az érintettet csak az adatkezelés céljához szükséges ideig lehessen azonosítani.
- Az adatkezelés során arra alkalmas műszaki vagy szervezési - így különösen az adatok jogosulatlan vagy jogellenes kezelésével, véletlen elvesztésével, megsemmisülésével vagy károsodásával szembeni védelmet kialakító - intézkedések alkalmazásával biztosítani kell a személyes adatok megfelelő biztonságát.
- A személyes adatok kezelését tisztességesnek és törvényesnek kell tekinteni, ha az érintett véleménynyilvánítási szabadságának biztosítása érdekében az érintett véleményét megismerni kívánó személy az érintett lakóhelyén vagy tartózkodási helyén felkeresi, feltéve, hogy az érintett személyes adatait e törvény rendelkezéseinek megfelelően kezelik és a személyes megkeresés nem üzleti célra irányul. A személyes megkeresésre a munka törvénykönyve szerinti munkaszüneti napon nem kerülhet sor.<sup>106</sup>

Álláspontunk szerint a személyes adatok védelmét biztosító jogszabályok megfelelően tükrözik a jogalkotók szándékát és megteremtik az információs önrendelkezési jog

---

<sup>106</sup> Infotv. 4. § (1) - (5) bek.

keretfeltételeit, de mint minden szabály, csak akkor fejt ki hatását, ha azt az érintettek megfelelően alkalmazzák.

Gyakran okoz problémát például a kamerás megfigyelés, amelynek szigorú szabályai vannak. A NAIH egyik határozatában (NAIH/2018/412/2/H.) megbüntetett egy kereskedelmi láncot, mivel az megfelelő jogalap hiányában kezelt személyes adatokat a kamerás megfigyeléssel összefüggésben; nem nyújtott megfelelő előzetes tájékoztatást az adatkezelésről és annak körülményeiről sem az általa foglalkoztatott munkavállalók, sem az áruházakban megforduló harmadik személyek részére; illetve a célhoz kötött adatkezelés elvének megsértésével üzemeltetett kamerákat az egyik áruházában. Az adatvédelmi hatóság ezt a láncot 15.000.000 forint adatvédelmi bírság megfizetésére kötelezte.<sup>107</sup>

Azt, hogy az adatvédelmi szabályokra szükség van, mi sem bizonyítja jobban, mint a már sokat emlegetett Amazon esete. Néhány hónappal ezelőtt a cég feladott két álláshirdetést, amelyben az elvégzendő feladatok listája között szerepelt a cég ellen irányuló sztrájk, demonstráció, vagy szakszervezeti szervezésre tett kísérletek feltárása. Arra is fény derült, hogy a cég kémkedik a munkavállalói után például zárt Facebook csoportokban. A tevékenység során vizsgálták a privát bejegyzéseket, a zárt csoportokat, annak érdekében, hogy megtudják, készülnek-e a dolgozók például sztrájkolni.<sup>108</sup> Az európai szakszervezetek egészen az Európai Bizottságig mentek<sup>109</sup>, és felszólították őket arra, hogy vizsgálják ki ezt a cselekményt, hiszen ez abszolút ellentétes az európai munkajogi-, adatvédelmi- és a magánélet védelmét célzó jogi normákkal.

Az Amazonnak nem csak ez utóbbi a jogilag megkérdőjelezhető gyakorlata. A raktárakban okos karkötőt (wearable) adnak a dolgozóknak, „amely érzékeli, hogy hova teszik a kezüket a dolgozók, és rezgésekkel irányítják őket a megfelelő irányba”.<sup>110</sup> Ezek az eszközök a hatékonyságot is mérik, illetve, azt, hogy milyen gyorsan mozog a dolgozó. Egyes beszámolók szerint ez lehetőséget ad a cégnek arra, hogy elbocsájtja azokat a dolgozókat, akik lassabbak,

<sup>107</sup> [https://www.naih.hu/files/NAIH-2018-412-H\\_határozat.pdf](https://www.naih.hu/files/NAIH-2018-412-H_határozat.pdf)

<sup>108</sup> <https://www.vice.com/en/article/3azegw/amazon-is-spying-on-its-workers-in-closed-facebook-groups-internal-reports-show>

<sup>109</sup> <https://www.uniglobalunion.org/news/eu-lawmakers-demand-answers-amazon-spying-workers-potential-privacy-law-breach>

<sup>110</sup> [https://index.hu/gazdasag/2018/08/08/amazon\\_portre\\_jeff\\_bezos/](https://index.hu/gazdasag/2018/08/08/amazon_portre_jeff_bezos/)

és kevésbé hatékonyak a munkatársaikhoz képest<sup>111</sup>. Ahogyan ezt már fentebb említettük, a munkáltatónak megvan a joga ahhoz, hogy ellenőrizze a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartását, tehát például a munkavégzés minőségét és hatékonyságát. Azonban ez az eljárás nem járhat a munkavállaló méltóságának megsértésével és a magánéletének ellenőrzésével. „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.”<sup>112</sup> Az Mt. kimondja, hogy a munkaközi szünet az a munkavégzés megszakítását jelenti, tehát az, hogy még ilyenkor is viselik a dolgozók ezt a mérőeszközt, álláspontunk szerint a magánszféra megsértésének minősül. Ezek az eszközök nem csak a munka hatékonyságát mérhetik.

Gondoljunk csak egy egyszerű aktivitásmérőre, amely nem csak a megtett lépéseink számát jelzi ki, hanem akár a pulzusunkat is nyomon követheti. A szívritmus, vagy akár a vérnyomás egészségügyi adat<sup>113</sup>, amely különleges adatnak minősül, s így annak kezelése tilos, kivéve például, ha ahhoz az adott fél hozzájárult, vagy ha az adatkezelés az adatkezelőnek vagy az érintettnek a foglalkoztatást, valamint a szociális biztonságot és szociális védelmet szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében szükséges, ha az érintett alapvető jogait és érdekeit védő megfelelő garanciákról is rendelkező uniós vagy tagállami jog, illetve a tagállami jog szerinti kollektív szerződés ezt lehetővé teszi.<sup>114</sup> Véleményünk ez utóbbi kitétel szerint kereskedelem esetében ilyen adatok gyűjtését semmi nem indokolja, így elmondhatjuk, hogy az ilyen jellegű munkáltatói gyakorlat finoman szólva is sérelmes.

---

<sup>111</sup> <https://money.cnn.com/2018/02/02/technology/amazon-employee-tracker/index.html>

<sup>112</sup> Rác Ildikó: Algoritmizált menedzsment, azaz algoritmusok által vezérelt munkaszervezés (Jog és Állam 29. szám XVI. Jogász Doktoranduszok Szakmai Találkozója) p. 229.

[https://ajk.kre.hu/images/doc6/PR/Allam\\_es\\_Jog\\_XVI\\_Doktorandusz\\_konferencia\\_kotete.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc6/PR/Allam_es_Jog_XVI_Doktorandusz_konferencia_kotete.pdf)

<sup>113</sup> Egészségügyi adat: egy természetes személy testi vagy szellemi egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról; 3§ 3c.

<sup>114</sup> GDPR 9. cikk (1),(2) bek.

Amennyiben az előrejelzések beigazolódnak és ezek az e-kereskedelmi „pure playerek” hazánkban is megjelennek, számos munkajogi és adatvédelmi kihívással szembesülhetünk majd annak ellenére, hogy egy meglehetősen erős törvényi háttér szabályozza az adatok védelmét, ezért minden bizonnyal szigorúbb ellenőrzési standardokra lesz szükség.

Ahogy az Kis Miklós<sup>115</sup> és más szakértők is megerősítették, a jövőben minden bizonnyal több szellemi munkakör jön létre a kiskereskedelemben. Ezek az alkalmazottak szinte csak és kizárólag információtechnológiai eszközök segítségével végzik a munkájukat, ezért érdemes néhány szót ejtenünk ezen eszközök használatának adatvédelmi vonatkozásairól.

Ahogy az már említettük, a munka törvénykönyve alapján a munkavállaló a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, azonban erről a munkavállalót előzetesen, írásban kell tájékoztatni. Amennyiben a felek nem állapodnak meg eltérően, a munka végzéséhez biztosított eszközöket kizárólag munkavégzésre használhatja a munkavállaló. A törvény azt is kimondja, hogy a munkáltató ellenőrzése során csak a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be. Ez utóbbi szabályt akkor is alkalmazni kell, amennyiben a munkavállaló a saját eszközét használja<sup>116</sup>.

Ez a szabály annyit tesz, hogy amennyiben a munkáltató és a munkavállaló nem állapodtak meg abban, hogy a munka végzéséhez biztosított eszközt magáncélra is használhatja, akkor azt csak és kizárólag munkavégzésre használhatja. Ha ezt a munkavállaló nem tartja be, súlyos kötelezettségzegést követ el. Adatvédelmi szempontból azonban sokkal fontosabb kérdés a munkaeszköz a munkáltató általi ellenőrzése, illetve az elektronikus levelezésbe való betekintés, amelynek szabályait egy NAIH határozaton<sup>117</sup> keresztül fogunk szemléltetni.

A munkavállaló 2017. szeptember 25. napjától állt munkaviszonyban a munkáltatóval, aki 2018. július 18-án rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyát. A munkavállaló a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz fordult, mivel

---

<sup>115</sup> a projekt megalapozó tanulmányának szerzője

<sup>116</sup> Mt. 11/A. § (1),(2), (3), (4), (5) bekezdések

<sup>117</sup> NAIH/2019/769/ <https://www.naih.hu/files/NAIH-2019-769-hatarozat.pdf>

keresőképtelenségének időtartama alatt távollétében ellenőrizték az íróasztalát, a számítástechnikai hozzáféréseit, eszközeit, e-mail fiókját, illetve a dokumentumok fizikai elhelyezkedését is megváltoztatták, és mindezen folyamatról fényképeket készítettek. A munkavállaló magáncélra is használta a számítógépet, így állítása szerint az ellenőrzés során a munkáltató hozzáférhetett a LinkedIn-fiókjának belépési adataihoz, böngészési előzményekhez, személyes okmányainak másolatához (mivel azt a számítógépen tárolta), illetve a Díjnet fiókjához, ezáltal a teljes rezsiköltséghez a befizetési adatokkal. A munkavállaló szerint ezekhez az adatokhoz bárki hozzáférhetett, aki a számítógéphez hozzáférhetett. Az eljárás során arra nem volt bizonyíték, hogy a munkáltató ehhez hozzáfért volna.

A munkáltató az eljárás során elmondta, hogy az ellenőrzés során kiemelt figyelmet fordítottak a személyes adatok védelmére, ezért a fokozatosság elvét betartva először az e-mail feladóját és tárgyát vizsgálták, majd a stratégiai szempontból fontosnak ítélt e-maileket nyitották meg és kezdték meg az azonnali intézkedést a károk elkerülése, illetve enyhítése érdekében. Az ellenőrzést rendszergazdai feladatokat ellátó és ügynevezett külsős munkatársak végezték. Az ellenőrzés eredményét az igazgató elnök is megismerte. A munkáltató a fentiek során megváltoztatta a kérdéses e-mail-fiókhoz való hozzáférést biztosító jelszót, és megszüntette a munkavállaló a munkahelyi szerverről elérhető minden dokumentumhoz, illetve az általa napi szinten használt integrált vállalatirányítási rendszerhez való hozzáférési lehetőségét. Az ellenőrzést követően a munkavállaló a munkahelyi email-fiókjához a továbbiakban nem fért hozzá aktívan: a nála lévő laptopon a korábbi leveleit olvasni még tudta, de az új beérkező leveleit már nem látta, és annak használatával e-mailt sem tudott írni.

A keresőképtelenség lejártát követő első munkanapon a munkáltató visszakérte a tulajdonát képező laptopot és telefont, ahonnan a munkavállaló állítása szerint a fentebb említett személyes adatokat nem állt módjában a saját eszközére átmásolnia.

Az eljárás során a munkavállalónak többek között az volt a kifogása, hogy a munkáltató nem értesítette előre az ellenőrzés tényéről. A munkáltató ugyanakkor úgy nyilatkozott, hogy az eljárás folyamán nem az ellenőrzés volt a célja, hanem hogy biztosítsák a munkavállaló feladatainak folyamatos ellátását. Csak a helyettesítés során figyeltek fel a hiányosságokra, és



gazdasági érdekeit jelölte meg a későbbi vizsgálat okaként, mivel a munkavállaló mulasztásai súlyos pénzügyi és jogi következményekkel fenyegették a munkáltatót, így ennek elhárítása volt a fő szempont.

Érdekes még az a tény, amely a határozatból kiderül, hogy a munkavállaló azt állította, hogy nem volt tiltva a munkaeszköz magáncélú használata, és ezzel kapcsolatos írásos utasítást nem kapott. A munkáltató azonban azt közölte, hogy ezt a tényt szóban, valamint egy vezetői értekezleten közölték az érintettel.

Az eljárás végén a NAIH a munkavállaló kérelmének részben helyt adott.

Többek között alábbi szabálytalanságokat állapította meg:

- hogy a Kötelezett a tisztességes adatkezelés elvébe ütközően kezelte a Kérelmező személyes adatait e-mail-fiókja áttekintése és ellenőrzése vonatkozásában, továbbá az ezen ellenőrzéssel összefüggő adatkezelésről jogellenesen nem nyújtott előzetes tájékoztatást;
- A Hatóság hivatalból megállapítja, hogy a Kötelezett a Kérelmező e-mail-fiókja ellenőrzésével összefüggő adatkezelése során az elszámoltathatóság alapelvei követelményét megsértve nem tett megfelelő technikai, szervezési intézkedéseket, annak érdekében, hogy az általa, a munkavállalók számára biztosított e-mail-fiókok és számítástechnikai eszközök használatával összefüggésben, valamint ennek ellenőrzése során biztosítsa a személyes adatok védelmét, és nem gondoskodott az érintettek megfelelő tájékoztatásáról

A hatóság többek között arra kötelezte a munkáltatót, hogy a volt munkavállaló az eszközökön található személyes adatait és minden fentebb felsorolt információt átmásolhasson a saját eszközére, valamint 1.000.000 forint adatvédelmi bírság kifizetésére kötelezte.

A fenti példából kiderül, hogy az adatvédelmi szabályokat nagyon komolyan kell venni, és még akkor is biztosítani kell a személyes adatok védelmét, amennyiben a munkaeszköz a munkáltatóé és szóban tájékoztatást adott arról, hogy ezek az eszközök nem használhatóak magáncélra.



Érdekes kérdés ezek után, hogy mi történik abban az esetben, amikor a dolgozó a saját laptopját használja. A felvetés azért releváns mert egyre terjed a BYOD, amely azt jelenti, hogy a dolgozók a saját számítástechnikai eszközeik segítségével végzik a munkájukat, ezeken pedig óhatatlanul vannak személyes adatok és tartalmak. Felmerül a kérdés, hogy ez esetben, hogyan biztosítható a munkavégzés és az eszköz munkáltató általi ellenőrzése, valamint a céges adatok védelme, amely egyértelmű és jogos gazdasági érdek, mely kérdések az 5. fejezetben kerülnek bővebb kifejtésre.

Némi védelmet biztosít az Mt., amely kimondja, hogy a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.<sup>118</sup> De ez a passzus sem tudja teljes mértékben kizárni a visszaélés lehetőségét, illetve a céges adatok és információk feletti kontrollt.

Annak ellenére, hogy a BYOD-nek olyan előnyei vannak a cég részéről, mint a csökkenő költségek, hatékonyabb és rugalmasabb munkavégzés, valamint a munkavállalók növekvő elkötelezettsége<sup>119</sup>, számtalan veszélyt is hordoz magában. Ebben az esetben talán nem túlzás azt állítani, hogy a gazdasági érdek és az adatvédelmi szabályok szemben állnak egymással, ezért célszerű erre a munkáltatónak egy precíz, minden részletre kiterjedő szabályzatot kialakítani, és akár munkaszerződésbe is foglalni annak érdekében, hogy egyik fél jogos érdeke se sérüljön.

Jelen fejezetben a teljesség igénye nélkül, olyan adatvédelmi kérdéseket vetettünk fel, mint a Mesterséges intelligencia hatása, az egészségügyi adatok gyűjtése, a kamerás megfigyelés, valamint a számítástechnikai eszközök használata. Annak ellenére, hogy a GDPR kiválóan biztosítja a személyes adatok védelmét, mégsem képes arra, hogy az élet minden területét szabályozza, és minden változásra azonnal választ adjon. Mint minden más esetben itt is

---

<sup>118</sup> Mt. 8. § (4) bek.

<sup>119</sup> [https://enterprisegroup.hu/uploads/downloads/enterprise\\_ict\\_byod\\_pros\\_screen.pdf](https://enterprisegroup.hu/uploads/downloads/enterprise_ict_byod_pros_screen.pdf)

jelentős szerepe van a szociális párbeszédnek, amelyre a GDPR 88. cikke is utal: „A tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából.”

Még egy érdekes példán keresztül szemléltetjük, hogy egyes munkáltatói intézkedések milyen adatvédelmi aggályokat vethetnek fel, melyre sok esetben a szakszervezet hívja fel a figyelmet.

A konkrét esetben a munkáltató a vírushelyzet miatt egy karperecként hordható eszközt szeretett volna bevezetni, amely érzékeli és rögzíti, hogy a másik munkavállaló (aki szintén viseli a saját eszközét) milyen távolságban van (ha ez a 1,5 m-nél közelebbi) valamint, hogy mennyi időn keresztül tartózkodtak az egyes munkavállalók egymás közelében.

Az eszközről visszavezethető, hogy mely munkavállalóhoz tartozik, ezáltal adatot rögzít az adott munkavállalóra nézve, például, hogy mely munkavállalókkal kontaktált, mikor és milyen időtartamban.

Fontosnak hangsúlyozni, hogy az érintett (munkavállaló) hozzájárulása az eszköz viselésére az önkéntesség hiánya miatt nem értelmezhető a munkaviszonyban. „A hozzájárulás megadása nem tekinthető önkéntesnek, ha az érintett nem rendelkezik valós vagy szabad választási lehetőséggel, és nem áll módjában a hozzájárulás anélküli megtagadása vagy visszavonása, hogy ez kárára válna” [GDPR (42) Preambulum bekezdés]. A munkaviszonyban a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyában állnak. Az Adatvédelmi Munkacsoport WP 259 számon a hozzájárulásról kiadott iránymutatásában a munkaviszonnyal összefüggésben az alábbi következtetésre jutott; „A munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyból fakadó

függőség miatt valószínűtlen, hogy az érintett meg tudná tagadni a munkáltatójától az adatkezelést anélkül, hogy az elutasításból fakadóan ne tapasztalná a káros hatások bekövetkezésétől való félelmet vagy azok tényleges kockázatát.”

Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő joggal az adatkezeléshez.

Amennyiben a munkáltató jogalapnak a jogos érdekét tekintené, elengedhetetlen az érdekmérlegelési teszt elvégzése, melyben megvizsgálásra kerül – többek között – az, hogy az adatkezelés nem jelent aránytalan korlátozást az érintett érdekeire, jogaira és szabadságaira nézve (magánszférához való jog, személyes adatokhoz való jog, szabad mozgás joga, stb.).

Az egyik legfontosabb adatkezelési elv az „adattakarékosság” elve, mely szerint a munkáltató kizárólag olyan személyes adatokat gyűjthet és kezelhet, amelyek a cél teljesítéséhez szükségesek. Véleményünk szerint, aránytalanok minősül az a munkáltatói intézkedés, melynek célja más, enyhébb eszközzel is elérhető. Jelen esetben a munkáltatónak fel kell mérnie, hogy mely egyéb, enyhébb, kevésbé korlátozó intézkedésekkel érhető el ugyanezen cél, példának okáért „csíkok” felfestése a padlóra, amely mutatja a szükséges betartandó távolságot, munkáltatói szabályzat megalkotása a témakörben, tudatosság növelése, kihelyezett plakátok, piktogramok, takarítási rend átalakítása, másfajta maszkok biztosítása, szűrőpróba szerű tesztelés, testhőmérséklet mérése, stb.

A munkáltatónak biztosítani kell, hogy a személyes adatokat kizárólag az adatkezelés céljainak eléréséhez szükséges ideig tárolják, erről pedig tájékoztatni kell az érintetteket, mint ahogyan arról is, hogy ki (mely pozícióban lévő személy) férhet hozzá az adatokhoz. A konkrét esetben nem állt rendelkezésre információ, hogy az eszközből kinyerhető adatok meddig kerülnek tárolásra, a témában készült prezentáció egyes diái alapján akár egy évre visszamenőleg is a munkáltató rendelkezésére állhatnak, mely teljesen indokolatlan, ha csupán az esetleges fertőzéssel kapcsolatos kontaktutáshoz kívánják felhasználni.

Ebben az esetben felmerülhet a céltól eltérő adatkezelés lehetősége is. Az eszköz ugyanis lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató pontos képet kapjon arról, hogy mely munkavállalók

érintkeztek egymással a legtöbbször és mennyi ideig, így akár arról is, hogy a szakszervezeti vezetőhöz mely munkavállalók „kerültek közel”, mely munkavállalók rendelkeznek szakszervezeti tagsággal, amely különösen védett adat.

Összefoglalva a fentieket, rendkívül sok tisztázatlan, aggodalomra okot adó kérdés merült fel a bevezetni kívánt eszközzel kapcsolatban, mindamelllett, hogy – véleményünk szerint - méltatlan a munkavállalókkal szemben. Ezen indokokra tekintettel, az érdekképviseleti szervek határozottan elutasították a tervezett munkáltatói intézkedést, melynek köszönhetően az nem is valósult meg.

## 10. Élethosszig tartó tanulás a jövő kulcsa

A life long learning, avagy az élethosszig tartó tanulás összetársadalmi kérdés és ugyan nem tartozik szorosan a munkajoghoz, mégis vannak bizonyos elemei, amelyeket érdemes ebből a kontextusból megvizsgálni, ugyanis központi szerepet tölt be a versenyképesség, a foglalkoztathatóság, vagy akár a személyes fejlődés fejlesztésének tekintetében.

Jelen tanulmányban elsődlegesen az élethosszig tartó tanulás munkaerő-piaci nézőpontból kerül vizsgálatra.

Ahogy az Kun Attila négy kulcspontban már összefoglalta<sup>120</sup>; véleményünk szerint már nem egy pontszerű képzési beavatkozásra (pl. pusztán az álláskeresővé válás esetén), hanem egy életciklus alapú, dinamikus, komplex megközelítésre van szükség, melyhez a munkáltatóknak is át kell esniük egy bizonyos szemléletváltáson. Emellett, nélkülözhetetlen a hangsúlyeltolódás a tisztán munkáltató-specifikus készségektől a transzverzális (hordozható) készségek felé, ugyanis a „humán tőkét” az általában hasznos készségek mentén is fejleszteni kell.

A téma kapcsán vizsgálni kell a képzéshez való egyéni jog érvényesülését, vagyis hogy mennyiben lehet alanyi jogi természetű ezen jog (illetve kötelezettség, a munkáltató felől nézve) a munkajog rendszerében.

Szintén elemzési kérdés a kockázat-megosztási logika, vagyis kik (mely felek) viselik a képzésekkel járó költségeket, milyen modellek léteznek, mindezekben a magyar munkajogi szabályozás és a munkajogi reformok mennyire vannak jelen.

Kis Miklós a megalapozó tanulmányban írja, „folytatódik az álláspiaci polarizáció, csökken a kereslet a közepes képzettségűek iránt, amely kiegészül azzal a trenddel, hogy az alacsony képzettségűek iránt is csökken a kereslet. Ez a trend érvényesül a kiskereskedelmi ágazatban is. A közpolitikai célok középpontjába ezért az upskilling helyezendő.”<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> Kun Attila (szerk): Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra p. 8. Elérhető:

[https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az\\_egesz\\_eleten\\_at\\_tarto\\_tanulas\\_lifelong-learning\\_jogi\\_keretei\\_a\\_munka\\_vilagaban\\_kulonos\\_tekintettel\\_a\\_munkaviszonyra\\_2.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egesz_eleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_keretei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf)

<sup>121</sup> Kis p. 4.

Az előrejelzések a jelenlegiekkel szemben (pénztáros, eladó stb.) nagyon eltérő munkaköröket jósolnak. A vevőelégedettségi szakértő, a vevőszolgálati szakértő, a szociális média asszisztens<sup>122</sup> és még sorolhatnánk, már nevében is jelentősen eltér a ma megszokott kiskereskedelmi állásoktól.

Az Európai Parlament is utalt a folyamatos önképzés fontosságára a 2016. január 19-én kiadott állásfoglalásában, „egy generációkon átnyúló, élethosszig tartó tanulási feladat, amely folyamatos változásnak van kitéve annak érdekében, hogy minden korosztálynak segítséget nyújtson a túlaradó információtömeg megfelelő és önálló kezelésének elsajátításában; rámutat, hogy a tevékenység- és készségprofilok összetettebbé válásával új képzési, továbbképzési és egész életen át tartó tanulás iránti igények keletkeznek, különösen az informatikai és kommunikációs technológiai (ikt) szakértelmet érintően”<sup>123</sup>

Az EuroCommerce (Európai Kereskedelmi Munkáltatói Szövetség) iránymutatásában<sup>124</sup> az alábbi, jövőben kívánatos készségeket fogalmazta meg:

- digitális és IT készségek;
- ember orientált szolgáltatói készségek
- ember-technológia interakciós készségek

„Ahogy az automatizáció halad előre, úgy nőnek a munkáltatók elvárásai a foglalkoztatottjaik skilljeit illetően a kiskereskedelmi szektorban. Egyre magasabb szintű skillekkel rendelkező emberek versenyeznek majd valószínűleg egyre kevesebb állásért.”<sup>125</sup>

„Aki pedig nem tud lépést tartani a technikai fejlődés diktálta tempóval, kiszorulhat a munkaerőpiacról. Egyre fontosabb tehát, hogy a dolgozó ember készség szinten tudja használni a rendelkezésre álló virtuális eszköztárat, a szervezetek ugyanis saját versenyképességük

---

<sup>122</sup> Kis p. 54.

<sup>123</sup> A digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósítása felé . Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása a digitális egységes piaci intézkedéscsomag megvalósításáról (2015/2147(INI)), P8\_TA(2016)0009, 116. cikkely

<sup>124</sup> Policy Guidance Paper 5 March 2020 Eurocommerce <https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#All/13521>

<sup>125</sup> Kis p. 54.

megtartása érdekében rá vannak kényszerítve arra, hogy a modern technikai eszköztár vívmányait beépítsék és alkalmazzák munkafolyamataik során. Mindebből kifolyólag csak az a munkavállaló maradhat a szervezet része, aki tud bánni ezekkel az eszközökkel. E tekintetben mindegy, hogy melyik iparágról beszélünk, mert a számítógép, az informatika, a telekommunikáció már szinte mindenütt jelen van.”<sup>126</sup>

A folyamatos önképzés lesz tehát a kulcsa a jövőben annak, hogy az egyének el tudjanak helyezkedni a munkaerő-piacon, azonban ez nem csak a dolgozók érdeke. A munkáltatóknak megfelelő képzettségű munkavállalókra lesz szükségük, s végsősoron a mindenkori kormányzat érdeke is az, hogy a lehető legtöbb munkaképes egyén dolgozzon. Az EuroCommerce iránymutatásában<sup>127</sup> kitért arra, hogy bár a felelősség elsősorban a munkáltatót és a munkavállaló között oszlik meg, nagyon fontos szerepe van a szociális párbeszédnek, hiszen számos példa mutatja, hogy a munkáltatók és a szakszervezetek olyan programokat tudnak kidolgozni, amelyek megfelelő alapot teremtenek a life long learningek.

Noha ez egy olyan kérdés, amely az egész társadalmat érinti, jelen tanulmány jellegéből adódóan olyan témákat vetünk fel, amely a munkajoggal kapcsolatos, tehát a munkáltató és a munkavállaló szemszögéből vizsgáljuk az élethosszig tartó tanulást.

Jelenleg az Mt. csupán két olyan konkrét lehetőséget tartalmaz, amely a tanulást támogatja.

Az 55. § g) pontja alapján *a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre. A munkavállaló az általános iskolai tanulmányai idején távollétre jogosult.* Ez a szabály az

---

<sup>126</sup> Kártyás Gábor, Rápáczki Rita, Takács Gábor: A munkajog digitalizálása A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz

<sup>127</sup> Policy Guidance Paper 5 March 2020 Eurocommerce<https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#All/13521>

általános iskolai tanulmányokra egyértelmű iránymutatást tartalmaz, valamint lehetőséget teremt arra, hogy megállapodás szerint egyéb képzéseken is részt vegyen a dolgozó.

A második képzéssel, tanulással kapcsolatos szakaszt az Mt. 229. §-a tartalmazza, amely a tanulmányi szerződést szabályozza: *A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn – de legfeljebb öt éven – keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.*

A munka törvénykönyvére is igaz az az állítás, miszerint nem lehetséges az élet minden területének szabályozása, hiszen, ha így tenne, több ezer oldalas szabálykönyvből kellene dolgoznunk. Részletesebb, konkrétabb szabályok megalkotására kiválóan alkalmas a kollektív szerződés intézménye ágazati és munkahelyi szinten. Ennek első lépése a kollektív szerződések megerősítése kell, hogy legyen, hiszen a kereskedelemben nem túl magas azon munkavállalók száma, akik kollektív szerződés hatálya alatt állnak és sajnálatos módon ágazati szinten sem köttetett meg ez az alku. A másik kihívás, hogy jelenleg nincs olyan megállapodás, amely szabályozná a képzések és tanulás témakörét, ezért ezt a bér, a cafeteria és a munkaidő mellett ezt is napirendre kellene tűzni.

Az, hogy a munkavállalók mennyi hajlandóságot mutatnak a képzéseken való részvételben, sok mindentől függ. Általában az anyagi erőforrás és az idő hiánya a legnagyobb akadályozó tényező, ezért ahogyan az a Megalapozó tanulmányban is olvasható, az ideális képzés ingyenes, a munkahelyen, munkaidőben történik<sup>128</sup>. Ezek tipikusan olyan pontok, amelyet egy kollektív szerződés szabályozhat.

A másik kardinális a képzések kapcsán a motiváció. A szlovén esettanulmány<sup>129</sup>, amely a digitalizációt vizsgálja munkajogi szempontból, rávilágít egy nagyon fontos kérdésre. Míg a

---

<sup>128</sup> Kis p. 53.

<sup>129</sup> The Impact of Digital Technologies and Digitalization on Labour Law: the Case of Slovenia; LEXONOMICA Vol.10, No 2.,p. 128., December 2018



fiatalok szívesen részt vesznek a képzéseken, az idősebb korosztály már nem szívesen sajátít el új kompetenciákat öt évente. Ez különösen azokra igaz, akik közel állnak már a nyugdíjazáshoz. A szlovén munkáltatók kidolgoztak egy stratégiát az idősek motiválására, amelyet szintén megtehetnek a Magyarországon működő kereskedelmi munkáltatók, illetve a szakszervezeteknek is szerepük lehet ebben a folyamatban. Az ő egyik fő szerepük a kollektív alkuk mellett a tudatosságnövelés lehetne.

A nemzetközi példákat és jógyakorlatokat mindig érdemes megvizsgálni, mert sok tanulsággal szolgálhatnak, így a következő oldalakon néhány fontos kereskedelmi gyakorlatokat fogunk ismertetni a life long learning témakörében.

#### *Carrefour*

A francia kiskereskedelmi cég 400.000 munkavállalót foglalkoztat szerte a világon. Franciaországban jellemzően alacsony végzettségű munkavállalók dolgoznak a kereskedelemben, ezért elsősorban az alapvető ismereteiket (például matematika) fejlesztik. Kialakítottak erre egy keretrendszert, mindenféle szakmai kompetenciát meghatároztak. A cég arra is lehetőséget ad, hogy szakképzettséget szerezzenek a dolgozók, amelyről tanúsítványt kapnak, és így akár a cégen belül egy más pozícióban helyezkedhetnek el<sup>130</sup>. „Emellett a cég egy tréningprogramot indított annak érdekében, hogy fejlessze a munkavállalók alapvető digitális készségeit. Az oktatás egyrészt csoportosan, másrészt e-learning keretében történik az alábbi témákban: „Én és a digitális világ”, „én és a Carrefour omni-channel univerzuma, „A vásárló és én a digitális világban”.”<sup>131</sup>

#### *Egyéni felnőttképzési számla*

„A munkavállalói érdekek szempontjából sokkal inkább kívánatos lenne egy egyéni felnőttképzési számla, a hitellehetőség helyett vagy mellett. Szakszervezeti szempontból

---

<sup>130</sup> Kiss Nikolett: **VP/2017/01/0076** Az átmeneti időszak sikeres kezelése a kereskedelmi szektorban az oktatások és tréningek fejlesztésének támogatásával; Konferencia összefoglaló, Berlin2019. március 18-19.

<sup>131</sup> Policy Guidance Paper 5 March 2020 Eurocommerce<https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#All/13521>

különösen érdekes közpolitikai megoldásnak mondható az ír példa, ahol kollektív szerződés befolyásolja, hogy a fizetés hány százaléka kerül az egyéni felnőttképzési számlára.”<sup>132</sup>

Az írek mellett egy holland szupermarket láncban is bevezették az „egyéni tanulmányi számlát”, amelynek célja a dolgozók fejlesztése, képzése és átképzése. A kezdeményezés kollektív szerződésen alapul. A határozatlan idejű munkavállalóknak nyitnak egy számlát, amelyre 175 eurónak megfelelő összeget kapnak minden évben, amelyet adómentesen költhetnek el képzésekre<sup>133</sup>.

A holland szakszervezet képviselője (Jacqueline Twerda, (National Federation of Christian Trade Unions in the Netherlands (CNV)) az EuroCommerce Flagship konferenciáján elmondta, hogy „a készségek, amelyeket a munkavégzés megkövetel, sokkal gyorsabban változnak, mint ahogyan azt megtanulják a dolgozók. Ez a számla az egyének tulajdona (a munkáltató fizeti rá a pénzt), s a célja, hogy az élethosszig való tanulásra ösztönözze őket. Ezt a rendszert még csak most indították el az élelmiszer és nem élelmiszer kereskedelemben, ezért még nincsenek tapasztalataik azzal kapcsolatban, hogy hogyan fogadják a dolgozók. A tanulni vágyók több mint 40000 képzési forma közül választhatnak, amelyek lehetnek akár személyes, vagy online oktatások is. Jelszavuk: „Te vagy a tulajdonosa a karrierednek és a saját jövődnak”!<sup>134</sup>

### *Portugália*<sup>135</sup>

Egy élelmiszer kiskereskedő cég csinált egy képzési központot a portugál kormány segítségével. Több, mint 1000 dolgozó vett már részt az oktatásokon.

Egy másik portugál élelmiszer kiskereskedelemmel foglalkozó cég karrier képzést indított. A dolgozók önkéntes alapon jelentkezhetnek a programra.

---

<sup>132</sup> Kis p. 51.

<sup>133</sup> Policy Guidance Paper 5 March 2020 Eurocommerce <https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#All/13521>

<sup>134</sup> Kiss Nikolett: *EuroCommerce stratégiai konferencia, összefoglaló, 2020. december 2.*

<sup>135</sup> U.o.

*Németország<sup>136</sup>*

A német Verdi szakszervezet, a Német Kereskedelmi Szövetség (munkáltatói szövetség) és a Munkaügyi minisztérium olyan programokat hoztak létre, amelynek célja, hogy fenntartható továbbképzési struktúrát alakítsanak ki. Ha egy munkáltató részt szeretne venni egy ilyen képzési programban, annak az a feltétele, hogy például legyen bérmegállapodás a helyi szakszervezettel.

Bevezettek egy prémium rendszert is, amely a kisebb keresetűeket veszi célba. Úgy próbálják ezeket a dolgozókat motiválni a tanulásra, hogy a továbbképzés ideje alatt magasabb bért kapnak.

A német szociális partnerek arra a következtetésre jutottak, hogy az egyik legnagyobb probléma a dolgozók hiányos tudása és a nem megfelelő munkaerő. Az e-kereskedelem egy teljesen elfogadott kereskedelmi forma, viszont nem volt egy erre a területre felkészítő szakképzés. A munkáltatók a Verdivel közösen létrehozták az e-kereskedelmi merchant képzést (és ezáltal egy új munkakört), amely egy 3 éves duális képzést takar, amely az alábbi feladatokra készíti fel a jelentkezőket:

- Képesnek kell lennie arra, hogy megtalálja a megfelelő értékesítési platformokat, hogy az egyes csatornák között különbséget tudjon tenni és hogy az adott terméket melyik csatornán tudja hatékonyabban értékesíteni.
- Jogsabályok ismerete (piacvédelem, adatvédelem, versenyjog)
- Képes legyen kategorizálni egy terméket, leírni a termékajánlatot és ezzel kapcsolatos szolgáltatásokat ajánlani
- Digitális fizetési csatornák ismerete
- Minőségbiztosítás
- Online marketing, s ennek hatékonyságának ellenőrzése
- Környezetvédelem, fenntarthatóság, szállítás optimalizálása
- Angol és német nyelvtudás az alapvető szavak tekintetében

---

<sup>136</sup> Kiss Nikoletta: **VP/2017/01/0076** Az átmeneti időszak sikeres kezelése a kereskedelmi szektorban az oktatások és tréningek fejlesztésének támogatásával; Konferencia összefoglaló, Berlin2019. március 18-19.

A fenti példák többsége a szociális párbeszéd keretében jött létre. Látható, hogy azokon a munkahelyeken, ahol partnerség van a munkáltató és a munkavállalói oldal között egészen innovatív megoldások szülehetnek.

## 11. Szakszervezetek szerepe és kihívásai a digitalizáció világában

### *Szakszervezetek szerepe a munkahelyen*

A hazai szakszervezetek jelenleg a munkahelyi szinten tudják leginkább érvényesíteni a munkavállalók érdekeit. Ennek egyik eszköze a kollektív szerződés lehet, amelybe számtalan, a munka törvénykönyvén felüli jogokat és kötelezettségeket építhetnek be a felek. Mint ahogyan azt a life long learning fejezetben írtuk, a kollektív megállapodás kiváló módszer arra, hogy cégen belül szabályozzák a munkavállalók képzését és átképzését, de számos más, fentebb említett munkajogi kihívásra is gyógyírt jelenthet.

„A szakszervezeteknek a munkahelyi képzések megszervezésében sokrétű szerepe lehet. A munkahelyi képzések elterjedéséhez szükséges az ezt ösztönző intézményi-ösztönző rendszer megteremtése, amelynek a szakszervezetek lehetnének a motorjai. Érdemes tehát meggondolni annak a lehetőségét, hogy a szakszervezetek a hatályos szakpolitikai stratégia alapján a kormányzattól támogatást kérjenek egy olyan kiskereskedelmi ágazathoz kapcsolódó tematikus projekthez, amelynek központi eleme a munkahelyi képzések támogatása a szakszervezetek aktív részvételével, egy Unionlearn-hez hasonló intézmény felállítása lenne.”<sup>137</sup>

A kezdeményezés honlapján leírják, hogy az Union learning segít az embereknek készségeket és képzettséget szerezni annak érdekében előmozdítsák a karrierjüket és a foglalkoztathatóságukat. Az elmúlt 12 évben több, mint 40.000 Union Learning képviselőt választottak a munkahelyeken, akik helyi szinten segítik a kollégákat a képzéshez való hozzáférésben és az igényeik felmérésében. Munkájuk nyomán évente több, mint 250.000 dolgozó kapott olyan képzést, amely fejlesztette a készségeiket.<sup>138</sup>

Az Unionlearn egy hatékony intézményi rendszer, amely rendkívüli mértékben segítheti a dolgozókat. Ezt az állítást több jó példa is alátámasztja. Egy angliai kereskedelmi cég (amely

---

<sup>137</sup> Kis p. 5. oldal

<sup>138</sup> <https://www.unionlearn.org.uk/about>

Magyarországban is jelen van) úgy döntött, hogy csökkenti az ökológiai lábnyomát, és egy digitális rendszert hozott létre. Ebben a rendszerben tárolják például a dolgozók fizetési papírjait. A helyi Union learn képviselőnek több dolgozó is jelezte, hogy nehézséget okoz számukra a rendszer kezelése, és nem férnek hozzá a bérpapírhoz. A probléma megoldása érdekében egy bevezető digitális készség workshopot indított, amely számos kollégának segített, és még több igényt tárt fel.<sup>139</sup> Szintén ennél a kiskereskedelmi cégnél szerveztek angol nyelvi képzést (azok, akik nem angol anyanyelvűek), de szerveztek például matematikai képzést is.<sup>140</sup> Látható, hogy az Unionlearn valóban kulcsszerepet játszhat a dolgozók képzésében és motiválásában.

Ahogy az azt az angol példa mutatja, a szakszervezet jelentős befolyással bírhat a munkavállalók képzésében. Ehhez azonban anyagi támogatásra van szükségük.

A szakszervezetek ugyanakkor pénzügyi segítség nélkül is szerepet vállalhatnak a tudatosság növelésében, hiszen helyzetükből adódóan közel vannak a munkavállalóhoz. Felhívhatják a figyelmet a digitalizáció várható jövőbeni hatásaira, és arra, hogy a negatív hatások minimalizálásának legjobb módja, ha képzik magukat. Ez persze nem könnyű feladat, hiszen egy olyan változásra próbálnák felhívni a figyelmet, amelyet még nem feltétlenül éreznek és értenek a dolgozók.

#### *Szakszervezetek szerepe ágazati szinten*

A szakszervezetek sajnálatos módon ágazati szinten kevésbé tudják érvényesíteni a munkavállalók érdekeit. A középszintű szociális párbeszéd egyik legfontosabb célja egy *ágazati kollektív szerződés* lenne, mint például Argentínában<sup>141</sup>, azonban ezt a mai napig nem sikerült elérni a hazai kereskedelmi szektorban. Ennek számos oka lehet, de véleményünk szerint az egyik legfaj súlyosabb akadály az, hogy a piaci szereplők között jelentős a különbség a tőkeerejükben. Állandó kérdés például a bér. Míg egy multinacionális cég ki tud gazdálkodni

<sup>139</sup> <https://www.unionlearn.org.uk/blog/tackling-digital-skills-tesco>

<sup>140</sup> <https://www.unionlearn.org.uk/case-studies/getting-functional-skills-and-running-tesco-goole>

<sup>141</sup> E-COMMERCE: RECENT TRENDS AND IMPACT ON LABOUR p. 31.-32.

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce\\_report\\_syndex\\_october\\_2019\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce_report_syndex_october_2019_en.pdf)  
(letöltve: 2020.12.28.)

egy nagyobb béremelést, addig egy kisebb, magyar tulajdonú üzletláncnak már az éves minimálbéremelések is gondot okozhatnak. Ez a jelenség megakadályozza a szociális partnereket például egy ágazati bértarifa kialakításában. Feltehetően a helyzet hasonló a digitalizáció témakörében is. Míg egy multinacionális cég képes arra, hogy olyan digitális folyamatokat, rendszereket és eszközöket vezessen be, amely növeli a hatékonyságát, addig egy magyar kiskereskedelmi cégre ez aligha igaz. Ez egy komoly akadálya lehet az ágazati tárgyalásoknak, például egy közös oktatási rendszer kialakításáról, másrésről a kisebb szereplőket ez a folyamat partvonalra kényszerítheti.

Középszinten rendkívül fontos szerepe van az Ágazati Készségtanácsnak (ÁKT), amelyek 2018 július 1-től kezdték meg a működésüket.

„Az ÁKT-k képviselik az egyes gazdasági ágazatok gazdálkodó szervezeteinek a szakképzés tartalmi szerkezetének folyamatos fejlesztését és korszerűsítését, a munkaerőpiaci igények és a képzési kínálat összehangolását szolgáló szakmai javaslatait.

A Készségtanácsok figyelemmel kísérik a saját ágazatukat érintő szakképzési szerkezet felépítését, a gazdasági, munkaerőpiaci, technikai-technológiai folyamatokat, amelyek mentén

- szaktvéleményt adnak a szakmai oktatás időtartamára,
- a képzési és kimeneti követelményekre (KKK),
- a tankönyvek és egyéb tanulmányi segédletek tartalmára,
- javaslatot tesznek a szakmajegyzék meghatározására,
- javaslatot tesznek a szakképzés képzési rendszerének működtetésére,
- az ágazati alapoktatás szakmai tartalmának meghatározására,
- előrejelzést készítenek a szakképzés rövid és középtávú fejlesztési irányainak, céljainak tervezése, meghatározása érdekében.”<sup>142</sup>

Mivel az ÁKT-ban az érdekképviselő is delegálhat küldöttet, ez egy kiváló testület lenne arra, hogy a német szociális partnerekhez hasonlóan létrehozzák például az e-kereskedelmi merchant képzést (ld. Élethosszig tartó tanulás a jövő kulcsa fejezet).

---

<sup>142</sup> <https://mkik.hu/agazati-keszsegtanacsok>

*Szakszervezetek szerepe országos szinten*

Az országos szintű érdekegyeztetésben az ágazati szakszervezetek a konföderációjukon keresztül vesznek részt. Az alábbiakban bemutatásra kerülő testületek összetársadalmi kérdésekkel foglalkoznak, ugyanakkor, ha megvizsgáljuk az előrejelzéseket, láthatjuk, hogy a kereskedelem jelentős átalakuláson megy keresztül, amely végsősoron az egész munkaerő-piacra hatással lesz.

A makro szintű szociális párbeszéd (a versenyszférában) egyik legfontosabb intézménye a **Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma**. „A fórum feladata a gazdasági növekedés elősegítése, a versenyképesség javítása, az üzleti környezet fejlesztése, valamint a társadalmi párbeszéd versenyszférán belüli erősítése. A testületben mind a munkáltató, mint a munkavállalói érdekképviselői szervek, valamint a kormány is képviselteti magát.”<sup>143</sup>

A „**Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács** funkcióját tekintve az Országgyűléstől, Kormánytól független, konzultációs, javaslattevő, tanácsadó testület, amely a társadalom egészét érintő, általános gazdaság- és társadalompolitikai kérdésekkel foglalkozik.”<sup>144</sup>

2020. III. negyedében a kiskereskedelemben 358.000 munkavállaló dolgozott<sup>145</sup>. Ahogy Kis Miklós írja: „Már középtávon jelentős mértékben csökkenhet a munkaerő iránti kereslet a hazai kiskereskedelmi ágazatban. A PwC prognózisa szerint az automatizáció már 2025-re több mint 108 ezer állást veszélyeztet a kiskereskedelemben és raktározásban Magyarországon.”<sup>146</sup>

A fenti két testület funkcióját tekintve alkalmas lehet arra, hogy olyan megoldásokat és stratégiákat dolgozzon ki, amely enyhíthetné a digitalizáció negatív hatásait az ágazatban. Ilyen megoldás lehet például egy összehangolt, ágazatokon átívelő képzési stratégia kialakítása,

---

<sup>143</sup> <https://2010-2014.kormany.hu/hu/nemzetgazdasagi-miniszterium/foglalkoztataspolitikaert-elelos-allamtitkarsag/hirek/alairtak-a-megallapodast-a-versenyszfera-es-kormany-konzultacios-forumanak-letrehozasarol>

<sup>144</sup> <http://ngtt.hu/>

<sup>145</sup> [http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat\\_evkozi/e\\_qlf005c.html](http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_evkozi/e_qlf005c.html)

<sup>146</sup> Kis p. 4.



amelynek segítségével a jelenleg kereskedelemben dolgozók olyan végzettséget szerezhhetnek, amely képessé teszi őket arra, hogy egy másik ágazatban vállaljanak munkát.

Egyértelműen több olyan projektre van szükség, mint amelynek keretében ez a tanulmány is készül (GINOP-5.3.5-18 Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek). Az érdekegyeztetés ezen szintjén további hasonló tevékenységeket lehetne szorgalmazni, ahol a munkavállalók és a munkáltatók közösen kereshetnék a válaszokat a jövő kihívásaira.

Olyan projektek is kidolgozásra kerülhetnek, amely támogatná azokat a munkáltatókat, akik képeznék és átképeznék munkavállalóikat adócsökkentés vagy egyéb támogatás formájában, és talán nem lenne elrugaszkodott elképzelés a német példa alapján, hogy ezeket az eszközöket csak akkor vehessék igénybe, ha rendezett munkaügyi kapcsolatot tart fenn a helyi szakszervezettel.

#### *Szakszervezetek szerepe európai és globális szinten*

Az európai kereskedelmi szakszervezetek digitalizáció témakörében végzett munkájának egyik legfontosabb színtere az Európai Szociális Párbeszéd Bizottság kereskedelmi szekciója. Az itt jelen lévő szociális partnerek az EuroCommerce (Európai Kereskedelmi Munkáltatók Szövetsége) és az UNI Europa Commerce (Európai Kereskedelmi Szakszervezetek Szövetsége) a téma fontosságára való tekintettel elindítottak egy közös, Európai Unió finanszírozású projektet: „Az átmeneti időszak sikeres kezelése a kereskedelmi szektorban az oktatások és a tréningek fejlesztése és támogatása által”<sup>147</sup>

„Mind a munkáltatók, mind a munkavállalók nagy kihívás előtt állnak, hiszen mindkét félnek alkalmazkodnia kell a megváltozott helyzethez. A munkavállalóknak merőben új készségekre, kompetenciára és tudásra lesz szükségük, azonban jelen pillanatban igen nehéz lenne ezeket egzakt módon megfogalmazni. Ez a bizonytalanság hívta életre a projektet, amely arra tett kísérletet, hogy a munkáltatók és a munkavállalók közösen azonosítsák be a jövőben szükséges készségeket, és együtt keressenek választ arra, hogy a munkavállalók, hogyan és milyen képzési

---

<sup>147</sup> VP/2017/01/0076

forma keretében sajátíthatják el ezeket. A projekt célja, hogy képessé tegye a szociális partnereket a témában való közös munkára.”<sup>148</sup>

Az EuroCommerce önálló állásfoglalásában<sup>149</sup> is felhívta a figyelmet a szociális párbeszéd fontosságára és azt kérték, hogy az Európai Unió és a nemzeti kormányok támogassák a szociális partnerséget a képzések, az élethosszig tartó tanulás témájában mind európai, mind nemzeti, mind munkahelyi szinten.

A határokon átívelő szociális párbeszéd a közös projekteken és állásfoglalásokon túl is hozzájárulhat a munkavállalók körülményeinek javításához. Erre egy kiváló példa a Nemzetközi Keretmegállapodás (International Framework Agreement), amelyet egy multinacionális anyacég köt egy globális szakszervezettel. Az UNI Global Commerce már több ilyen megállapodást is kötött kiskereskedelmi multinacionális láncokkal.<sup>150</sup> Ezek a megállapodások többnyire olyan alapvetéseket fektetnek le, mint a szociális párbeszéd tiszteletben tartása és a tisztességes foglalkoztatás, ugyanakkor ez egy nagyszerű lehetőséget teremtene arra, hogy a digitalizáció (mint az ágazatot nagy mértékben átformáló folyamat) kapcsán is megállapodjanak (tréningprogramok, negatív hatások kezelése).

A nemzetközi szakszervezeti együttműködés és munkája nem csak a közös projektek, állásfoglalások és nemzetközi keretmegállapodások miatt fontos. Ez egy olyan erős szövetség, amely képes arra, hogy nyomást gyakoroljon bizonyos cégekre különféle kollektív akciók segítségével. Erre a típusú összefogásra jó példa a már sokat emlegetett Amazon esete. Mint ahogyan azt az adatvédelmi fejezetben leírtuk, az Amazon kétes módon próbálja megakadályozni a szakszervezetek szerveződését és munkáját. Tiltakozásul európai

---

<sup>148</sup> Kiss Nikoletta: Szociális párbeszéd projekt ismertető, **VP/2017/01/0076** „Az átmeneti időszak sikeres kezelése a kereskedelmi szektorban az oktatások és tréningek fejlesztése és támogatása által”. A kereskedelem jövőjének formálása a szociális párbeszéd segítségével

<sup>149</sup> Policy Guidance Paper 5 March 2020 Eurocommerce <https://www.eurocommerce.eu/resource-centre.aspx#All/13521>

<sup>150</sup> ILO International Framework Agreements in the food retail, garment and chemicals sectors Lessons learned from three case studies 2018 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_631043.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_631043.pdf)

szakszervezeti vezetők levélben szólították fel az Európai Közösséget, hogy indítsanak nyomozást az ügyben<sup>151</sup>.

Szintén az Amazonra akar nyomást gyakorolni az UNI Global a „Make Amazon Pay” kampányával, amelynek keretében 34 országból írtak levelet a cég vezetőjének, Jeff Bezosnak.

A „Make Amazon Pay” egy olyan kezdeményezés, amely nem csak a munkavállalók béréért, és munkakörülményeinek javításáért küzd. A 25 pontos követelésükben szerepelnek olyan kérdések is, mint a környezetvédelem, és az adózási szabályok betartása<sup>152</sup>.

A kampány kapcsán 2020. november 27-én szervezték meg a Black Friday elnevezésű akciót, amelynek során 5 kontinens 15 országában sztrájkoltak, demonstráltak a dolgozók<sup>153</sup>.

A fenti példák rávilágítanak arra, hogy vannak olyan cégek, illetve olyan problémák, amelyeket nem lehet munkahelyi, ágazati, vagy országos szinten megoldani. Ezekben az esetekben globális összefogásra van szükség.

#### *A szakszervezetek kihívásai*

A szakszervezetek ereje attól függ, hogy milyen magas a szervezettsége, tehát a taglétszám mindennek az alapja.

Minden munkajogi kihívást, amelyet ezen kiadványban felsoroltunk csak úgy orvosolhat a szakszervezet, ha erős bázis van mögötte. Minden joggyakorlatot, amelyet a nemzetközi példák során bemutatunk, csak úgy lehet beépíteni a hazai érdekvédelmi munkába, ha ütőképes és jól szervezett a szakszervezet.

---

<sup>151</sup> <https://www.theguardian.com/technology/2020/sep/30/trade-unions-urge-eu-to-investigate-amazon-effort-to-spy-on-workers>

<sup>152</sup> <https://makeamazonpay.com/>

<sup>153</sup> <https://www.uniglobalunion.org/MAPletterEN>

Sajnálatos módon a szakszervezeti tagság egyre csökken hazánkban, így az alap, amelyre építkezni lehet, nem túl erős. Éppen ezért ez egyben a legnagyobb kihívásai is a magyar érdekvédelmi mozgalomnak.

Ahogy azt fentebb részleteztük, a digitalizáció hatására egyre elterjedtebbé válnak majd az atipikus munkavégzési formák. Ez az előrejelzés igen hátrányos helyzetbe hozza a szakszervezeteket, hiszen jelenleg sincsenek válaszaik például a munkaerőkölcsönzöttekre és a diákmunkásokra, a platformmunkáról már nem is beszélve (bár ez utóbbi még nem jellemző hazánkban, ezért ez nem róható fel számukra).

Hosszútávú stratégiára lesz hát szükségük, hogy a fenti munkavégzési formákban dolgozó munkavállalókat is megszervezzék, valamint a jövőben nagy hangsúlyt kell fektetniük az e-kereskedelmi dolgozókra is. Ahogy azt az UNI Europa Commerce Kongresszusa kimondta: „Az e-kereskedelem is kereskedelem! Ennek értelmében a hagyományos kiskereskedelmi cégek e-kereskedelmi szegmensében, valamint a kifejezetten e-kereskedelmi cégeknél is meg kell szervezünk, és erősítenünk kell a szakszervezetet!”<sup>154</sup>

A svéd Handels szakszervezet egy 4 éves projekt keretében szervezte az e-kereskedelmi dolgozókat. A tevékenységük nyomán 350 munkahelyen 3500 új tagot szerveztek, és 250 cégnél kötöttek kollektív szerződést.<sup>155</sup>

Ahogy változik a világ és zsugorodik a szakszervezet, egyre nehezebb lesz erős szervezettséget elérni, hiszen a szakszervezet csökkenésével redukálódik azok száma, akik szakszervezeti tagokat szerveznek. Erre a problémára megoldást jelenthet egy online belépési rendszer kialakítása, amelynek segítségével olyan munkavállalóhoz is eljuthatnak, akikhez egyébként nem lenne lehetőségük. A szakszervezeteknek is digitalizálódniuk kell, hiszen létkérdés, hogy alkalmazkodjanak ehhez a folyton változó világhoz.

---

<sup>154</sup> Kiss Nikoletta: UNI Europa Commerce Kongresszus, Bukarest, 2019. október 15-16.

<sup>155</sup> E-COMMERCE: RECENT TRENDS AND IMPACT ON LABOUR

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce\\_report\\_syndex\\_october\\_2019\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/e-commerce_report_syndex_october_2019_en.pdf) 35. oldal

A szociális párbeszéd erősítése is kulcsfontosságú szerepet játszik a munkavállalók helyzetének és esélyeinek javítása kapcsán. Ennek egyik előfeltétele, hogy ebben érdekeltté kell tenni a munkáltatókat és a makro szintű dialógus esetében a mindenkori kormányt. Ehhez az első lépés a már fent említett taglétszám növelése. A második pedig a konstruktív kommunikáció és együttműködés kereteinek megteremtése. Az olyan konfliktusos helyzetek, mint a bértárgyalás, sztrájk és különböző demonstráció mellett fontos lenne olyan témákat is felvállalni a szakszervezet összes szintjén, mint például a munkavállalók képzése vagy hogy egy aktuális témát említsünk, a szociális partnerek közös cselekvési tervet alakíthatnának ki, amely elősegíti a koronavírus elleni védekezést.

## 12. Összefoglalás

A megalapozó tanulmány egyik végkövetkeztetése, hogy jelentős a veszélye annak, hogy a kiskereskedelmi szektorfoglalkoztatási válság előtt áll Magyarországon ugyanúgy, mint az egész világon. A foglalkoztatás jelentős, érdemi csökkenése már középtávon, öt éven belül bekövetkezhet. Ezzel a folyamattal párhuzamosan, ahogy áttekintettük a munkajog jogintézményeit, fogalmait nagy bizonytalanságot tapasztaltunk mind jogalkotói, mind jogalkalmazói oldalról, hiszen a technológia fejlődése, a digitalizáció alapjaiban rengette meg a szabályozás „talaját”.

A szakszervezeteknek aktív szerepet kell vállalniuk a munkavállalók képzettségi szintjének emelésében, a lifelong learning támogatásával, kezdeményezni kell a helyenként rugalmatlan szabályok átalakítását, reflektálását a változásokra. A szakszervezetek szócsövei a munkavállalóknak, kifejezett hangsúlyt kell fektetni a képzési lehetőségek, modellek megteremtésére, érdekeltté téve a munkáltatót a transzverzális képzések szervezésében is. Elengedhetetlen a szemléletváltás mind munkavállalói, mind munkáltatói oldalon.