

## **KRS: Munkahelyen alkalmazott kamerás megfigyelőrendszerek jogszerű működtetése**

**Munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerek kapcsán általánosságban először is rögzíteni szükséges, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („új Mt.”) alapvetően csak általános rendelkezéseket tartalmaz, melyek alapján a munkavállalók információs önrendelkezési jogának korlátozási lehetősége adott, azonban annak pontos kereteit többek között a vonatkozó adatvédelmi jogszabályokat is figyelembe vevő joggyakorlatra is figyelemmel szükséges egyedi jelleggel egy munkáltatónak meghatároznia. Általánosságban munkavállalók munkavégzése kapcsán alkalmazott kamerás megfigyelőrendszerek tekintetében az alábbiakra érdemes figyelemmel lenni.**

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: „NAIH”) állásfoglalásai és eseti döntései alapján rögzítendő, hogy egyrésztől munkaviszonyban a hozzájáruláson alapuló munkáltatói adatkezelés alapvetően nem – illetve csak nagyon szűk körben - értelmezhető (tekintettel a munkavállalók függő jogi helyzetére, a munkaviszonyokra jellemző alá-fölérendeltségi viszonyra, és így az önkéntesség megkérdőjelezhető voltára), másrésztől alapvetően a munkavállalók ellenőrzésére az új Mt. 11. § (1) bekezdése törvényi lehetőséget biztosít, azzal, hogy ez kifejezetten a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő ellenőrzésére, ugyanakkor erre vonatkozóan pedig általánosan (tehát ennek pontos módjának meghatározása nélkül), ad lehetőséget.

Ennek egyik fontos jogi következménye, hogy a NAIH következetes álláspontja és gyakorlata alapján a munkavállalók kamerás megfigyelésével megvalósuló munkáltatói ellenőrzés nem tekinthető kötelező, törvény által elrendelt adatkezelésnek, ugyanakkor a munkavállalók hozzájárulásán alapuló kamerás megfigyelés jogi lehetősége általánosságban szintén nem elfogadható, hanem ebben az esetben a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelése - mely jogcímet jelenleg a kapcsolódó EU-s irányelv, valamint a május 25-től kötelezően alkalmazandó általános európai adatvédelmi rendelet (a továbbiakban: „GDPR”) is tartalmazza – lehet jogilag indokolt és elfogadható is egyben. A jogos érdeken alapuló adatkezelések esetén fel kell azonban hívni a figyelmet arra, hogy ez esetben az adatkezelő, így a munkáltató köteles az adott adatkezelés jogi megfelelőségének vizsgálata érdekében érdemlértékelési tesztet végezni, melyben a munkáltató jogos érdekét, illetve az adott adatkezelés elengedhetetlen voltát szükséges alapvetően a munkavállalóknak az adott adatkezelés tekintetében felmerülő önrendelkezési jogával, illetve annak szükséges korlátozásának kérdésével összevetni. Az érdemlértékelési tesztet pedig minden esetben a konkrét helyzetre vonatkoztatva szükséges minden esetben egyedileg elvégezni, azzal, hogy kizárólag akkor megfelelő a jogos érdek, mint jogalap megjelölése az adott megfigyelési rendszer jogszerű működtetésének alátámasztásához, amennyiben az adott esetre vonatkozó érdemlértékelési teszt ennek szükségességét és arányosságát alátámasztja.

Fontos kiemelni továbbá, hogy a következetes gyakorlat szerint, tekintettel arra, hogy az új Mt. csak általános szabályokat, de kamerás megfigyelésre vonatkozó konkrét szabályokat egyáltalán nem tartalmaz, a munkavállalók kamerás megfigyelése tekintetében is a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól 2005. évi CXXXIII. törvény (a továbbiakban „Sztvtv.”) kamerás megfigyelésre vonatkozó alapvető szabályait és garanciális követelményeit szükséges minimálisan figyelembe venni és ezen kifejezetten munkavégzéssel és munkavállalókat érintően végzett megfigyelések tekintetében alkalmazni. Itt megjegyzendő az is, hogy a gyakorlatban az is problémákat okozhat, hogy egy adott kamerarendszer pontosan milyen célból kerül működtetésre



(vagyonvédelmi, munkavégzés ellenőrzési vagy adott esetben mindkét okból), azonban a cél pontos tisztázása a jogi követelmények meghatározhatósága és a jogszerű működés biztosítása érdekében elengedhetetlen.

Általánosságban és kizárólag a munkavállalók munkavégzésének kamerás megfigyeléssel történő ellenőrzése kapcsán hangsúlyozandó az is, hogy arra elsődlegesen az Szvtv. által felsorolt célok mentén, azaz az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírok védelme, illetve vagyonvédelem céljából kerülhet sor. Kiemelendő, hogy az abszolút korlátokra is ugyanígy figyelemmel kell lenni, azaz az adatkezelés során az emberi méltóságot tiszteletben kell tartani. A következetes gyakorlat szerint így nem lehet kamerát elhelyezni olyan módon, amely kizárólag egyetlen dolgozót és az általa végzett tevékenységet figyeli, illetve nem lehet a munkavállalók munkahelyi viselkedése befolyásolásának céljából kamerás megfigyelőrendszert alkalmazni. (Ennek megfelelően a gyakorlatban nem jogszerű ilyen célból különösen öltözőben, zuhanyzóban, illemhelyiségben vagy a dolgozók pihenésére szolgáló egyéb helyiségben kamerát elhelyezni). Hangsúlyozni szükséges azt is, hogy a célhoz kötöttség és az érdekmérlegelési teszt elvárásának nem csak az egyes kamerák elhelyezése, hanem azok látószögének beállítása kapcsán is érvényesülnie kell.

Tekintettel arra, hogy a fentieknek megfelelően a munkáltatói adatkezelés a fenti esetben nem a munkavállalók hozzájárulásán alapulhat, fontos, hogy a munkáltató az érintetteket köteles előzetesen egyszerűen és könnyen érthetően az adatkezelés részleteiről is tájékoztatni. A tájékoztatás tartalma kapcsán kiemelendő azonban, hogy nem elegendő az általános tájékoztatás, hanem kizárólag a minden szükséges részletre kiterjedő tájékoztatás tekinthető jogszerűen elfogadhatónak. Ezen túlmenően kiemelendő az is, hogy bár jogszabály konkrétan nem írja elő, azonban az elszámoltathatóság elvéből következően javasolt és célszerű is egyrészt ezen tájékoztatót írásba foglalni és annak munkavállaló részéről történt megismerését megfelelően dokumentálni, másrészt a kamerás megfigyelésre vonatkozóan írásbeli szabályzatot, többek között a felvételek pontos megtekintési rendjére is kiterjedően, készíteni. A GDPR május 25-i hatálybalépésével nem változik, sőt még hangsúlyosabbá válik az elszámoltathatósági elv érvényesülése, ezért az írásbeliség, illetve a megfelelő dokumentálás a megfelelés bizonyíthatósága érdekében változatlanul, illetve még hangsúlyosabban is javasolt, hiszen írásbeliség hiányában az adatkezelő nehezen tudja majd a tőle elvárt jogszabályi megfelelést igazolni.

Általánosságban megjegyzendő az is, hogy a felvételek megőrzési ideje kapcsán is az Szvtv. rendelkezéseire lehet és kell is jelenleg figyelemmel lenni, amely alapján általánosságban 3 munkanapig van lehetőség a felvételeket azok rögzítésétől számítva tárolni, ennél hosszabb tárolási idő csak meghatározott esetekben lehetséges, ezért nem mellőzhető annak pontos felmérése sem, hogy adott esetben mely megfigyelés vagy azon belül adott esetben mely kamera esetén lehet jogszerű a felvételek 3 munkanapnál tovább történő általános megőrzése.

Végezetül a NAIH által frissen publikált eseti döntés rámutat arra, illetve megerősíti azt, hogy a jelenlegi jogszabályi keretek között is komoly kockázattal járhat az irányadó jogszabályoknak nem megfelelő gyakorlat – a konkrét esetben, igaz generál prevenció célzattal is, a NAIH 15 millió forintos bírságot szabott ki -, ezért javasolt ezen kérdéskörnek is – akár egy GDPR alkalmazásra történő felkészülés keretében is – kiemelt figyelmet szentelni.