



A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

ajánlása

a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről

I.

Az ajánlás kibocsátásának körülményei

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság), valamint az elmúlt évek során az adatvédelmi biztoshoz is számos olyan állampolgári bejelentés érkezett, amelyben a bejelentők a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerek üzemeltetését kifogásolták.

E területen a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény hiányos szabályozását bizonyos mértékben pótolta a korábbi adatvédelmi jogszabály, a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) rendelkezései, valamint az Alkotmánybíróság döntései alapján kialakított adatvédelmi biztosi gyakorlat.

2012-ben mind a Munka Törvénykönyvét, mind az adatvédelmi jogszabályt új törvény váltotta fel. Az új, 2012. július 1-jén hatályba lépett, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) már tartalmaz olyan szabályokat (az Mt. 9. és 11. §-ai), amelyek irányadóak a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerekre. Ezek az általános rendelkezések azonban az információs önrendelkezési jog eltérő mértékű érvényesülését eredményezhetik.

A 2011-es adatvédelmi törvénnyel, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénnyel (a továbbiakban: Infotv.) kapcsolatban érdemes megjegyezni, hogy annak szabályai sok tekintetben megegyeznek az Avtv. rendelkezéseivel, mindazonáltal az új jogszabályi megfogalmazás többször elbizonytalanítja a jogalkalmazót abban, mennyiben alkalmazhatóak az Avtv. alapján kialakított adatvédelmi biztosi állásfoglalások az Infotv. hatályba lépése után.

Emellett a Hatóságnak tekintettel kell lennie az Európai Unió Bíróságának 2011-es döntésére is, amely érdemben befolyásolta az Infotv., illetőleg a hazai adatvédelmi tárgyú jogszabályok értelmezését és alkalmazhatóságát.

Mindezek mellett a Hatóság kiemelten fontosnak tartja, hogy az új jogszabályi környezetben egységes gyakorlat alakuljon ki a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerrel kapcsolatban.

Ennek megfelelően az Infotv. 38. § (4) bekezdés c) pontjában biztosított lehetőséggel élve a Hatóság az alábbi ajánlást bocsátja ki az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazó munkáltatók számára.

II. A Hatóság álláspontja

1. A munkáltatói ellenőrzés jogalapjáról

Az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja¹ értelmében a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni. A jogalkotó az Mt. 46. § (1) bekezdés d) pontjában azt a kötelezettséget írta elő a munkáltató számára, hogy írásban tájékoztassa a munkavállalót a munkakörébe tartozó feladatokról.

Ezzel összhangban a jogalkotó az Mt. 52. § (1) bekezdés b) és c) pontja a munkavállaló alapvető kötelességeként határozta meg azt, hogy 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.

Az előző törvényi kötelezettségek megtartása végett a jogalkotó az Mt. 11. § (1) bekezdésében lehetőséget biztosít arra, hogy a munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizze. Ez a jogosultság szükségszerűen együtt jár személyes adatok kezelésével.

Ezen adatkezelés jogszerűségéhez nem szükséges a munkavállalók hozzájárulása. Az Adatvédelmi Irányelv² 29. cikke szerint létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport több állásfoglalásában³ is kifejtette, hogy a munkavállaló-munkáltató viszonyában megkérdőjelezhető az önkéntes hozzájárulás lehetősége. A Munkacsoport álláspontja szerint, *„a foglalkoztatás kontextusában nehézségek merülhetnek fel az érintett beleegyezésének önkéntes voltával kapcsolatban, hiszen a munkáltató és az alkalmazott között alá-fölérendeltségi viszony van. Az érvényes beleegyezés ebben az értelemben azt jelenti, hogy az alkalmazottnak valós lehetőséget kell biztosítani beleegyezése megtagadására vagy utólagos visszavonására – amennyiben meggondolja magát – anélkül, hogy hátrány érné emiatt. A hierarchikus függés e helyzeteiben az alkalmazott továbbítással kapcsolatos elutasítása vagy fenntartása anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki, ami teljes mértékben ellentétes a személyes adatok védelmére vonatkozó európai jogalkotás szövegével és szellemével.”*

A Munkacsoport nézete szerint ezért a munkajog világában az Adatvédelmi Irányelvben szereplő más jogalapok alkalmazása indokolt. Az Adatvédelmi Munkacsoport a hozzájárulás fogalom-meghatározásáról szóló 15/2011. számú véleményében pedig azt is kifejtette, hogy a jogszerű adatkezelésnek nem csak a hozzájárulás lehet az egyetlen jogalapja, hanem az Adatvédelmi Irányelv 7. cikkében szereplő többi jogalap is alkalmazható az adatkezelők számára.

¹ Az ajánlás alapjául szolgáló jogszabályi rendelkezések jegyzéke az ajánlás mellékletében található.

² A személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv.

³ A 8/2001 vélemény a személyes adatok feldolgozásáról a foglalkoztatás kontextusában (WP 48), 23. oldal; a 1995. október 24-i 95/46/EK irányelv 26. cikke (1) bekezdésének közös értelmezéséről szóló munkadokumentum (WP 114) 11. oldal; a hozzájárulás fogalom-meghatározásáról szóló 15/2011. számú vélemény (WP 185) 14-15. oldal.

Az Európai Bíróság a C-468/10. és C-469/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítéletében kimondta, hogy az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontjának közvetlen hatálya van. Az Európai Bíróság az ítéletében megállapította, hogy az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontja „*olyan rendelkezés, amely kellően pontos ahhoz, hogy az egyén hivatkozhaszon rá, és a nemzeti bíróságok alkalmazhassák*” (Ítélet 52. bekezdés). Ezzel egyidejűleg az Európai Bíróság azt is megállapította, hogy habár az Adatvédelmi Irányelv „*tagadhatatlanul többé vagy kevésbé jelentős mérlegelési mozgásteret biztosít a tagállamoknak egyes rendelkezései végrehajtása során, a 7. cikk f) pontja mindazonáltal feltétel nélküli kötelezettséget tartalmaz*” (Ítélet 52. bekezdés).

Mindezek alapján munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelés az Mt. rendelkezéseiből, a munkaviszony természetéből fakadó, a munkavállalói hozzájárulástól adott esetben független adatkezelés. A munkaviszony időtartama alatt a munkáltató gazdasági tevékenységének megfelelő működése érdekében a munkavállalók magánszféráját bizonyos, pontosan körülhatárolt esetekben, garanciális követelmények megtartása mellett korlátozhatja.

Ez a legitím érdekek mérlegelése alapján történő adatkezelés elválaszthatatlan annak korlátaitól:

- A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűek, amennyiben az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges [Mt. 9. § (2) bekezdés].
- A munkáltatói ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével; illetőleg a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető [Mt. 11. § (1) bekezdés].
- A munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell az adatkezelés lényeges követelményeiről [Mt. 11. § (2) bekezdés, Infotv. 20. § (2) bekezdés]. A megfelelő tájékoztatás követelményét a Hatóság az ajánlás II. pont 3. alpontjában részletezi.
- Az adatkezelés akkor jogszerű, ha a munkáltató az adatkezeléssel kapcsolatban betartja az Infotv. alapvető rendelkezéseit: a célhoz kötött és a tisztességes adatkezelés elvét [Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdés].

Az Mt. rendelkezései általános felhatalmazást nyújtanak a munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelésre, azonban ezen keretek tartalommal való megtöltése – az elszámoltathatóság (accountibility) elvével⁴ összhangban – a munkáltatóra hárul. A munkáltatónak az alkalmazott eszközökkel kapcsolatos részletszabályokat belső szabályzatban kell egyértelműen, érthetően, pontosan, részletesen meghatározni. Ennek kidolgozása során a munkáltatónak különös tekintettel kell lennie az arányosság követelményére valamennyi adatkezelési cél tekintetében. Ez az érdekarányossági vizsgálat lényegében megfeleltethető az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontjának.

A fent kifejtettek alapján megállapítható, hogy az Mt. rendelkezései önmagukban nem adnak felhatalmazást az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazására. Az Mt. keretszabályait más jogszabályi rendelkezések és a munkáltató által alkotott, a tartalmi garanciákat rögzítő szabályzatok töltik meg valós, a napi gyakorlatban is érvényesülő tartalommal. Ezek a részletszabályok szavatolják végső soron, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggő magatartását az Mt. keretszabályai között, és az Infotv.-ben rögzített alapelveknek megfelelően ellenőrizze.

⁴ Az Adatvédelmi Irányelv 29. cikke szerint létrehozott adatvédelmi munkacsoport az elszámoltathatóság elvéről szóló 3/2010. számú véleménye szerint ez az elv azt jelenti, hogy az adatkezelőknek az Adatvédelmi Irányelvben foglalt elvek és kötelezettségek végrehajtása érdekében megfelelő és hatékony intézkedéseket kell életbe léptetniük, amelyeket szükség esetén, például valamely hatóság felhívására, igazolniuk is kell.

A munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelésnek összhangban kell lennie az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontjával. Ha az ellenőrzéssel érintett érdekek mérlegelése nem felel meg az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontjában foglalt tesztnek, úgy az adatkezelést a Hatóság jogellenesnek tekinti.

2. A munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer garanciális követelményeiről

A megfelelő jogalap megléte a jogszerű adatkezelésnek csupán az egyik részlemeze, az elektronikus megfigyelőrendszer jogszerű alkalmazásához további garanciális követelmények megtartására is szükség van.

2.1. Az Mt. – a korábbi munka törvénykönyvéhez hasonlóan – nem tartalmaz részletes szabályokat az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazásával kapcsolatban.

Törvényi szinten csupán egy, a kontextus szempontjából releváns ágazati törvény, a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (a továbbiakban: Szvtv.) tartalmazza a kamerás megfigyelésre vonatkozó alapvető szabályokat és garanciális követelményeket. Az Szvtv.-ben a jogalkotó meghatározta az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazásának lehetséges céljait, a felvételek tárolhatóságának időtartamát, a felvételek továbbításának esetköreit, illetőleg meghatározott több, garanciális előírást (így például bizonyos helyiségeket nem lehet megfigyelni vagy a területre belépő személyek tájékoztatására vonatkozó szabályok).

Az Szvtv. rendelkezései azonban nem alkalmasak arra, hogy a munkáltató által üzemeltetett elektronikus megfigyelőrendszer valamennyi körülményét lefedjék. Mindazonáltal amíg a jogalkotó a munkahelyi kamerás megfigyelés szabályait legalább az Szvtv.-ben foglaltaknak megfelelő részletettséggel nem rögzíti, a Hatóság az Szvtv. garanciális szabályait is figyelembe veszi a munkahelyi kamerás megfigyelések jogszerűségének megítélésakor. Annak érdekében, hogy az elektronikus megfigyelőrendszerre vonatkozó részletszabályok és garanciák törvényi szinten, az Mt.-ben szerepeljenek, meg fogom keresni a nemzetgazdasági minisztert.

Emellett a Hatóság az Mt. szabályaira és az adatvédelmi alapelvekre épülő, a jelen ajánlásában kialakított szempontrendszerre támaszkodik az elektronikus megfigyelőrendszerekkel kapcsolatos döntései meghozatalakor.

2.2. A hatályos törvényi rendelkezések, illetőleg az elszámoltathatóság elvéből fakadóan a munkáltatónak kell igazolnia azt, hogy az általa alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer összeegyeztethető az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdésében szereplő célhoz kötöttség elvével és megfeleltethető az érdekmérlegelés tesztjének. Ez a követelmény kijelöli annak kereteit, hogy munkahelyen milyen célból lehet elektronikus megfigyelőrendszert üzemeltetni. Mindemellett a jogalkotó az Szvtv.-ben általános jelleggel meghatározta, hogy melyek lehetnek az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazásának esetkörei.

Ennek megfelelően elektronikus megfigyelőrendszert elsődlegesen az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme, vagyonvédelem céljából lehet alkalmazni. Így például a kamerás megfigyelés esetkörébe tartozhat a veszélyforrást hordozó létesítmények, munkahelyiségek (nagy teljesítményű gépeket tartalmazó szerelőcsarnokok, egyes gyártási folyamatok). Indokolt esetben,

így a munkahelyen tárolt, jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok, illetőleg egyéb értéktárgyak védelme céljából, a védelem szempontjából szükséges helyiségek (elsősorban raktárak és az azokhoz vezető folyosók) is megfigyelhetők.

A kamerás megfigyelésnek abszolút korlátját jelenti az emberi méltóság tiszteletben tartása. Ezt a korlátot az Mt. is tartalmazza.⁵ Az elektronikus megfigyelés és az emberi méltóság közötti összefüggésre az Alkotmánybíróság is rámutatott a 36/2005. (X. 5.) AB határozatában (a továbbiakban: AB határozat). Ebben kimondta, hogy *„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. A magánszféra lényegi fogalmi eleme éppen az, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek. Ha a nem kívánt betekintés mégis megtörténik, akkor nemcsak önmagában a magánélethez való jog, hanem az emberi méltóság körébe tartozó egyéb jogosultsági elemek, mint pl. az önrendelkezési szabadság vagy a testi-személyi integritáshoz való jog is sérülhet.”* (AB határozat III. pont 2. alpont)

Ennek megfelelően nem lehet olyan kamerát elhelyezni, amely kizárólag egy munkavállalót és az általa végzett tevékenységét figyeli meg. Jogellenesnek tekinthető az olyan elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása, amelynek célja a munkavállalók munkahelyi viselkedésének a befolyásolása.

Az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazhatóságának további alapelve az is, hogy semmiképp sem lehet kamerát elhelyezni olyan helyiségben, amelyben a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen az öltözőkben, zuhanyzóknak, az illemhelyiségekben vagy például orvosi szobákban, illetve az ahhoz tartozó váróban.

Emellett a Hatóság álláspontja szerint szintén nem lehet elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazni az olyan helyiségben sem, amely a munkavállalók munkaközi szünetének eltöltése céljából lett kijelölve.

Ha a munkahely területén jogszerűen senki sem tartózkodhat (így különösen munkaidőn kívül vagy a munkaszüneti napokon), akkor a munkahely teljes területe (így például az öltözők, illemhelyek, munkaközi szünetre kijelölt helyiségek) megfigyelhető.

2.3. A célhoz kötöttség elve, illetőleg az érdekmérlegelés tesztje azt a követelményt támasztja a munkáltatóval szemben, hogy ezen követelményeknek az egyes kamerák látószögével kapcsolatban is érvényesülnie kell: a kamera látószöge a céljával összhangban álló területre irányulhat.

A kamerák látószögével kapcsolatban fontos megjegyezni, hogy a munkáltató elektronikus megfigyelőrendszert kizárólag a saját tulajdonban (vagy a használatában) álló épületrészek, helyiségek és területek, illetőleg az ott történt események megfigyelésére alkalmazhatja.

⁵ Az Mt. 11. § (1) bekezdése értelmében *„a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.”*

A munkáltatónak az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazására vonatkozó tájékoztatóban minden egyes kamera vonatkozásában pontosan meg kell jelölnie, hogy az adott kamerát milyen célból helyezte el az adott területen és milyen területre, berendezésre irányul a kamera látószöge. A munkáltató ezzel igazolni tudja a munkavállaló számára azt, hogy miért tekinthető szükségesnek az adott terület megfigyelése. Nem fogadható el az a gyakorlat, amikor a munkáltató általánosságban tájékoztatja a munkavállalókat arról, hogy elektronikus megfigyelőrendszert alkalmaz a munkahely területén.

2.4. A célhoz kötött adatkezelés elve elválaszthatatlan részének tekintette az Alkotmánybíróság az adatkezelés időtartamának meghatározását. Az AB határozatban az Alkotmánybíróság alkotmányellenesnek találta azt a törvényi rendelkezést, amely lehetővé tette a felvételek harminc napon át történő megőrzését. Az Alkotmánybíróság az AB határozat IV. pont 2.1. alpontjában kijelentette, hogy *„minden olyan helyzetben, ahol pusztán a tulajdon általános veszélyeztetettségű tárgyai őrzéséhez kapcsolódik a térfigyelés, a felvétel harmincnapos tárolási időtartama a személyes adatok védelméhez való jog aránytalan korlátozását eredményezi. Ha a megfigyelőrendszer működtetése hatékony és előírászerű, akkor harminc napnál lényegesen rövidebb idő alatt kell kiderülnie, hogy történik-e felhasználás, vagyis hogy indul-e valamilyen hatósági eljárás. Ilyen esetekben az eljárás hatékonyságához fűződő érdek önmagában nem indokolhatja a tulajdont érintő jogsértő cselekmény esetleges előkészületéről történt felvételek hosszabb ideig történő tárolását. Mindezek azt támasztják alá, hogy a tulajdon alkotmányi védelme – a személyes adatok védelméhez való jog kisebb korlátozásával járó – enyhébb eszköz igénybevételevel is biztosított.”*

A Hatóság álláspontja szerint az elektronikus megfigyelőrendszer által rögzített felvételek tárolásának időtartamára – más törvényi mérce hiányában – alkalmazni kell az Szvtv. 31. § (2)-(4) bekezdésében szereplő szabályokat.

Ennek megfelelően a munkáltatók a rögzített felvételeket főszabályként három munkanapig tárolhatják. A munkáltatónak igazolnia kell azt, hogyha valamely munkakör betöltése olyan kivételes esetet jelent, amikor – a célhozkötöttség elvével és az érdekmérlegelés tesztjével összhangban – a felvételeket három munkanapnál hosszabb időtartamig szükséges megőrizni.

Emellett, ha az Szvtv. 31. § (3)-(4) bekezdésében szereplő valamely különös körülmény fennáll, akkor a Hatóság elfogadja, hogy a felvételeket harminc, illetőleg hatvan napig lehet tárolni.

2.5. Az Infotv. alapelveinek a munkáltató által alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer révén rögzített felvételek megtekintésekor is érvényesülnie kell.

A munkáltatóknak biztosítani kell azt, hogy a felvételek visszanezésére csak szűk személyi kör rendelkezzen jogosultsággal, kizárólag azok számára legyen erre lehetőség, akik a felvételek megtekintése alapján a szervezeten belül döntéshozatali jogkörrel rendelkeznek. Emellett meg kell alkotni azokat az alapvető szabályokat, hogy ki, milyen célból és milyen időközönként nézheti vissza a felvételeket.

3. A megfelelő tájékoztatás követelménye

Az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazása szempontjából nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására. Azonban az Mt. 11. § (2) bekezdése és az Infotv. 20. § (2) bekezdése alapján a munkáltatónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkavállalót az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazásával együtt járó adatkezelés lényeges körülményeiről.

A munkavállalónak adott írásbeli tájékoztatásnak legalább ki kell terjednie:

- az adatkezelés jogalapjára,
- az egyes kamerák elhelyezésére és a vonatkozásban 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.

A munkáltatónak – az elszámoltathatóság elvével összhangban – gondoskodnia kell arról is, hogy a munkavállalókat az elektronikus megfigyelőrendszerrel kapcsolatban megfelelően tájékoztassa. A tájékoztatásnak egyszerű, szakzsargon használata nélküli, bárki számára könnyen érthető szövegben kell megtörténnie.

A munkáltatónak igazolnia kell, hogy a munkavállalók a munkahelyi kamerázással kapcsolatos tájékoztatást ténylegesen megkapták (például írásbeli ellenjegyzéssel vagy egy kérdőív kitöltésével és aláírásával). Az ajánlás kibocsátásának időpontjában már munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében ezt a fenti követelményeknek megfelelő tájékoztatás tudomásul vételével lehet megszerezni. Az új munkavállalók esetében a munkába állás előtt, a munkaszerződéstől független dokumentumban kell tájékoztatni a munkavállalót a fent részletezett követelményekről, és a munkavállalónak azt kell ellenjegyeznie.

A megfelelő tájékoztatással összefüggésben további követelmény, hogy a munkáltató köteles figyelemfelhívó jelzést elhelyezni arról a tényről, hogy az adott területen elektronikus megfigyelőrendszert alkalmaznak [Szvtv. 28. § (2) bekezdés c) pontja].

Ha a kamerás megfigyelés olyan területre irányul, ahol munkavállalók és ügyfelek (látogatók) egyaránt tartózkodhatnak, akkor pedig a munkáltatónak természetesen gondoskodnia kell az Szvtv. 28. § (2) bekezdés d) pontja szerinti ismertető elhelyezéséről is.

4. Az adatvédelmi nyilvántartásba való bejelentkezésről

Az Infotv. 65. § (3) bekezdés a) pontja értelmében a Hatóság nem vezet adatvédelmi nyilvántartást arról az adatkezelésről, amely az adatkezelővel munkaviszonyban álló személyek adataira vonatkozik. Ezzel egyidejűleg, a Hatóság általános gyakorlata szerint az elektronikus megfigyelőrendszerrel kapcsolatos adatkezelést be kell jelenteni az adatvédelmi nyilvántartásba.

Ennek megfelelően állást kell foglalni abban a kérdésben, hogy a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer vajon az Infotv. 65. § (3) bekezdés a) pontja alá tartozik-e vagy sem.

A bejelentkezési kötelezettséggel kapcsolatban tekintettel kell lenni arra, hogy az adott helyiségben kik tartózkodhatnak, hiszen bizonyos helyiségek esetében a megfigyelték nem csak munkavállalók lehetnek, hanem más, az elektronikus vagyonvédelmi rendszer által megfigyelt területen tartózkodó személyek is (így például ügyfelek, látogatók). A Hatóság álláspontja szerint amennyiben a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer érintetti köre túlmutat az Infotv. 65. § (3) bekezdés a) pontján, akkor az adatkezelést be kell jelenteni az adatvédelmi nyilvántartásba. Ellenkező esetben az adatkezelés a kivételszabály alá esik, és ennek megfelelően bejelentési kötelezettség sem terheli a munkáltatót.

Az adatvédelmi nyilvántartásba való bejelentkezési kötelezettséggel összefüggésben szükséges megjegyezni, hogy az Szvtv. 30. § (1) bekezdése értelmében a vagyonőr is adatkezelőnek minősül, és ez az esetkör, mivel a munkáltatón kívüli személy kezeli a munkavállalókra vonatkozó adatokat, kívül esik a kivételszabály alkalmazási körén, és be kell jelenteni az adatvédelmi nyilvántartásba. Vagyonőr alkalmazása esetén a munkáltató mellett a vagyonőrt is adatkezelőként kell bejelenteni a nyilvántartásba.

Budapest, 2013. január 23.

Dr. Péterfalvi Attila
a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság elnöke

(NAIH-4001-6/2012/V)

Melléklet

Az ajánlás alapjául szolgáló főbb jogszabályi rendelkezések

1. Az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdései az alábbi rendelkezést tartalmazza:

„(1) Személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

(2) 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.”

Az Infotv. 20. § (2) bekezdése kimondja, hogy *„az érintettet az adatkezelés megkezdése előtt egyértelműen és részletesen tájékoztatni kell az adatai kezelésével kapcsolatos minden tényről, így különösen az adatkezelés céljáról és jogalapjáról, az adatkezelésre és az adatfeldolgozásra jogosult személyéről, az adatkezelés időtartamáról, arról, ha az érintett személyes adatait az adatkezelő a 6. § (5) bekezdése alapján kezeli, illetve arról, hogy kik ismerhetik meg az adatokat. A tájékoztatásnak ki kell terjednie az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogaira és jogorvoslati lehetőségeire is.”*

Az Infotv. 65. § (3) bekezdés a) pontja úgy rendelkezik, hogy *„nem vezet adatvédelmi nyilvántartást a Hatóság arról az adatkezelésről, amely 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.”*

2. Az Mt. 9. §-a az alábbi rendelkezést tartalmazza:

„(1) Az e törvény hatálya alá tartozók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani.

(2) A munkavállaló személyhez fűződő joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyhez fűződő jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(3) A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.”

Az Mt. 11. §-a az alábbi rendelkezést tartalmazza:

„(1) 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.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.”

Az Mt. 42. § (2) bekezdés a) pontja értelmében *„a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni.”*

Az Mt. 46. § (1) bekezdés d) pontja úgy rendelkezik, hogy „a munkáltató legkésőbb a munkaviszony kezdetétől számított tizenöt napon belül írásban tájékoztatja a munkavállalót a munkakörbe tartozó feladatokról.”

Az Mt. 52. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.”

3. Az Szvtv. 28. § (2) bekezdés c)-d) pontja kimondja, hogy „a közönség számára nyilvános magánterület védelme esetén a vagyonőr – jól látható helyen, jól olvashatóan, a területen megjelenni kívánó harmadik személyek tájékozódását elősegítő módon – köteles figyelemfelhívó jelzést, ismertetést elhelyezni

c) arról a tényről, hogy az adott területen elektronikus megfigyelőrendszert alkalmaznak (térfigyelés);

d) az elektronikai vagyonvédelmi rendszer által folytatott megfigyelés, valamint a rendszer által rögzített, személyes adatokat tartalmazó kép- és hangfelvétel készítésének, tárolásának céljáról, az adatkezelés jogalapjáról, a felvétel tárolásának helyéről, a tárolás időtartamáról, a rendszert alkalmazó (üzemeltető) személyéről, az adatok megismerésére jogosult személyek köréről, továbbá az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvénynek az érintettek jogaira és érvényesítésük rendjére vonatkozó rendelkezéseiről.”

Szvtv. 30. § (1)-(3) bekezdései az alábbi rendelkezést tartalmazzák:

„(1) A vagyonőr az elektronikus megfigyelőrendszer működése útján kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt a kötelezettségeit meghatározó szerződés keretei között, a szerződésből fakadó kötelezettségei teljesítése céljából, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény szerinti adatvédelmi jogok érvényesítése mellett, illetve e törvényben meghatározott korlátozó rendelkezések betartásával készíthet, illetve kezelhet. E tevékenysége során vagyonőrzési feladatokat ellátó személy adatkezelőnek minősül.

(2) A vagyonőr elektronikus megfigyelőrendszert kizárólag magánterületen, illetve a magánterületnek a közönség számára nyilvános részén alkalmazhat, ha ehhez a természetes személy kifejezetten hozzájárul. A hozzájárulás ráutaló magatartással is megadható. Ráutaló magatartás különösen, ha az ott tartózkodó természetes személy a magánterület közönség számára nyilvános részén a 28. § (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően elhelyezett ismertetés ellenére a területre bemegy, kivéve, ha a körülményekből egyértelműen más következik.

(3) Nem alkalmazható elektronikus megfigyelőrendszer olyan helyen, ahol a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, így különösen öltözőben, próbafülkében, mosdóban, illemhelyen, kórházi szobában és szociális intézmény lakóhelyiségében.”

Az Szvtv. 31. § (1) bekezdése értelmében „az elektronikus megfigyelőrendszernek kép-, hang-, vagy kép- és hangrögzítést is lehetővé tevő formája az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme, valamint vagyonvédelem érdekében alkalmazható, ha a megbízás teljesítése során fennálló körülmények valószínűsítik, hogy a jogsértések észlelése, az elkövető tettenérése, illetve e jogsértő cselekmények megelőzése, azok bizonyítása más módszerrel nem érhető el, továbbá e

technikai eszközök alkalmazása elengedhetetlenül szükséges mértékű, és az információs önrendelkezési jog aránytalan korlátozásával nem jár.”

Az Szvtv. 31. § (2)-(4) bekezdései az alábbi rendelkezést tartalmazzák:

„(2) A rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell.

(3) A rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított harminc nap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell, ha a rögzítésre

a) nyilvános rendezvényen az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme,

b) nyilvános rendezvényen, közforgalmú közlekedési eszköz állomásán, megállóhelyén (pl. vasútállomáson, repülőtéren, metrómegállóban) terrorcselekmény és közveszélyokozás megelőzése,

c) a Büntető Törvénykönyvről szóló törvény szerint legalább jelentős értékű pénz, értékpapír, nemesfém, drágakő biztonságos tárolása, kezelése, szállítása érdekében kerül sor.

(4) A rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított hatvan nap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell, ha a rögzítés célja

a) a pénzügyi szolgáltatást, kiegészítő pénzügyi szolgáltatást,

b) jelzálog-hitelintézeti tevékenységet,

c) befektetési szolgáltatási, tőzsdei tevékenységet,

d) értékpapírok letéti őrzését, értékpapír letétkezelését,

e) elszámolóházi tevékenységet,

f) biztosítási, biztosításközvetítói, biztosítási szaktanácsadási tevékenységet,

folytatóknak a feladataik ellátásához szükséges, közönség számára nyilvános magánterületének védelme.”

4. Az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontja értelmében a tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben kezelhetők, ha az adatkezelés 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.

Az Adatvédelmi Irányelv 1. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy *„a tagállamok ezen irányelvnek megfelelően védik a természetes személyek alapvető jogait és szabadságait, különösen a magánélet tiszteletben tartásához való jogukat a személyes adatok feldolgozása tekintetében.”*