

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



ADATVÉDELMI JOG A MUNKAERŐPIACON

8. OLVASÓLECKE - KAMERÁS MEGFIGYELÉS A MUNKAHELYEN

dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 25 perc

Hazánkban nem létezik olyan jogszabály, mely kifejezetten a munkahelyi kamerás megfigyeléseket szabályozná kimerítő módon. Ám ez nem jelenti azt, hogy ezek a megfigyelések egy jogi „vákuumban” léteznének: az ilyen ellenőrzések szabályait az ismertetett adatvédelmi és munkajogi szabályokból lehet levezetni. A gyakorlatban már kialakításra kerültek ezek a szabályok, mely részletszabályok kidolgozásában jelentős szerepe volt a korábbi adatvédelmi biztosnak, valamint a NAIH-nak. Az olvasólecke ezeket ismerteti.

A KAMERÁS MEGFIGYELÉSEK ALAPJAI

Kezdetben a **kamerák** jóval fejletlenebbek voltak, mára azonban szinte bármi megvalósítható általuk, mindez egyre könnyebben és olcsóbban, így a munkáltatók előszeretettel alkalmaznak kamerás megfigyelést a munkahelyen. A kamerák nemcsak egyre jobb minőségű felvételeket készítenek, hanem képesek éjjeli felvételek készítésére, a felvételek tárolására, távolból történő irányításra, hangok rögzítésére (akár hangok közvetítésére is), ráközelítésre. Egyes kamerák esetében bonyolultabb funkciók is elérhetők, mint például arcfelismerés, nem és kor meghatározása, mozgásérzékelés, meghatározott magatartások felismerése. A kamerarendszer üzemeltetője akár interneten vagy mobiltelefonon keresztül is megtekintheti a felvételeket, így a munkáltató gyakorlatilag bármikor és bárhol megfigyelheti a munkavállalót. Megjelentek a rejtett kamerák, így az is lehetővé vált, hogy az érintett magáról a megfigyelés tényéről se tudjon.¹

A **munkáltató több okból is érdekelt** lehet a kamerás megfigyelőrendszer alkalmazásában.²

- A kamerák telepítése ugyanis elősegítheti a **produktivitást**, hiszen a munkáltató információt gyűjthet a munkavállaló munkavégzéséről (például dolgozik-e az illető, vagy nincs is bent a munkahelyen).
- A munkáltatót szigorú kötelezettségek terhelik a **munkavédelem** terén, ő felel az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeiért. A kamerák pedig elősegíthetik a biztonságot – például általuk a különféle balesetek gyorsabban jutnak a munkáltató tudomására, így gyorsabban lehet megtenni a kellő intézkedéseket, ezáltal megakadályozni a kár bekövetkezését, vagy csökkenteni annak mértékét.
- A **bűncselekmények megelőzése** során is alkalmazhatók a kamerák. Egyrészt, a tulajdon védelme terén a rongálásoktól, lopásoktól védik a munkáltató által biztosított különböző felszereléseket. A munkáltatónak pedig nyilvánvalóan gazdasági érdeke fűződik ahhoz, hogy megóvja a vagyontárgyait. Másrészt akár személy elleni bűncselekmények esetében is szerephez juthatnak a kamerák (pl.: fizikai támadások).

¹ Lukács Adrienn: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a munkahelyi kamerákra. *De Iurisprudencia et Iure Publico: Jog- És Politikatudományi Folyóirat*, 2013/2 (7), 2. p.

² Lukács Adrienn: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a munkahelyi kamerákra. *De Iurisprudencia et Iure Publico: Jog- És Politikatudományi Folyóirat*, 2013/2 (7), 4-5. pp.

Az Mt. értelmében a **munkáltatót megilleti az a jog**, hogy a munkavállalóit – meghatározott feltételek tiszteletben tartása mellett – ellenőrizze. A munkáltató arra is jogosult, hogy akár elektronikus megfigyelőrendszert alkalmazzon. Ugyanakkor ez nem jelenti azt, hogy valamennyi munkáltató automatikusan jogosult lenne arra, hogy kamerás megfigyeléshez folyamodjon. A kamerás megfigyelőrendszerek működtetése ugyanis az **érdekmérlegelés jogalapjára** alapítható – azaz a munkáltatónak minden esetben el kell végeznie az érdekmérlegelési tesztet, és a teszt eredményétől függően telepíthet kamerákat. Az **érdekmérlegelési teszt** alkalmazása során a munkáltató egyrészt azonosítja, hogy mely törvényes jogos érdeke az, amely miatt szükség van az adatkezelésre, másrészt pedig azonosítja a **munkavállaló alapvető jogait és szabadságait**, amelyeket a kamerás megfigyelés érint.³



Nem lehet tehát korlátlanul kamerás megfigyelést alkalmazni, annak szigorú adatvédelmi követelményeknek kell megfelelnie. Hazánkban nem létezik olyan jogszabály, mely kifejezetten a munkahelyi kamerás megfigyeléseket szabályozná kimerítő módon. A vonatkozó szabályok a **GDPR**-ban és az **Mt**-ben találhatóak, valamint említést kell tenni a **személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól** szóló 2005. évi **CXXXIII. törvényről** (a továbbiakban: **Szvtv.**), amely rendelkezik az elektronikus megfigyelőrendszerekről. Emellett a kamerás megfigyelések évek óta népszerű tárgyai a **NAIH** beadványainak, vizsgálatainak. 2020-ban pedig az **Európai Adatvédelmi Testület** is kiadott egy [iránymutatást](#) a kamerás megfigyelésekről.

AZ ÉRDEKMÉRLEGELÉSI TESZT

A munkahelyi kamerás megfigyelések jogalapja alapvetően az **érdekmérlegelésen** alapszik. Ez azt jelenti, hogy a kamerás megfigyelésnek szükségesnek kell lennie a munkáltató jogos érdekeinek az érvényesítéséhez, kivéve, ha ezzel szemben elsőbbséget élvez a munkavállaló személyes adatok védelméhez való joga. A munkáltatónak **érdekmérlegelési tesztet** kell elvégeznie és gyakorlatilag össze kell vetnie a munkáltatói és munkavállalói oldalon található jogos érdekeket és jogokat egy egyensúlyi helyzet megtalálása céljából.

³ Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013), 3-4. pp.

Ennek során a munkáltatónak meg kell határoznia, hogy mely jogos érdeke indokolná a kamerák használatát, és azok mi célt szolgálnának. Azonosítania kell a munkavállalói oldalon található jogosultságokat, végül meg kell vizsgálnia, hogy szükséges és arányos-e a munkavállalók jogainak korlátozása a munkáltató jogos érdekeivel szemben? Ennek során fontos szempont lehet például, hogy pontosan milyen adatokat kezelnének (pl.: csak rögzít a kamera, vagy van beleépített arcfelismerés), az adott cél elérhető-e más eszközzel (pl.: a vagyoni védelmi cél elérhető biztonsági kapuk telepítése által?), mekkora területet figyel meg (pl.: az egész munkahelyet, vagy csak raktárakat?), milyen területet (pl. folyosót vagy mosdót?), mikor (pl.: munkaidőben vagy azon kívül?) stb. Számos tényező eseti vizsgálata után hozható döntés.

ADATVÉDELMI KÖVETELMÉNYEK A KAMERÁS MEGFIGYELÉS SORÁN

A fentiek fényében megállapítható, hogy a munkáltató több **cél** megvalósítása miatt is érdekelt lehet a kamerás megfigyelőrendszer telepítésében. Ugyanakkor fontos leszögezni, hogy ez nem jelenti azt, hogy valamennyi fent megjelölt cél érdekében alkalmazhatók a kamerák. A kamerarendszer alapvetően a **személy- és vagyoni biztonság céljából, munkabiztonság** vagy **információbiztonság** céljából üzemeltethető.⁴

A GDPR salátatörvény elfogadását **megelőzően** az Szvtv. kifejezetten tartalmazta, hogy milyen célokból lehet elektronikus megfigyelést alkalmazni – a NAIH pedig mögöttes jogszabályként figyelembe vette ezeket a rendelkezéseket.

Az Szvtv. szerint az alábbi célok szolgálhattak kamerás megfigyelésre (már hatálytalan!):

- az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme,
- a veszélyes anyagok őrzése,
- az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme,
- vagyoni védelem.

A [NAIH](#) szerint alapvető követelmény, hogy a megfigyelés nem sértheti a munkavállalók **emberi méltóságát**. Ez azt jelenti, hogy nem lehet kamerát elhelyezni olyan helyiségben, ahol az emberi méltóság sérülhet: különösen az öltözőkben, zuhanyzóknak, az illemhelyiségekben vagy például orvosi szobában, illetve az ahhoz tartozó váróban, vagy olyan helyiségben, amely a

munkavállalók munkaközi szünetének az eltöltésére szolgál. Szintén nem lehet kamerákat alkalmazni abból a célból, hogy az a munkavállalók tevékenységének a megfigyelését

⁴ Bankó Zoltán et. al. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. 11/A §-hoz fűzött magyarázat.

szolgálja elsődlegesen, vagy amelynek célja a munkahelyi viselkedés befolyásolása. A NAIH szerint, amennyiben jogszerűen senki sem tartózkodhat a munkahely területén, akkor ezen időszakban annak teljes területe megfigyelhető.

A NAIH a [NAIH/2016/1083/3/V.](#) jelentésében megállapította, hogy a munkáltató által működtetett kamerarendszer jogellenes volt, mivel a kamerák olyan helyiségekben – például öltözőkben, étkezőben – is megtalálhatók voltak, ahol az emberi méltóságot sértik. Emellett kamerák működtek olyan helyiségben is (iroda), ahol folyamatos munkavégzés folyt, így ezek célja – jogellenesen – a munkahelyi viselkedés befolyásolása volt.

Ellenben – az egyéb feltételek megvalósulása esetén – nincs kizárva, hogy a munkáltató kamerákat alkalmazzon veszélyforrást hordozó létesítményekben, munkahelyiségekben (pl.: nagy teljesítményű gépeket tartalmazó szerelőcsarnokokban). Az sincs kizárva, hogy a munkahelyen tárolt, jelentős értéket képviselő eszközök, nyersanyagok, illetőleg egyéb értéktárgyak védelme céljából, a védelem szempontjából szükséges helyiségeket (pl.: raktárak és az azokhoz vezető folyosók) is megfigyelje.

A NAIH szerint fontos követelmény, hogy a célhoz kötöttségnek az egyes kamerák **látószöge** kapcsán is érvényesülnie kell. Emellett kizárólag a munkáltató **saját területe** figyelhető meg (közterület vagy például a szomszédos ingatlan nem).

Az **adattakarékosság elve** értelmében olyan adat, ami nem szükséges a meghatározott cél eléréséhez, nem kezelhető. Például amennyiben a kitűzött cél a nagy értékű eszközök védelme, akkor elég, ha a kamera látószöge csak ezeket célozza, nem feltétlen szükséges a munkahely teljes területének a bekamerázása. Az is megoldás lehet, ha a kamera csak munkaidőn kívül működik. A kezelt adatok körére is tekintettel kell lenni: nem feltétlen indokolt egy nagyon részletes felbontású felvétel, amely arcfelismeréstől kezdve okos funkciókkal mind rendelkezik – ha az adatkezelés célja egy „mezei” kamerával is elérhető. A munkáltatónak figyelemmel kell lennie arra is, hogy a kitűzött célt elérheti-e más, olyan módon, ami kevésbé érinti a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát. Például elképzelhető, hogy a vagyonvédelmi cél nem csak kamerás megfigyelés útján érhető el, hanem biztonsági személyzet vagy portaszolgálat alkalmazásával, biztonsági záruk felszerelésével, stb. – melyek nem járnak adatkezeléssel.

A **felvételek tárolásának ideje** nem lehet korlátlan. A GDPR salátatörvényt megelőzően az Szvtv. kimondta, hogy főszabály szerint a felvételeket 3 munkanapig lehet tárolni. Habár a GDPR salátatörvény hatályon kívül helyezte ezt a rendelkezést, ez nem jelenti azt, hogy a felvételek korlátlan ideig tárolhatók, hanem az a **cél eléréséhez szükséges ideig** lehetséges. Ez a konkrét körülmények függvényében változhat, az Európai Adatvédelmi Testület

szerint néhány napos tárolási idő kívánatos. Ha pedig a tárolás ideje hosszabb, mint 72 óra, akkor minél hosszabb a tárolási idő, annak jogszerűségét és szükségességét annál alaposabban alá kell támasztania a munkáltatónak.

Fontos az **adatbiztonság** követelménye: a munkáltatónak meg kell hoznia a szükséges intézkedéseket, amelyekkel elkerülhető a felvételek véletlen vagy jogellenes megsemmisítése, elvesztése, megváltoztatása, jogosulatlan közlése vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférés. A munkáltatónak intézkednie kell, hogy a felvételek visszanezése csak az arra jogosultak számára legyen lehetséges.

Az **átláthatóság** követelményének értelmében a munkavállalókat előzetesen tájékoztatni kell a kamerás megfigyelésről, annak lényeges körülményeiről. A tájékoztatást minden egyes kamera vonatkozásában el kell végezni: pontosan meg kell jelölni az adott kamera célját, illetve, hogy mire irányul a látószöge. A munkáltató nem csak tájékoztatni köteles a munkavállalókat, hanem figyelemfelhívó jelzést is el kell helyeznie, hogy az adott területen kamerás megfigyelés történik. A munkáltató nem alkalmazhat titkos megfigyelést, rejtett kamerákat.

PÉLDA

A monitorok elhelyezésekor tekintettel kell lenni arra, hogy azok olyan szögben álljanak, hogy csak az arra jogosult személy láthassa a képernyőt (pl.: biztonsági őr), a mellette a munkahelyre belépéskor elhaladó munkavállalók ne.

Az **elszámoltathatóság elvéből** fakadóan a munkáltatónak tudnia kell igazolni, hogy a munkavállalók ténylegesen megkapták a tájékoztatást. A NAIH szerint a munkavállalónak adott írásbeli 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 visszánézésére 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.

TANANYAG



- Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről (2013)
- Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016)
- Rátkai Ildikó: Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben. *Munkajog*. 2019/2., 69-75. pp. Elérhető: <https://munkajogilap.hu/uj-adatvedelmi-szabalyok-a-munkaviszonnyal-osszefuggesben/>

AJÁNLOTT IRODALOM/FORRÁSOK



- Arany Tóth Mariann: *Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban*. Wolters Kluwer, Budapest, 2016, (figyelembe véve az időközben bekövetkezett jogszabályi változásokat!)
- Európai Adatvédelmi Testület: 3/2019. számú iránymutatás a személyes adatok videoeszközökkel történő kezeléséről. 2.0 változat. Elfogadás időpontja: 2020. január 29. Elérhető: https://edpb.europa.eu/sites/edpb/files/files/file1/edpb_guidelines_201903_video_devices_hu.pdf
- Galántai Zoltán: *E-privacy olvasókönyv. Dialógusok a privacyról és az internetről – meg a cyberpornóról, a megfigyelésekről és egyebekről*. Elérhető: <http://mek.oszk.hu/04100/04134/html/> - „A megfigyelők megfigyelése” c. fejezet

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK



1. Mi a kamerás megfigyelés jogalapja?
2. Milyen tényezőkre kell tekintettel lenni a kamerás megfigyelés során?
3. Milyen jogszerű célokból alkalmazhatók kamerák?
4. Hogyan kell érvényesíteni a szükségesség-arányosság követelményét?
5. Milyen helyiségekben lehet/nem lehet kamerákat elhelyezni?
6. Miről szükséges előzetesen tájékoztatni a munkavállalókat?

FELADATOK



1. Keressen olyan ügyet, ahol a NAIH-nak munkahelyi kamerás megfigyelésben kellett döntenie! Ismertesse az ügy tényállását! Hogy döntött a NAIH?
2. Mit mondott ki a NAIH a munkahelyi kamerás megfigyelések jogalapjáról?