



Ügyszám: NAIH/2018/865/2/V.

[...] részére

[...]

[...]

Tisztelt [...]!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság) érkezett elektronikus levelében azzal kapcsolatban fogalmazott meg kérdéseket, hogy amennyiben az Önök társasága a munkavégzés során a munkavállalókat testkamerával látja el, az megvalósítható-e a jelenleg érvényes szabályozás szerint, és fennáll-e ezzel kapcsolatban az adatvédelmi nyilvántartásba történő bejelentési kötelezettség.

Tájékoztatása alapján a testkamera használata a munkavállalók hozzájárulásával történne, legfeljebb három hónapig őriznék meg a felvételeket, és csak a problémás esetben vizsgálnák meg azokat.

Kérdéseivel kapcsolatban a Hatóság a következő tájékoztatást nyújtja:

I. A hatályos szabályozás alapján egy ember képmása személyes adatnak<sup>1</sup>, a képfelvétel készítése, valamint az adatokon elvégzett bármely művelet pedig adatkezelésnek<sup>2</sup> minősül.

II. A magyar és az uniós jogszabályi rendelkezések alapján különböző jogalapok alkalmazhatóak annak érdekében, hogy az adatkezelés jogszerű legyen, amelyek közül a munkahelyi adatkezelés során alapvetően három jogalap jöhet szóba: az érintett hozzájárulása, törvényi felhatalmazás, illetve a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés.<sup>3</sup>

1. A munkahelyi adatkezelések egy jelentős része **törvényi rendelkezés**en alapul. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) szerint a munkavállaló köteles munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni és munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni, e törvényi kötelezettségek megtartása végett a jogalkotó lehetőséget

<sup>1</sup> Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 3. § 2. pont: „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.”

<sup>2</sup> Infotv. 3. § 10. pont: „Adatkezelés: az alkalmazott eljárástól függetlenül az adaton végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így különösen gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adat további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése.”

<sup>3</sup> Infotv. 5-6. §

biztosít arra, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizze<sup>4</sup>, amely jogosultság szükségszerűen együtt jár személyes adatok kezelésével.

A Hatóság álláspontja szerint azonban az Mt. rendelkezései önmagukban nem adnak felhatalmazást az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazására.

2. A **hozzájárulás**<sup>5</sup> jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. Az Adatvédelmi Munkacsoport<sup>6</sup> több dokumentumában kifejtett álláspontjára támaszkodva a Hatóság gyakorlata szerint is a hozzájárulás jogalként csak akkor jöhet szóba, ha valódi választási lehetőség áll az érintett rendelkezésére, és nem áll fenn negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez. A munkavégzésre irányuló jogviszonyokban azonban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége: a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyban, ha az alkalmazott a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki.<sup>7</sup>

Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.

3. A munka világában más jogalapok alkalmazása indokolt. Személyes adat kezelhető abban az esetben is, ha a munkahelyi adatkezelés a **munkáltató** – kivételesen harmadik fél – **jogos érdekének érvényesítéséhez** szükséges, kivéve, ha ennél az érdekeknél magasabb rendűek a munkavállalók személyes adatai védelméhez és a magánéletük tiszteletben tartásához való joguk.<sup>8</sup>

Ebben az esetben a munkavállalók hozzájárulásától függetlenül jogszerű lehet a munkáltató adatkezelése, feltéve, ha a munkáltató jogos érdeke arányosan korlátozza a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát, magánszféráját (képmáshoz való jogát).

A munkáltatóra hárul azon kötelezettség, hogy belső szabályzatban vagy más írásbeli dokumentumban kidolgozza ezen jogalap alkalmazásával végzett adatkezeléseit. Fontos garanciális szempont, hogy a munkáltató írásban rögzítse ezen a jogalap alkalmazásával együtt járó adatkezelési körülményeket, hiszen a munkavállalók így tudnak meggyőződni arról, hogy a szóban forgó munkahelyi adatkezelés valóban arányosan korlátozza a jogukat. Emellett a

<sup>4</sup> Mt. 11. § (1) bek.

<sup>5</sup> Infotv. 3. § 7. pont: „hozzájárulás: az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adat – teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.”

<sup>6</sup> Az Adatvédelmi Munkacsoport az adatvédelemmel, valamint a magánélet védelmével kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó, független európai tanácsadó szerv.

<sup>7</sup> Így például az Adatvédelmi Munkacsoport 15/2011. számú véleményében kimondta, hogy: „ha a munkavállaló hozzájárulását kéri, és a hozzájárulás megtagadása valós vagy lehetséges sérelem merül fel, akkor a hozzájárulás nem érvényes sem a 7. cikk, sem a 8. cikk értelmében, mivel azt nem önkéntesen adták. Nem beszélhetünk hozzájárulásról, ha a munkavállaló számára nem áll fenn a visszautasítás lehetősége.”

<sup>8</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK számú, a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló irányelv (a továbbiakban: Adatvédelmi Irányelv) 7. cikk f) pont

Hatóság vagy a bíróság is így tudja ellenőrizni, vizsgálni azt, hogy a munkáltató adatkezelése megfelelt-e az adatvédelmi követelményeknek.

A jogalap alkalmazása során a munkáltatónak két követelményre kell figyelemmel lennie. Egyrészt ezen jogalap alkalmazásakor a magyar jogszabályi előírásokat, így különösen az Mt. és az Infotv. rendelkezéseit kell alapul vennie. Másrészt ezzel egyidejűleg el kell végeznie az érdekmérlegelési tesztet.

A bővebb tájékozódás érdekében szíves figyelmébe ajánlom a Hatóság honlapján közzétett, a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről szóló tájékoztatást, amely többek között segítséget nyújt az érdekmérlegelési teszt elvégzéséhez, megadva annak főbb szempontjait. ([http://naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](http://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf))

III. Az adatkezelés során különös figyelmet kell fordítani az adatvédelem alapelveire, így különösen a célhoz kötöttség és a szükségesség elvére. Ezen alapelvek alapján személyes adat kizárólag meghatározott célból kezelhető, és kizárólag olyan személyes adatok kezelhetők, amelyek ezen meghatározott cél eléréséhez elengedhetetlenek és alkalmasak, valamint azok csak a cél megvalósulásához szükséges ideig kezelhetők.<sup>9</sup>

Ezen rendelkezések összecsengenek az Mt. rendelkezéseivel, ami szerint a munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűnek, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges.<sup>10</sup>

A Hatóság álláspontja szerint az elektronikus megfigyelőrendszer által rögzített felvételek tárolásának időtartamára – más törvényi mérce hiányában – alkalmazni kell az Szvt.-ben<sup>11</sup> szereplő szabályokat. Ennek megfelelően a munkáltató a rögzített felvételeket főszabályként három munkanapig tárolhatná.<sup>12</sup> Ettől eltérni – 30, illetve 60 napig tárolni – az Szvtv.-ben meghatározott speciális esetekben lehet.

Mindezekre tekintettel a felvételek (legfeljebb) 3 hónapig történő tárolása valószínűsíthetően a szükségesség elvébe ütközik, így az nem jogszerű.

IV. Az adatkezelőnek abban az esetben kell bejelenteni adatkezelését a nyilvántartásba, ha az adatkezelés nem esik az Infotv.-ben meghatározott kivételek hatálya alá.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> Infotv. 4. § (1) – (2) bek.

<sup>10</sup> Mt. 9. § (2) bek.

<sup>11</sup> A személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII törvény (a továbbiakban: Szvtv.)

<sup>12</sup> Szvtv. 31. § (2)-(4) bek.

<sup>13</sup> Infotv. 65. § (3) Nem vezet adatvédelmi nyilvántartást a Hatóság arról az adatkezelésről, amely

a) az adatkezelővel munkaviszonyban, tagsági viszonyban, óvodai nevelésben való részvételre irányuló, tanulói vagy tanulószerveződéses jogviszonyban, kollégiumi tagsági viszonyban vagy - a pénzügyi szervezetek, közüzemi szolgáltatók, elektronikus hírközlési szolgáltatók ügyfelei kivételével - ügyfélkapcsolatban álló személyek adataira vonatkozik;

b) a bevett egyház belső szabálya szerint történik;

c) az egészségügyi ellátásban kezelt személy betegségével, egészségi állapotával kapcsolatos személyes adatokra vonatkozik gyógykezelés vagy az egészség megőrzése, társadalombiztosítási igény érvényesítése céljából;

d) az érintett anyagi és egyéb szociális támogatása céljából nyilvántartott személyes adatokra vonatkozik;

e) a hatósági, az ügyészégi és a bírósági eljárás által érintett személyeknek az eljárás lefolytatásával kapcsolatos személyes adataira, vagy a büntetés-végrehajtás során a büntetés-végrehajtással összefüggésben kezelt személyes adatokra vonatkozik;

Az Infotv. szerint nem vezet adatvédelmi nyilvántartást a Hatóság arról az adatkezelésről, amely az adatkezelővel munkaviszonyban álló személyek adataira vonatkozik<sup>14</sup>, tehát Önök nem kötelesek bejelenteni az Önökkel munkaviszonyban álló munkavállalók adataira vonatkozó adatkezelést.

A Hatóság mindemellett tájékoztatja arról, hogy a 2018. május 25. napjától az Európai Unió valamennyi tagállamában alkalmazandó általános adatvédelmi rendelet<sup>15</sup> (a továbbiakban: GDPR) nem tartalmaz az Infotv. jelenlegi szabályozásához hasonló, a tagállami hatóságok által vezetendő országos adatvédelmi nyilvántartásra vonatkozó szabályozást.

Azonban a GDPR 30. cikke az adatkezelők, illetve adatfeldolgozók kötelezettségévé<sup>16</sup> teszi, hogy a felelősségükbe tartozóan végzett adatkezelési tevékenységekről vezessenek nyilvántartást. Ez azt fogja jelenteni, hogy az adatkezelőknek, adatfeldolgozóknak saját maguknak kell nyilvántartást vezetniük adatkezeléseikről, azokat azonban nem kell bejelenteniük a Hatóságnak. Tehát a jelenlegi nyilvántartásba történő bejelentési kötelezettség 2018. május 25. napjától megszűnik.

V. A munkáltatói ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével, illetőleg a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.<sup>17</sup> A munkavállalók testén elhelyezett kamera erősen magánszféra-korlátozó eszköz, ami lényegesen beavatkozik a munkavállalók intim szférájába.

VI. Mindezekre tekintettel a Hatóság álláspontja szerint a testkamerák alkalmazása nem jogszerű, mert:

1. nem látszanak azok a garanciák, amelyek biztosítanák a felvételek megfelelő kezelését,
2. az alkalmazott megoldás túlságosan beavatkozik a munkavállaló intim szférájába, túlságosan korlátozza a magánélet szabadságát,
3. az adatkezelés valószínűleg a szükségesség elvébe ütközik, mivel a beadványban említett speciális munkavégzés során kezelt nagyértékű áru nyomon követése feltehetően megvalósítható más, a magánszférát kevésbé korlátozó módon.

---

f) a hivatalos statisztika célját szolgáló személyes adatokat tartalmaz, feltéve hogy - törvényben meghatározottak szerint - az adatok érintettel való kapcsolatának megállapítását véglegesen lehetetlenné teszik;

g) a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló törvény szerinti médiatartalom-szolgáltató olyan adatait tartalmazza, amelyek kizárólag saját tájékoztatási tevékenységét szolgálják;

h) a tudományos kutatás céljait szolgálja, ha az adatokat nem hozzák nyilvánosságra,

i) a levéltári őrzetbe vett iratokkal összefüggésben valósul meg.

<sup>14</sup> Infotv. 65. § (3) bek.

<sup>15</sup> A természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló 2016/679 (EU) rendelet (a továbbiakban: GDPR)

<sup>16</sup> A rendelet 30. cikk (5) bekezdése alapján a nyilvántartási kötelezettség nem vonatkozik a 250 főnél kevesebb személyt foglalkoztató vállalkozásra vagy szervezetre, kivéve, ha az általa végzett adatkezelés az érintettek jogaira és szabadságaira nézve valószínűsíthetően kockázattal jár, ha az adatkezelés nem alkalmi jellegű, vagy ha az adatkezelés kiterjed a személyes adatok 9. cikk (1) bekezdésében említett különleges kategóriáinak vagy a 10. cikkben említett, büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és bűncselekményekre vonatkozó személyes adatoknak a kezelésére.

<sup>17</sup> Mt. 11. § (1) bek.

Felhívom figyelmét, hogy a Hatóság – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik. A Hatóság jelen ügyben rendelkezésre bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van. Az állásfoglalás, tájékoztatás kiadása tehát nem mentesíti annak címzettjét, illetve az adatkezelőt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége, illetve az adatkezelésért fennálló felelőssége alól.

Budapest, 2018. március „ ”

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila  
elnök  
c. egyetemi tanár