
Kamerás megfigyelés a munkahelyeken – avagy milyen párhuzamok és ellentétek figyelhetők meg az adatvédelmi biztos és a Hatóság gyakorlata között

Cseh Gergely*

Olyan arckép volt, amelyet úgy rajzolnak meg, hogy a tekintete mindenhová követi az embert, akárhonnan nézi. NAGY TESTVÉR SZEMMEL TART – hirdette az arc alatti felírás.
(George Orwell: 1984)

Bevezető

a munkahelyi adatvédelem – mint a személyes adatok védelmének egyik neuralgikus pontja – érdemes arra, hogy jobban górcső alá vegyük. A munkahelyen a munkavállaló köteles a munkáltató által meghatározott helyen és időben, a megfelelő gondossággal munkáját a munkáltató utasításainak megfelelően elvégezni.¹ Azonban, mivel az ember nem gép, nem tudja kizárni a magánéletét, nem tudja az otthoni gondjait lerakni egy tárolóba a munkahely bejáratánál, majd a munkaidő lejártával újra magához venni. Sőt bizonyos privát szférájához tartozó események pontosan a munkahelyén zajlanak. A munkahelyi adatkezelés keretében vizsgálhatjuk az elektronikus levelezést, a telefonhasználatot, a kamerás megfigyelést, a számítógép használatot, az internet és a közösségi hálózatok használatát vagy éppen a GPS technológia alkalmazásával való munkavállalói földrajzi helymeghatározást.

Ha a címet nem olvastuk volna el, az idézetből könnyen kikövetkeztethető, melyik témakört fogjuk megragadni a fentiek közül. A tanulmány témája a munkahelyi kamerás megfigyelés lesz, mellyen kapcsolatosan számos ajánlás, állásfoglalás napvilágot látott már, de konkrét, egyértelmű szabályozással ez idáig nem találkoztunk.

* PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Közigazgatási Jogi Tanszék.

¹ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 52. § (1) bek.

Az adatvédelem összes aspektusát vizsgálhatjuk egy-egy meghatározott szempont alapján. Ez a perspektíva pedig a törvényi és a felügyeleti/kvázi felügyeleti szervek változása. Az adatvédelmi biztos (továbbiakban: biztos) hivatali ideje alatt a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.) és a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) volt hatályban. 2012-ben azonban fordulat következett be és az adatvédelmi biztos intézményét felváltotta a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (továbbiakban: Hatóság), amely autonóm államigazgatási szervként már tényleges hatósági jogosítványokkal rendelkezik. A Hatóságot életre hívó 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (továbbiakban: Infotv.) váltotta fel a korábbi Avtv.-t és a 2012-es év közepén lépett hatályba a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: új Mt.), amely 20 év után 'nyugdíjba küldte' a régi Mt.-t. Ez a négy jogszabály és a két szerv melyek a kamerás megfigyelés szabályairól gondoskodtak és gondoskodnak a mai napig is. Egy olyan törvény emelhető ki, amely mind a két éra alatt viszonylagos alapot szolgáltatott - a kamerás megfigyelések tekintetében - a jogalkalmazók számára, ez pedig a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (továbbiakban: Szvtv.).

A tanulmány tehát két vezérfonalat követ, törekedve az eltérések, párhuzamok, szabályozási nehézségek feltárására.

1. Nemzetközi jogforrások

A hazai jogszabályok és gyakorlatok ismertetése előtt mindenképpen szükségesnek tartjuk a nemzetközi jogforrási háttér megismertetését. Két nemzetközi irányvonalat fogunk a következőkben vizsgálni.

1.1. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Magatartási Kódexe. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labor Organization – ILO) 1996-ban elfogadott egy magatartási kódexet², melynek tárgya a munkavállalók személyes adatainak védelme volt. A kódex által megfogalmazottak nem bírnak kötelező erővel, csupán csak iránymutatásként kell, hogy szolgáljanak a jogalkotók és a jogalkalmazók számára. A kódex nem tesz különbséget a köz – és a magánszféra között, tehát javaslatait mind az állami, mind a magánvállalatok felhasználhatják. A kódexet előkészítő bizottság különböző listákat állított össze, amely rögzíti, hogy milyen iránymutatások mentén kell eljárni a jogalkotóknak.

1.2. Az Európai Unió kezdeti lépései. Az Európai Unió munkahelyi adatvédelemmel kapcsolatos dokumentumainak 'előfeltétele' két generális irányelv. Az egyik a 95/46/EK irányelv a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (továbbiakban: adatvédelmi irányelv); a másik pedig a 2002/58/EK irányelv az elektronikus

² http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf (2014. augusztus 13.)

hírközlési ágazatban a személyes adatok kezeléséről, feldolgozásáról és a magánélet védelméről.

2001-ben az Unió – az ILO magatartási kódexét alapul véve³ - konzultációt kezdeményezett a tagállamokkal. Az előterjesztett anyag kérdéseket fogalmaz meg a tagállamok számára, hogy mi a véleményük a munkahelyi adatvédelem kérdéséről, véleményük szerint szükséges-e ezt a területet külön is szabályozni.

A kérdések megfogalmazásának eredményeként a különböző munkáltatói és munkavállalói partnerek véleményeket fogalmaztak meg, melyeket a konzultációs második lépcsőjének összefoglaló dokumentumában⁴ találhatunk. A munkáltatói szervezetek összességében nem érzik szükségét közösségi szabályozásnak, még irányelvi szinten sem. Ellenben a munkavállalói oldal kifejezett szükségét látná egy ilyen dokumentum megszületésének.⁵

2. Hazai joggyakorlat

A bevezetőben már említettük, hogy Magyarországon a munkahelyi kamerás megfigyelést érintően két szerv gyakorlata próbál keretet adni a hiányos szabályozási környezetnek. A két szerv jogalkalmazását egy közös törvény és számos jogi alapvetés köti össze, amelyeket a következőkben fogunk ismertetni.

2.1. Az adatvédelmi biztos gyakorlata. Ahogy a fentebb rögzítettük, a biztos eljárására más törvények vonatkoztak, mint a Hatóságra, továbbá ezeknek a törvényeknek a legtöbb rendelkezése már hatályon kívül is van helyezve. A biztos 2006. évi beszámolójában a munkahelyi kamerázás témakörét érintő beadványok számát kiemelkedő számúnak ítélte meg.⁶ 2010. évi beszámolójában pedig kiemelte, hogy – bár nem munkahelyi adatvédelmi ügyben, de ez volt az első év, amikor a bíróság jogerős határozatával erősítette meg a biztos jogellenes adatkezeléssel kapcsolatos határozatát.⁷

A gyakorlati aspektus érvényesítése végett egy biztoshoz benyújtott beadványt⁸ fogunk ismertetni és ezen keresztül szemléltetjük az alapvető szabályokat.

Tényállás: Egy áruház területén lévő virágüzletében kamerákat szereltek fel. A munkavállaló elmondása alapján a kamerák a forgalom, illetőleg a munkavállalók megfigyelése céljából kerültek kihelyezésre. A kamera-rendszer működésének a célja a munkáltatói tájékoztatás alapján statisztika készítése volt. A munkavállalóval kötött munkaszerződés rendelkezése értelmében a szerződés

³ Communication from the Commission: First stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data. 5. o. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708> (2014. augusztus 13.)

⁴ Second Stage Consultation with the Social Partners. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708> (2014. augusztus 13.)

⁵ Second Stage Consultation with the Social Partners. 3. o. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708> (2014. augusztus 13.)

⁶ Az adatvédelmi biztos beszámolója 2006. 74. o. <http://www.naih.hu/files/Adatvedelmi-biztos-beszamoloja-2006.PDF> (2014. augusztus 13.)

⁷ Beszámoló az adatvédelmi biztos 2010. évi tevékenységéről 17. o. <http://www.naih.hu/files/Adatvedelmi-biztos-beszamoloja-2010.PDF> (2014. augusztus 13.)

⁸ Munkahelyi kamerás megfigyeléssel kapcsolatos állásfoglalások: 598/P/2007-8.; 666/P/2008-3.; 2900/P/2009-3.; 2812/P/2009-6.; ABI-1385-2/2010/P

aláírásával a munkavállaló visszavonhatatlanul elismeri, hogy a munkáltató maradéktalanul tájékoztatta arról, hogy a számára munkavégzésre kijelölt területen, a nap 24 órájában üzemelő, audió és videó jelek rögzítésére zártláncú videokamerás megfigyelő rendszer van telepítve. A beadvány szerint az üzlet raktárában is kamera-rendszert szereltek fel, mely előtte öltözőként funkcionált. A munkavállaló tiltakozása ellenére sem szerelték le, ellenben azt mondták, ha zavarja őket, akkor ne öltözzenek ott. A munkavállalói kérést, hogy megtekintsék, mit rögzít a kamera, a munkáltató megtagadta. A kamera-rendszer működésének második napján már arról kaptak telefonon tájékoztatást a dolgozók, hogy figyelik őket, és kérték, hogy fokozzák a munkatempót. Ebből arra következtettek, hogy a kamera-rendszer működése a munka intenzitásának megfigyelését is szolgálja. A kamerák által felvett képeket internet segítségével továbbították, a munkáltató tehát máshol is megtekinthette. A rögzített tényállás alapján a dolgozók felmondtak. Erre válaszul a munkáltató tájékoztatta a munkavállalókat, hogy a felvételeket átadják egy szakértőnek elemzésre, mivel lophattak, és ezért mondták fel a munkaviszonyt. A beadványa eredményeként megindult eljárás során a biztos munkatársai megkereséssel éltek a munkáltató felé. A munkáltató válaszában egyértelműen kijelentett, hogy a kamerák működésének célja a vagyonvédelem. A rögzített képek adatrögzítő egységre kerülnek, amit általában naponta megtekintenek és a rögzített képeket három napnál tovább nem tárolják. A rögzített képeket internet segítségével nem továbbítják. A bevezetett eljárásról a dolgozókat és a vásárlókat tájékoztatták, a dolgozók munkaszerződésében szerepel, hogy a virágüzletben kamera működik, továbbá a felvételkor tájékoztatták a dolgozókat az ezzel kapcsolatos tudnivalójukról. A vevőket az üzletben 4 helyen elhelyezett tábla tájékoztatja arra, hogy az üzletben kamerarendszer működik.

A régi Mt. adatvédelmi előírások terén nagyon szegényes volt. Ennek ellenére kiemelünk pár rendelkezést, ami tartalmazott előírást a személyes adatok védelmére is. „A régi Mt. 3. § (4) bekezdésének, amely szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A 77. § (1) alapján a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.”⁹ Továbbá a távmunka ellenőrzésére tartalmazott előírásokat a régi Mt. Ennek okán főként az Avtv. és az Szvtv. rendelkezéseit kellett alkalmazni a jogalkalmazóknak és a biztosnak is a munkahelyi adatvédelem kérdéseiben.

Alapvetően tehát az Avtv. rendelkezéseiből kell kiindulnunk. A legelső kérdés, hogy a személyes adatok kezelésére van-e engedélye a munkáltatónak. Ennek az engedélynek a „megadására” két út kínálkozik a munkáltató számára, egyrészt ha

⁹ Balogh Zsolt György – Polyák Gábor – Rátai Balázs – Szőke Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban, *Infokommunikáció és Jog*, 50 (2012) 3., 99. o.

az érintett – jelen esetben a munkavállaló – ehhez hozzájárult¹⁰, vagy ha azt törvény elrendeli.¹¹ Az Avtv. világosan rögzíti a személyes adat¹² definícióját, amely alapján a munkavállalóról készült képfelvétel egyértelműen személyes adatnak minősül. Mivel az adatkezelés meghatározását¹³ szintén taglalja a törvény, a fogalom második fordulata alapján leszögezhető, hogy jelen esetben személyes adatokon végzett adatkezelésről van szó. Az adatkezelés egyik legfontosabb korlátja az Avtv.-ben rögzített célhoz kötöttség elve, amely alapján a személyes adatot csak meghatározott célból és a megvalósuláshoz szükséges mértékben és ideig lehet kezelni.¹⁴ A munkaadó szerint, mivel a dolgozóknak a munkaszerződésében szerepel, hogy a munkahely kamerás megfigyelés alatt áll – ez lenne a munkaadó szerint az adatkezelésről szóló részletes tájékoztatás¹⁵ – és ezt a körülményt a dolgozók elfogadták – aláírták a szerződést –, ezért nincs joguk a felvételek megtekintését kérni és arra sem, hogy számon kérjék a munkaadót, hogy pontosan mire használja.

A munkaadó állítása már csak azért sem igaz, mivel az adatkezelés és ezen belül a kamerás megfigyelések korlátját nem csak a célhoz kötöttség elve adja, hanem az emberi méltósághoz való jog tiszteletben tartása is¹⁶.

Ahogy említettük, az Szvtv. az a törvény, amely a kamerás megfigyelésekkel kapcsolatos alapvető szabályozást lefekteti. A vagyonvédelmi törvény több pontján is hivatkozik az Avtv. szabályaira, annak rendelkezéseinek betartására. Az Szvtv. rögzíti, hogy kamerás megfigyelést csak az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, bank- és értékpapírtitok

¹⁰ Avtv. 2. § 6. hozzájárulás: az érintett kívánságának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő - kezeléséhez

¹¹ Avtv. 3. § (1) bek.

¹² Avtv. 2. § 1. személyes adat: bármely meghatározott (azonosított vagy azonosítható) természetes személlyel (a továbbiakban: érintett) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt - közvetlenül vagy közvetve - név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet.

¹³ Avtv. 2. § adatkezelés: az alkalmazott eljárástól függetlenül az adatokon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így például gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adatok további felhasználásának megakadályozása. Adatkezelésnek számít a fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése is;

¹⁴ Avtv. 5. § (1)-(2) bek.

¹⁵ Avtv. 6. § (2) bek.

¹⁶ 36/2005. (X. 5.) AB határozat III. pont 2. alpont: „A kamerának, mint a tulajdonvédelem technikai eszközének az alkalmazása a tulajdon tárgyainak óvására alkalmas ugyan, ám óhatatlanul személyekre, emberi magatartásokra, szokásokra, megnyilvánulásokra, illetőleg magára az emberi testre is irányulhat. Az elektronikus úton történő megfigyelés tehát alkalmas arra, hogy a magánszférába behatoljon, intim (szenzitív) élethelyzeteket rögzítsen akár olyképpen, hogy az érintett nem is tud a felvételről, vagy nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelhesse az ilyen felvételek megengedhetőségét és azok következményeit. Az így végzett megfigyelés a magánélethez való jog sérelmén túl – szélesebb és mélyebb értelemben – az emberi méltósághoz való jogot általában is érintheti.”

védelme, valamint vagyonvédelem érdekében lehet alkalmazni, feltéve, ha a fennálló esetleges jogsértés más módszerrel nem érhető tetten és a dolgozók információs önrendelkezési joga aránytalan korlátozással nem jár.¹⁷ Jelen jogesetünknel egyik esetről sem beszélhetünk. További észrevétel a jogesettel kapcsolatban, hogy a biztos gyakorlata alapján „munkahelyen kamera a munkavállaló munkavégzésének, illetőleg munkahelyi viselkedésének megfigyelése céljából nem helyezhető el olyan helyiségekben, amelyekben állandó munkavégzés folyik, ebből következően pedig, nem működtethető kamera irodákban, illetőleg munkahelyiségekben.”¹⁸ A munkavállaló beszámolt arról, hogy telefonon szóltak nekik, hogy figyelik őket, és ezért fokozzák a munkatempót. A biztos gyakorlata alapján ez szintén nem felel meg a követelményeknek. Az Szvtv.-ben található egy olyan rendelkezés, miszerint kamerás megfigyelés nem alkalmazható olyan helyen, ahol a munkavállalók emberi méltóságát ez sértené. Ilyen helyek az öltözők, próbafülkék, mosdók, illemhelyek.¹⁹ A dolgozók elmondása alapján az addig öltözőnek használt helyiségben is felszereltek kamerákat és a munkavállalók határozott kérése ellenére nem szerelték le.

‘Ebben a tárgyban’ – emberi méltóság megsértése kamerás felvétellel – a biztosnak külön állásfoglalása is született. A beadvány arról szólt, hogy a Miskolci Kemény Dénes Sportuszodának az öltözőiben biztonsági kamerákat helyeztek el. Az előbb ismertetett törvényi rendelkezés alapján egyértelmű, hogy semmilyen kivételt nem enged a szabályozás. Mindezekre tekintettel a biztos felhívta²⁰ a Sportuszoda üzemeltetőjének a figyelmét a jogellenes helyzetre, aki erre reagálva pár napon belül leszereltette a kamerákat az öltöző helyiségekben.

A biztos rögzíti, hogy „indokolt esetben, így a munkahelyen tárolt, jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok, illetőleg egyéb értéktárgyak védelme céljából, a védelem szempontjából szükséges helyiségekben, így elsősorban raktárakban, és az azokhoz vezető folyosókon elhelyezhető és működtethető kamerák, azok működéséről azonban jól látható helyen és módon tájékoztatni kell az érintetteket.” A tájékoztatás a vásárlók felé megtörtént a négy helyen kihelyezett figyelemfelhívó tábla alapján. A munkavállalókkal szembeni tájékoztatási kötelezettséget az nem meríti ki, hogy a munkaszerződés tartalmazza, hogy működik ilyen kamera-rendszer az üzletben. Továbbá az alapvető gyakorlat alapján jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok sem található meg egy virágüzletben. A biztos véleménye alapján a kamerák működtetéséhez a munkavállalók hozzájárulását nem kérték. A hozzájárulás fogalmáról a 29-es számú munkacsoport²¹ állásfoglalást²² bocsátott ki. A munkacsoport állásfoglalása alapján a hozzájárulás következő elemeit nevesíthetjük: valamely akaratnyilvánítás,

¹⁷ Szvtv. 31. § (1) bek.

¹⁸ 598/P/2007-8.

¹⁹ Szvtv. 30. § (3). bek.

²⁰ ABI-1385-2/2010/P

²¹ Az Európai Parlament és a Tanács 1995. október 24-i 95/46/EK irányelve a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról 29. cikke alapján felállított munkacsoport (HL L 281, 23/11/1995 o. 0031 – 0050)

²² Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 15/2011 on the definition of consent http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2011/wp187_en.pdf (2014. augusztus 15.)

önkéntes, határozott, tájékozott és egyértelműség. A leglényegesebb elem véleményem szerint az önkéntesség. A munkacsoport dokumentuma alapján akkor beszélhetünk tényleges munkavállalói hozzájárulásról, ha az önkéntesség keretében a dolgozónak van tényleges választási lehetősége. Esetünkben nem volt, mivel a szerződés részét képezte. Ha úgy dönt, hogy nem ad engedélyt arra, hogy a kamera-rendszer róla felvételeket készítsen, akkor nem írja alá a szerződést, tehát nem jön létre a munkaviszony. A munkacsoport problémának látja a továbbiakban azt, hogy mivel a munkaadó és a munkavállaló között függelmi viszony (alá-fölé rendeltség) van, tarthat tőle, ezért az önkéntesség elve nehezen teljesül az ilyen esetekben. A hozzájárulás kapcsán a munkacsoport kifejtette még, hogy a hozzájárulás alkalmazását olyan esetekre szükséges szűkíteni, mikor az adatalany tényleges döntési lehetőséggel rendelkezik és a hozzájárulás utóbb hátrány nélkül visszavonható. Esetünkben döntési lehetőséggel nem rendelkeztek a munkavállalók. Ennek oka a függelmi helyzet és a munkaszerződésben rögzített megfigyelő rendszer működéséről szóló rendelkezés. Ezek alapján egyértelműen kijelenthetjük, hogy a kamerák működéséhez az érintettek – munkavállalók – hozzájárulását nem kérte ki a munkaadó.

A munkáltató és a munkavállaló a dolgozók munkatempó ellenőrzését illetően ellentétes véleményt formált. Az Szvtv.-hez kapcsolódó rendelkezések egy részéről már ejtettünk szót, de a személyes adatkezelés időtartamát még nem érintettük. A tárolás időtartamát az Szvtv. három féle módon határozza meg. Alapeset, amikor a kamerával készített felvételeket – felhasználás²³ hiányában – a rögzítéstől számított 3 munkanapon belül törölni kell.²⁴ A második esetkör, amikor a felvételeket a rögzítéstől számított 30 nap elteltével kell megsemmisíteni. Például, ha nyilvános rendezvényen az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme vagy közforgalmú közlekedési eszköz állomásán, megállóhelyén terrorcselekmény és közveszély okozás lehetősége áll fenn.²⁵ A harmadik esetkör pedig, amikor 60 nap elteltével kell megsemmisíteni a kamera felvételeit. Erre akkor van szükség például, ha a rögzítés célja a postai pénzforgalmi közvetítői tevékenységet, postai készpénzátutalást, belföldi és nemzetközi postautalvány-felvételt és kézbesítést folytatóknak a feladataik ellátásához szükséges, közönség számára nyilvános magánterületének védelme.²⁶

A munkáltató nyilatkozatában az alapesetnek majdnem megfelelően nyilatkozott, mivel elmondása alapján 3 napnál tovább nem tárolják a felvételeket. Ez adott esetben még szigorúbb is lehet, mint a 3 munkanapos törvényi szabályozás.

A fentebb ismertetett tények, a biztos gyakorlata, a munkacsoport állásfoglalása és az Szvtv. rendelkezései alapján megállapíthatjuk, hogy a virágüzlet üzemeltetőjének a tényállás összes pontján tetten érhető valamilyen hiányossága.

²³ Szvtv. 31. § (5) bek. Felhasználásnak az minősül, ha a rögzített kép-, hang-, vagy kép- és hangfelvételt, valamint más személyes adatot bírósági vagy más hatósági eljárásban bizonyítékként felhasználják.

²⁴ Szvtv. 31. § (2) bek.

²⁵ Szvtv. 31. § (3) bek.

²⁶ Szvtv. 31. § (4) bek.

A munkavállalók tényleges hozzájárulásáról nem beszélhetünk, így a személyes adatok védelméhez való joguk sérül, a kamerafelvételeket a munka intenzitásának fokozására használták, továbbá az öltözőben is kamera-rendszer működött. Ezek alapján magától értetődő, hogy a biztos állásfoglalásában felhívta a virágüzlet üzemeltetőjét, hogy a törvényi előírásoknak megfelelően alakítsa át saját szerződési és megfigyelési gyakorlatát.

2.2. A Hatóság gyakorlata. Már a bevezetőben is utaltam rá, hogy a Hatóság a munkáját új törvények szabta keretek között kezdte el. Az Infotv. európai szinten is szigorú adatvédelmi szabályokat fektetett le, az új Mt. pedig már tartalmaz adatvédelmi rendelkezéseket is. Azonban, „a kamerás megfigyelésekre vonatkozóan nincs külön munkajogi szabályozás.”²⁷ „A korábbi – két paragrafusnyi – adatkezelési szabály helyett több garanciát határoz meg [az új Mt.], ám ezek igen általánosnak mondhatók, és nem oldják meg az adatkezelés jogalapjával kapcsolatos problémát, nevezetesen azt, hogy a törvénynek tételesen meg kellene határoznia azt, hogy mit kezelhet a munkáltató a munkavállalójáról.”²⁸ Továbbá a Hatóságnak figyelembe kell vennie az Európai Unió Bíróságának 2011-es döntését, amely a hazai adatvédelmi tárgyú jogszabályok értelmezését és alkalmazhatóságát is befolyásolja. Vítathatatlan, hogy az Avtv. számos rendelkezése változatlanul került bele az Infotv.-be, azonban mégis problémát okoz a jogalkalmazók számára a biztos állásfoglalásainak és gyakorlatának alkalmazása.

A Hatóság az Infotv. 38. § (4) bekezdés c) pontjában biztosított lehetőségével élve 2013 januárjában ajánlást bocsátott ki általános jelleggel minden elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazó számára.

Az új Mt.-ben a jogalkotó rögzíti, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal kapcsolatosan ellenőrizheti, de ez az ellenőrzés nem járhat együtt az emberi méltóság sérelmével.²⁹ Amennyiben a munkáltató ellenőrzi a dolgozókat, úgy – kamerás megfigyelés esetén különösen – ez együtt jár a személyes adataik kezelésével. Az emberi méltóság itt is korlátként szolgált, amit fentebb már az AB is kikötött és az Alaptörvényünkben³⁰ is benne foglaltatik. A fentiek alapján levonható a következtetés, hogy a Hatóság értelmezése szerint nem szükséges a munkavállalók hozzájárulása az ilyen körben megvalósult adatkezeléshez. Ide kapcsolódik a 29-es számú munkacsoport már említett állásfoglalása, amiben a hozzájárulás fogalmának boncolgatásán túl kifejtik, hogy szerintük a munkajog világában az adatkezelés jogalapjaként a munkáltató munkavállaló kontextusában a hozzájárulás, mint jogalapteremtő aktus nem megfelelő. Helyette az adatvédelmi irányelv 7. cikkében³¹ szereplő összes többi jogalap alkalmazását célravezetőbbnek látják.

²⁷ Arany Tóth Mariann: *Munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban*, Szeged, Bába Kiadó, 2008, 277. o.

²⁸ Szabó Máté Dániel: Adatvédelem a munkahelyen. 5. o.
<http://www.szabomat.hu/igszerv/munkahelyi.pdf> (2014. augusztus 16.)

²⁹ Új Mt. 11. § (1) bek.

³⁰ Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) II. cikk

³¹ A tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben dolgozhatók fel, ha:

A Hatóság a következtetéseit egy előzetes döntéshozatalra benyújtott kérelem kapcsán hozott ítéletből³² vezeti le. Az előzőekből kiderült, hogy a Hatóság elfogadja az 29-es számú munkacsoportnak azon állásfoglalását, hogy a munkaviszony keretein belül a hozzájáruláson alapuló adatkezelés nem megfelelő jogalap. A Hatóság ajánlása szerint akkor jogszerű a megfigyelés, ha az adatvédelmi irányelv 7. cikkének feltételei közül valamelyik fennáll (pl. ha a munkáltató jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges). A bírósági ítélet kimondta, hogy az adatvédelmi irányelv 7. cikk f) pontjának közvetlen hatálya van, azaz ez egy „olyan rendelkezés, amely kellően pontos ahhoz, hogy az egyén hivatkozhatson rá, és a nemzeti bíróságok alkalmazhassák.”³³ Azonban probléma, hogy a magyar adatvédelmi szabályozás nem vette át teljes körűen a 7. cikkben biztosított lehetőségeket. A Hatóság ezt a dogmatikai ellentmondást azzal hidalja át, hogy álláspontja szerint az adatvédelmi irányelv 7. cikke közvetlenül hatályos minden tagállamban, a nemzeti szabályozástól függetlenül. Azonban a Hatóság az ajánlásában különböző plusz garanciákat sorol fel az adatvédelmi irányelv 7. cikkének érvényesülése végett. 1. „A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.”³⁴ 2. A már említett – új Mt. belső - emberi méltóság sérelme nélküli munkáltatói ellenőrzés. 3. A munkavállalót a munkaviszony kezdete előtt teljes körűen tájékoztatni kell az ellenőrzés és az adatkezelés mikéntjéről, azaz az adatkezelés céljáról, jogalapjáról, az adatkezelésre jogosult személyek köréről és az időtartamáról.³⁵ Továbbá a munkaviszony megléte alatt is kötelezettsége, hogy a személyes adat kezelést a munkavállalóval megossza.³⁶ 4. A személyes adatok kezelésére csak akkor jogszerű, ha megfelel a célhoz kötöttség és a tisztességes adatkezelés elveinek.³⁷ A

-
- a) az érintett ahhoz egyértelmű hozzájárulását adta; vagy
 - b) az adatfeldolgozás olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges; vagy
 - c) az adatfeldolgozás az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettségnek teljesítéséhez szükséges; vagy
 - d) feldolgozásuk az érintett létfontosságú érdekei védelméhez szükséges; vagy
 - e) az adatfeldolgozás közérdekből elvégzendő feladat végrehajtásához vagy az adatkezelőre, illetve az adatokról tudomást szerző harmadik félre ruházott hivatali hatáskör gyakorlásához szükséges; vagy
 - f) az adatfeldolgozás az adatkezelő, vagy az adatokat megkapó harmadik fél, vagy felek jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezeknél az érdekeknél magasabb rendűek az érintettnek az 1. cikk (1) bekezdése értelmében védelmet élvező érdekei az alapvető jogok és szabadságok tekintetében.

³² A Bíróság a C-468/10. sz. és C-469/10. sz. Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF) (C-468/10) és Federación de Comercio Electrónico y Marketing Directo (FECEDM) (C-469/10) kontra Administración del Estado egyesített ügyekben 2011. november 24-én hozott ítélete (EBHT 2011. I-12181)

³³ A Bíróság C-468/10. és C-469/10. sz. ASNEF és FECEDM kontra Administración del Estado egyesített ügyekben 2011. november 24-én hozott ítélete 52. bekezdés (EBHT 2011. I-12181)

³⁴ Új Mt. 9. § (2) bek.

³⁵ Új Mt. 11. § (2) bek. és Infotv. 20. § (2) bek.

³⁶ Új Mt. 10. § (2) bek.

³⁷ Infotv. 4. § (1)-(2) bek.

célhoz kötött felhasználás alól kivételt képeznek a statisztikai célra átadott adatok, melyeknek alkalmatlannak kell lennie a munkavállaló azonosítására.³⁸

A munkaadót terhelő teljes körű tájékoztatást illetően a Hatóság összeállított egy listát, amelyben taglalja, melyek azok a pontok, amelyekre a munkavállalói tájékoztatásnak legalább ki kell terjednie:

- „az adatkezelés jogalapjára,
- az egyes kamerák elhelyezésére és a vonatkozásukban fennálló célra, az általuk megfigyelt területre, tárgyra, illetőleg arra, hogy az adott kamerával közvetlen vagy rögzített megfigyelést végez-e a munkáltató,
- az elektronikus megfigyelőrendszert üzemeltető (jogi vagy természetes) személy meghatározására,
- a felvétel tárolásának helyére és időtartamára,
- a felvételek tárolásával kapcsolatos adatbiztonsági intézkedésekre,
- az adatok megismerésére jogosult személyek körére, illetőleg arra, hogy a felvételeket mely személyek, szervek részére, milyen esetben továbbíthatja,
- a felvételek visszanezésére vonatkozó szabályokra, illetőleg arra, hogy a felvételeket milyen célból használhatja fel a munkáltató,
- arra, hogy a munkavállalókat milyen jogok illetik meg az elektronikus megfigyelőrendszerrel összefüggésben és milyen módon tudják gyakorolni a jogaikat,
- arra, hogy az információs önrendelkezési joguk megsértése esetén milyen jogérvényesítési eszközöket vehetnek igénybe.”³⁹

A tájékoztatáshoz kapcsolódóan egy hatósági határozatot citálunk ide, amiben láthatjuk, hogy tipikusan milyen hiányosságokkal találkozhatunk. A bejelentés szerint a munkaadó nemcsak a gyártási területeken, hanem a pihenőnek minősített ebédlő területén is, valamint a pihenőhelyiségek bejáratára irányítottan is kamerákat működtet. A bejelentés szerint ezek a kamerák a nap huszonnégy órájában rögzítenek felvételeket. A bejelentő állítása szerint a biztonsági kamera által merevlemezre rögzített adatok megőrzési ideje a háttértároló memória kapacitásának függvényében 14-21 napig tart. Az elektronikus megfigyelő rendszer 24 órás operatív felügyeletét a mindenkor biztonsági partner, mint alvállalkozó végzi, törlési joggal nem rendelkezik, a legrégebbi adatok automatikusan törölődnek. A tárolt adatokhoz internetes kapcsolat révén körülbelül öt külső munkaállomáson keresztül lehet hozzáférni. Ez lehetőséget biztosít arra, hogy az interneten keresztül élőben megtekinthető legyen az összes kamera képe és a szerveren tárolt összes adat. Továbbá arra is módot ad, hogy az online hozzáféréssel rendelkező személyek a kamerafelvételek egyes részeire ráközelítsenek. A bejelentés szerint ez egy rendszeres gyakorlat a munkaállomással rendelkező személyek részéről, akik egyéb munkájuk végzése közben megfigyelhetik az érintettek tevékenységét.⁴⁰ A bejelentés alapvetően nem

³⁸ Új Mt. 10. § (4) bek.

³⁹ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről 7. o. <http://www.naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf> (2014. augusztus 17.)

⁴⁰ NAIH-1941-34/2013/H.

kifogásolta az előzetes tájékoztatás/tájékoztatás jogának sérelmét, azonban a helyszíni vizsgálat során fény derült a hiányosságokra. A munkavállalók arról nyilatkoztak, hogy a munkaadó az elhelyezett információs táblákon, a munkaszerződésben foglalt rendelkezésekkel, szabályzatok útján, és a portán elhelyezett figyelemfelhíváson, a térfelügyelési irányelven keresztül tájékoztatta őket a kamerás megfigyelésről. Továbbá a frissen felvett dolgozók külön felvilágosítást kapnak a megfigyelésről. A határozatban rögzített dolgozókkal kötött szerződés ténylegesen tartalmaz egy mondatot⁴¹, amelyben felhívják a figyelmet a kamerás megfigyelésre, de ez a tájékoztatás teljes körűnek semmiképpen sem nevezhető. A térfelügyelési irányelv tájékoztatja a munkavállalókat, hogy mi a rögzített adatok tárolásának helye, hol található a cég székhelye, és a tárolási időtartam 3 nap. A térfelügyelési irányelv rögzíti, hogy a vonatkozó szabályzatok megtalálhatóak a portán. A munkaadó nem bocsátott olyan dokumentumot a Hatóság rendelkezésére, amely teljes mértékben megfelelné az ajánlásban foglalt kritériumoknak. A Hatóság gyakorlata alapján a kamerás megfigyelőrendszerrel kapcsolatos tájékoztatásnak egyszerűnek és szakzsargon mentesnek kell lenni, hogy bárki számára könnyen megérthető legyen. További követelmény, hogy a munkáltató igazolni tudja, hogy a munkavállalók ténylegesen megkapták a tájékoztatást. Ennek az elvárásnak nem felel meg a munkaszerződés aláírása. Szükséges külön tájékoztatást tartani – akár szóban, akár írásban -, ahol jelenléti ívvel, kérdőívvel visszaigazolható a részletes ismertetés megtörténte.

Ahogy már a korábbiakban említettük, az Avtv. rendelkezéseinek nagy részét az Infotv. átvette. Így az alapvető fogalmak – mint hozzájárulás, adatkezelés – lényegüket tekintve nem, csak fogalom meghatározásukat illetően változtak. Új fogalmak bevezetésére is sor kerül, melyek közül az érintett⁴² fogalmának meghatározása érdemel figyelmet, még úgy is, hogy újítást nem hoz, mivel a személyes adat fogalmából emelték ki és a fogalmat az Avtv. is ismerte csak nem nevesítette. A személyes adat⁴³ fogalma valamelyest szűkül, mivel egy jóval körültekintőbb megfogalmazással találkozhatunk. Ennek ellenére a Hatóság gyakorlata azt mutatja, hogy minden olyan személyes adat az Infotv. hatálya alá tartozik, amely az érintettel kapcsolatba hozható. Az Infotv. alapján „személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli”.⁴⁴ „Világosan kiolvasható ebből az a rendszertani szétválasztásra irányuló törekvés – és ez jelenti az újdonságot a korábbiakhoz képest, hogy a kötelező adatkezelések körébe

⁴¹ „Munkáltató a munkahelyen a személyek mozgásának rögzítésére alkalmas videó és egyéb megfigyelő rendszert működtet a vonatkozó jogszabályok és szabályzatok előírásai és az ott meghatározott adatkezelési célok szerint.”

⁴² Infotv. 3. § 1. érintett: bármely meghatározott, személyes adat alapján azonosított vagy - közvetlenül vagy közvetve - azonosítható természetes személy.

⁴³ Infotv. 3. § 2. személyes adat: az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés;

⁴⁴ Infotv. 5. § (1) bek. a)-b)

tartozik az állami, önkormányzati, közfeladatot ellátó személyek köre által végzett adatkezelés, és ettől elválasztva az üzleti jellegű adatkezelések, amelyekre más, a jogviszonyokhoz igazodó rendelkezések vonatkoznak.⁴⁵

A hazai adatvédelem felügyeleti szerve, már nem csak egy karok nélküli óriás, bár a biztos jogosítványainak egy része megegyezik a Hatóságéval, azonban a Hatóság jogosult hatósági eljárást lefolytatni (Ket. alapján) és az eljárás végén bírságot szabhat ki. A Hatóság pedig él is új eszközével. A 2012-2013 évben 20.677.478 forint bírságot szedtek be és közel 34 millió forintnyit róttak ki a jogszabálysértőkre.

Következtetések

A biztos és a Hatóság gyakorlata közötti párhuzamok nem csupán a személyi átfedések – Péterfalvi Attila biztos is volt és most a Hatóság elnöke – miatt figyelhető meg, hanem a gyakorlatok közötti egyedüli megmaradt hatályos jogszabály, az Szvtv. miatt is. Az Szvtv. paragrafusait mind a biztos, mind a Hatóság következetesen, ugyanolyan módon alkalmazta. Ennek oka, hogy rendelkezései nem tartalmaznak határozatlan fogalmakat, értelmezésre szoruló bekezdéseket. A megfigyelés kereteit taglalja, amelyekre fel lehet építeni a munkajogi előírások és az adatvédelmi regulák rendelkezéseit. Azonban ezt csak képletesen kell értenünk, mivel a folyamat pontosan ellentétes és nem az Szvtv.-t kellene fundamentumként kezelnünk. Többször is utaltam rá, hogy az Avtv. rendelkezéseinek jelentős részét átvette az Infotv., és „az új Mt. sem hozott létre valódi, az adatkezelési célokat és feltételeket pontosan meghatározó ágazati adatvédelmi szabályozást.”⁴⁶ Tehát itt sem találkozhatunk gyökeres változással, azaz még mindig az Szvtv. az a biztos alap, amire egy munkahelyi megfigyeléssel kapcsolatos eset gyakorlati megítélése alapítható.

Mégis, vannak pontok, ahol a két gyakorlat eltér. Lássuk kiemelten ezeket. Eltérést találunk az Infotv.-ben fellelhető definíciókat illetően. Az Avtv. fogalmi köre kibővült és bizonyos fogalmak – pl. személyes adat – átalakításra kerültek. A Hatósági gyakorlat és az Európai Bíróság ítélete alapján az adatkezelés jogalapjának meghatározása a korábbiakhoz képest egyértelműbb lett, ami megteremtette a munkahelyi ellenőrzés lehetőség, természetesen jól körülhatárolt törvényi garanciákkal. A biztos eljárásakor – főként az EU bírósági ítélet miatt – még nem alakulhatott ki ennyivel tisztább kép a jogalapot illetően, ezért a biztos sokkal szűkebben is értelmezte 'utódjánál'. A garanciák közül kiemelendő, hogy az új Mt. a kamerás megfigyelések abszolút korlátját, az emberi méltóság tiszteletben tartását is tartalmazza, ellentétben 'elődjével', ahol alapvető személyiségi jogvédelemről sem esett szó. Említésre méltó még a Hatóság bírság kirovására való jogosultsága, amely nem csak a kamerás megfigyelések, hanem a többi

⁴⁵ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság Beszámolója 2012. 13. o.
<http://www.naih.hu/files/NAIH-2012-Beszamolaja-vegleges-web.pdf> (2014. augusztus 17.)

⁴⁶ Balogh – Polyák – Rátai – Szőke: i. m. 99. o.

adatvédelmi, információs önrendelkezési jogszabály ellenes helyzet „megoldásában” sokat segíthet.

A Hatóság elnöke több ízben nyilatkozott arról, hogy meg fogja keresni az illetékes minisztert az ügyben, hogy az elektronikus megfigyelőrendszerekre vonatkozó részletszabályok kerüljenek bele az új Mt.-be. Láthatjuk, hogy a szabályozás még közel sem mondható hézagmentesnek, teljesnek. A Hatósági gyakorlat és a jogalkalmazók belső szabályzatai nagyon fontos szerepet fognak kapni. A joghézagok, szabályozási hiányosságok kiküszöbölésére szükséges egy mindenre kiterjedő, széleskörű, mind a munkavállalók illetve mind a munkáltatók érdekeit szem előtt tartó szabályozási környezet kialakítása.
