

# Vállalati alkalmazottak személyiségi jogainak helyzete az USA-ban

*A vállalati alkalmazottak magánéletének védelmével összefüggő USA-beli helyzet jogi hátterével, a fogalmak tisztázásával foglalkoznak az alábbiak, amelyek vázolják a jogi problémák elkerülésének lehetőségeit is.*

*Tárgyszavak: vállalati alkalmazottak; dolgozók személyiségi jogai; személyiségi jogok; USA-ban dolgozók jogai.*

**A JOGI HELYZET** • A modern technológiák bőséges lehetőséget nyújtanak arra a munkáltatóknak, hogy alkalmazottjaikat munkavégzés közben figyelemmel kísérjék, pl. lehallgassák telefonjaikat, ellenőrizték számítógép- és elektronikus-, ill. hangposta-használatukat. A témával foglalkozó kutatók 301 vállalatra kiterjedő felmérés során azt állapították meg, hogy a vállalatok 22%-a rendszeresen gyűjt információkat alkalmazottainak hálózati kommunikációjáról. Az alkalmazottaknak magánéletükhöz fűződő jogait törvény védi. Az állampolgárokat is alkotmányos jogok védik kormányuk indokolatlan kutakodásai, zaklatásai ellen, a magánszemélyek esetében azonban a törvények bizonyos kivételeket megengednek a magánélet védelmével kapcsolatos jogokra vonatkozó egyszerű törvények alól. A szövetségi kormány is, néhány állam is bizonyos megszorításokkal egészítette ki a magánéletet védelmező jogok rendelkezéseit, pl. olyan esetekre vonatkozólag, amelyek az utcák biztonságával, ill. általában a bűnüldözéssel kapcsolatosak.

A magánélet védelmének törvénye alapján véve két különböző érdek között próbál egyensúlyozni: az egyik a munkáltatók érdeke, ők a veszteségek, károk minimalizálására, ill. a termelés maximalizálására törekednek; a másik érdekcsoport az alkalmazottaké, akik a magánügyeikbe történő betolakodástól kívánják magukat megvédeni. Az nincs szabályozva, hogy melyik érdeknek van elsőbbsége, a törvénykezés a konkrét esetek körülményeinek ismeretében hoz döntéseket. A munkáltatóknak, akik agresszív módon kívánnak alkalmazottaik vagy a felvételre jelentkezők munkavégzés közbeni vagy azon kívüli viselkedéséről információkat szerezni, figyelembe kell venniük az e témában érvényes alkotmányos és bírói ítéletekkel szabályozott megszorításokat.

**AZ ALKALMAZOTTAK MAGÁNÉLETI SÉRELMEINEK TÍPUSAI** • Általánosságban az alkalmazottak magánéleti sérelmeinek négy csoportja különböztethető meg. Ezek: a beavatkozás, a személyiség kisajátítása, a magánügyek nyilván-

nosságra hozatala, ill. valakivel kapcsolatosan hamis látszat keltése. A négy típusnak ugyan vannak bizonyos közös vonásai is, mindazonáltal az eltérések jelentősek.

**BEAVATKOZÁS** • Beavatkozás vádja akkor merül fel, ha „... valaki fizikailag vagy egyéb módon szándékosan beavatkozik egy másik személy magánügyeibe, ill. problémáiba és nem veszi figyelembe annak a magányra vagy elzárkózásra vonatkozó igényét, ...illetve azt, hogy a beavatkozást az adott személy sértőnek vélelmezi.” A komoly, önálló személyek a beavatkozást mindig nagyon sérelmezik. „Beavatkozás” lehetnek pl.: az ismételt telefonhívások, a magánhelyen beleegyezés nélkül készített fényképek, a magánlevelek felnyitása, a kérdőívekben vagy interjúk során a túlzottan személyes jellegű kérdések felvetése, mások ruhájához, zsebeihez való hozzányúlás. Négy típusa: kutakodás, megfigyelés, tolakodó kérdések és integritást sértő tesztek.

**MUNKAHELYI MEGFIGYELÉSEK** • Az irodákban, üzemekben, üzletekben felszerelt videokamerák működtetését nevezzük munkahelyi megfigyelésnek. A megfigyelések céljától függetlenül e technika nem alkalmazható a munkahelyek pihenő vagy étkező helységeire. Az, hogy a munkahelyi megfigyelés jogilag kifogásolható-e vagy sem, részben az alkalmazottaknak a magánéletük sérthetlenségére vonatkozó elvárásaitól függ, másrészt a munkaadó felügyeleti szándékának ésszerűségétől. A személyiségi jogok sérelmének vádját a munkaadók oly módon enyhíthetik, ha egyrészt alaposan megfontolják, hogy a megfigyelés nem jelent-e magánéleti sérelmet, másrészt értesítik alkalmazottaikat a megfigyelés lehetőségéről. Az értesítésben írásban kell rögzíteni azt a körülményt is, hogy a vállalat tiltja a tulajdonába tartozó berendezések eltulajdonítását vagy helytelen alkalmazását, illetve drogok és alkohol bevitelét a munkahelyre. Ha az alkalmazottakat a tőlük elvárt magatartásról tudatták, és az alkalmazottak tudtában vannak annak, hogy megfigyelés alanyai lehetnek, akkor az illetőknek már csekély alapjuk marad arra, hogy panaszkodjanak magánéleti jogaik sérelmére. Sőt, általában fel sem merül a magánéletre vonatkozó szubjektív elvárás akkor, ha tudják, hogy munkahelyük megfigyelés alatt áll. Mindamellet még az ilyen előzetes figyelmeztetés esetén is bármiféle megfigyelés célját és szempontjait ésszerűen kell megalapozni.

Helytelen megfigyelést példáz az az eset, amelyben a munkaadó a tulajdonát képező eszközök helytelen használatával vádolta meg egyik alkalmazottját és vádjai bizonyítására átvizsgáltatta az alkalmazott íróasztalát, számítógépben rögzített fájljait. Az alkalmazott ezt követően magánéleti jogainak megsértésével vádolta meg munkaadóját. Az USA Legfelső Bírósága a váddal egyetértett, a munkaadót elmarasztalta és döntését azzal indokolta, hogy az alkalmazott mintegy 17 évig egyedül használhatta az íróasztalt és a számítógépet, sőt irodájában magániratokat is tarthatott, hiszen munkaadója semmiféle ésszerű szabályozást

nem alkalmazott az ellen, hogy az alkalmazottak munkahelyükön saját tulajdonú, magántulajdonukban levő tárgyakat is tartsanak.

**ELEKTRONIKUS ÉS EGYÉB MEGFIGYELÉSI FORMÁK** • Az USA törvényei tiltják, hogy egyének, ill. szervezetek – beleértve a munkaadókat is – mások telefonos vagy elektronikus kommunikációját lehallgassák. Az elektronikus kommunikáció magánéleti sérthetlenségét kimondó 1986. évi törvény azonban a munkaadókat felhatalmazza arra, hogy alkalmazottaik e-mail-jeihez vagy hangpostaüzeneteihez hozzáférjenek, feltéve, hogy azok a munkaadó által létesített rendszeren érkeztek. Nem áll fenn ez a jogosultság akkor, ha az üzenet továbbító rendszer valamilyen külső társaságé, illetve ez esetben csak az alkalmazott beleegyezésével szerezhethet tudomást az üzenet tartalmáról. A törvény a jogosulatlan megfigyelések áldozataira számára fokozott védelmet és kártérítést is biztosít. Pl. Kalifornia törvényei tiltják a magánélet sérelmére elkövetett telefonhallgatást vagy a bizalmas megbeszélések magnófelvételét, a mobiltelefonok lehallgatását és általában lehallgató készülékek gyártását, forgalmazását és birtoklását.

A munkaadók érdekeinek védelmére az USA szövetségi törvényei két kivételt engedélyeznek alkalmazottaik elektronikus kommunikációjának rögzítésével kapcsolatban. Az első az üzleti tevékenység kiterjesztésének jegyében lehetővé teszi, hogy a munkaadó a szokványos üzletmenet keretében saját elektronikus távközlési rendszerében bármilyen telefon- vagy távközlő berendezéssel rögzíthesse a lefolytatott beszélgetéseket. A második kivétel az, hogy a munkáltató akkor rögzíthet elektronikus kommunikációt, ha az abban résztvevők közül az egyik fél ebbe beleegyezett. E kivételek alkalmazásának feltétele azonban az, hogy a munkaadónak ezt a gyakorlatot még az alkalmazásba vételt megelőzően be kell jelentenie az alkalmazottaknak.

A számítógép-hálózatoknak és az elektronikus posta (e-mail) rendszereinek fejlesztése lehetőséget nyújtott arra, hogy az irodák, ill. személyek elektronikus összekapcsolásával növekedjen a termelékenység. A számítógép-hálózatok a vállalati információk terjesztésének teljesen új, korábban nem ismert eszközei. Az alkalmazottak egymás között is igen hatékony módon kommunikálhatnak az e-mail segítségével. Mindazonáltal a számítógép-hálózatok és e-mail-rendszerek integrálása különböző jogi problémák ezreit hozta létre. A statisztikák szerint az e-mail-alkalmazók száma napjainkban már 20 millióra rúg, és ez a szám rövidesen megkétszereződik. A munkaadóknak mindeközben a munkahelyeket csak megfontoltan és kiegyensúlyozottan lehet megfigyelniük, mert erősödik az az irányzat, hogy az alkalmazottak egyre inkább követelik magánéletük védelmi jogainak érvényesítését.

A megfigyelés egyéb formáival kapcsolatban fontos tudnivaló az, hogy azok nem jelenthetnek ésszerűtlen beavatkozást. A munkaadóknak ezt tudatosítaniuk kell önmaguk számára! A munkaadó megfigyelheti alkalmazottját munka közben, de ez nem lehet annak megfigyelése, hogy mit csinál a csukott ajtók mögött. Pl.

a termelékenység vizsgálata céljából az alkalmazottakat munka közben lehet fényképezni, de az étkezőhelyiségek mennyezeteire nem helyezhetők titkos kamerák. Ha valamilyen kényszerítő okból mégis videokamerákat kell zárt helyiségekbe vagy magánterületeken elhelyezni, akkor különböző jelzésekkel erre fel kell hívni az alkalmazottak figyelmét.

### **KÉRDŐÍVEK ALKALMAZÁSBAVÉTELKOR ÉS EGYÉB ALKALMAKKOR •**

Az alkalmazásbavételkor használatos kérdőívek kérdéseiből is származhatnak jogi problémák. A diszkrimináció tilalmazásán túl a munkaadók kötelesek figyelni a munkára jelentkezőknek a magánélet védelmével összefüggő jogaira is.

**PSZICHOLÓGIAI TESZTEK •** Minden munkaadó kerülni kívánja a nem becsületes és nyugtalanságot keltő munkaerő alkalmazását, ill. megtartását. A múltban a munkaadók gyakran hazugságvizsgálatokat is végeztek. Az USA kongresszusa 1988-ban ellenőrzése alá vonta az ilyen eszközök alkalmazását. Éppen ezért több munkaadó mostanáig még nem szabályozott tesztek alkalmazásával a céllal, hogy a nem becsületes alkalmazottakkal együtt járó kockázatokat csökkentse. Az ilyen tesztekkel származó bármiféle információ azonban szigorúan bizalmas és csak igen szűk körre terjedően lehet közölni.

**KISAJÁTÍTÁS •** Kisajátítás akkor áll fenn, ha valakinek a nevét, képmását vagy hasonmását kereskedelmi vagy más gazdasági célra felhasználják. Kisajátítási vádak általában akkor merülnek fel, ha a munkáltató korábbi alkalmazottjának a nevét továbbra is használja vagy hasonmását szerepelteti a céllal, hogy a korábbi alkalmazott vásárlóit, ill. üzletpartnereit megtartsa. Ilyen panaszok olyan esetekben is felmerülhetnek, ha egy alkalmazott nevét vagy fényképét a vállalat reklámanyagaiban használja fel.

**MAGÁNÜGYEK NYILVÁNOSSÁGRA HOZATALA •** Valaki magánéletének túlzott publicitása is a beavatkozás kategóriájába tartozik. Általánosságban ez a beavatkozási típus olyan munkáltatói szokást jelent, amelynek során egy alkalmazottról vagy munkahelyet keresőről személyes iratokból, pl. orvosi jelentésekből szereznek információkat.

A magánügyek nyilvánosságra hozatala rendkívül sértő és nagymértékben jogtalan, sőt, jogsértő. Erre a véleményére alapozta az egyik munkavállaló a bírósághoz munkaadója ellen benyújtott panaszát. A vád szerint a munkaadó tájékoztatta alkalmazottait a panasztevő elbocsátásának okairól és körülményeiről. A bíróság azonban végül nem ismerte el a panasz jogosságát, azzal az indoklással, hogy a munkáltatónak ehhez joga van.

**HAMIS LÁTSZAT •** A hamis látszat keltése szándékosan sértő magatartást jelent. Ez esetben az elkövető sem a tartalom igaztalanságával, sem annak hamis látszatával nem törődik. Ez a magatartás nem tények nyilvánosságra hozatalát

jelenti, hanem egyszerűen azt, hogy a nyilvánosság elé hazug állítások kerülnek. Gyakori az ilyen ügyeknél a rágalmazás.

**MAGÁNÉLETI SÉRELMEK MEGOLDÁSÁNAK LEHETŐSÉGEI** • Az emberek véleménye szerint megelőző módon kell védekezni és nem utólag gyógyítani. Az alkalmazottak személyiségi jogainak, magánéletének védelme érdekében e fel fogás jegyében az alábbiak ajánlhatók.

**HÁTTÉRVIZSGÁLATOK** • A munkaadóknak gondos vizsgálatokkal ellenőrizni-ük kell a felvételre jelentkezőkkel kapcsolatos információkat, főleg, ha kétségek merülnek fel a bemutatkozás kapcsán. Csak így minimalizálhatóak azok a ve- szélyek, hogy erőszakos vagy alkalmatlan személyeket fognak alkalmazni.

**ALKALMAZÁSI KÉZIKÖNYVEK** • Kézikönyvekben kell tájékoztatni a felvételre jelentkezőket – és a dolgozókat is – a munkahelyeken létesített ellenőrzési mód- szerekről és vizsgálatokról. Így pl. írásban kell rögzíteni azt is, hogy a munkahe- lyek teljes kommunikációs rendszere – számítógépek, magnók, hangposta stb. – vállalati tulajdon, kizárólag munkával összefüggésben használható és a munka- adó ellenőrzi használatát.

**MEGELŐZŐ JEGYZÉK** • Ha a munkáltató alkalmazottjának valamilyen vizsgá- latát határozza el, akkor erről a vizsgálat megkezdése előtt írásban kell alkalma- zottját értesítenie. Így elkerülheti a magánélet sérelmének szubjektív vádjait. Mindemellett a munkahelyi vizsgálatokat jól megalapozott céllal és okkal kell el- végezni.

**MEGFELELŐ FELVÉTELI ŪRLAPOK ÉS KÉRDÉSEK** • A munkaerő felvéte- léhez használatos űrlapoknak és kérdőíveknek, valamint a személyes meghall- gatásnál a kérdéseknek csak a jelölt alkalmasságával, ill. a szóban forgó feladat- ra való megfeleléssel kell foglalkozniuk. Ha ily módon a túl személyes jellegű kérdések elkerülhetőek, akkor távol tartható az illetéktelenség vádja is. Sőt, ér- demes mindenekelőtt arról meggyőződni, hogy az állásra jelentkező szakmai végzettsége és felkészültsége egyáltalán alkalmassá teszi-e a jelöltet a szóban forgó állásra, és csak ezt követően kell lefolytatni a további megkérdezéseket.

**A DOKUMENTUMOK ELLENŐRZÉSE** • A kisajátítás vádjának elkerülése cél- jából a munkáltatónak ellenőriznie kell a vállalati dokumentumokat, amikor eddigi alkalmazottja kilép a vállalattól. Az ellenőrzést abból a szempontból kell elvégez- ni, hogy azokon nem szerepel-e a korábbi alkalmazott neve vagy bármilyen más utalás a személyére vonatkozólag.

**AZ INFORMÁCIÓS FORRÁSOK GONDOS ELLENŐRZÉSE** • A munkaadók- nak alkalmazottjaikról szóló információkat csak olyan személyekkel szabad

megvitatniuk, akik jogosultak ezeknek az információknak az ismeretére. Nagy mértékben korlátozni kell az alkalmazottak irataihoz, információihoz való hozzáférés lehetőségét is, mert csak így biztosítható, hogy privát információk ne kerüljenek illetéktelen kezekbe. Az ilyen kiszivárogtatás ui. jogi konzekvenciákkal jár.

**ÖSSZEGEZÉS •** A munkaadóknak bármilyen megfigyelés vagy vizsgálat esetén gondosan ügyelniük kell alkalmazottaik személyiségi jogaira, magánéletük sértettségével összefüggő jogaira. Az alkalmazottaknak is megértéssel kell lenniük a munkaadók szempontjai iránt. Ha mindkét fél tekintetbe veszi a másik érdekeit, akkor jobbra válik a munkahely környezeti szelleme, kevesebb lesz a magánélet sérelmével összefüggő jogi ügy és jobb viszony alakulhat ki munkaadók és munkavállalók között.

**(Husztli Vera)**

Mei-Sha Chieh, C.; Kleiner, B. H.: How organisations manage the issue of employee privacy today. = Management Research News, 26. k. 2–4. sz. 2003. p. 82–87.

Götz, K.; Kramer, Ph.: Darf der Unternehmer den privaten E-Mail-Verkehr überwachen? = Personal, 55. k. 2. sz. 2003. p. 60–62.