



Európai Unió



*Dr. Kéri Ádám*

# Adatkezelés a munkajogban

GINOP-5.3.3-18-2018-00001

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

Európai Unió  
Európai Szociális  
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



## Adatkezelés a munkajogban

A személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 2016/679. számú Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) 2018. május 25. napján történő alkalmazhatóvá válásával jelentősen átszabta mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók életét. Habár a szabályozásból mindkét fél vonatkozásában jogok és kötelezettségek származnak, ez a munkáltatók vonatkozásában inkább az utóbbi, míg a munkavállalók vonatkozásában az előbbi kategória megvalósulását jelenti. Tekintettel arra, hogy a meglehetősen vázlatos szabályozás angolszász alapokon nyugszik, amely a jogszabályt pusztán „munkahipotézisnek” feltételezi, melyet a körülményekhez képest kell alkalmazni vagy elvetni<sup>1</sup>, azaz kizárólag a szabályozási alapokat és irányokat határozza meg, a konkrétumokat pedig a tagállami és az Európai Unió Bíróságának gyakorlati jogalkalmazásra bízva, így jelentős bizonytalanság tapasztalható a szabályok értelmezésével összefüggésben. A szabályrendszer értelmezését nem segítik az esetjogi rendszerek lényegét jelentő sokszor ellentmondó, néha egyenesen életidegen jogértelmezések és döntések, melyek a vállalkozásokra milliárdos nagyságrendű bírságokat is kiszabhatnak, illetve melyek munkavállalói kárfelelősséget is megalapozhatnak. Jelen útmutató arra tesz kísérletet, hogy segítse az olvasót ezen szabályok közötti jobb eligazodásban a munkajoggal összefüggő adatkezelések vonatkozásában.



<sup>1</sup> „The rules and principles of case law have never been treated as final truths but as working hypotheses, continually retested in those great laboratories of the law, the courts of justice. Every new case is an experiment, and if the accepted rule which seems applicable yields a result which is felt to be unjust, the rule is reconsidered.” - Benjamin N. Cardozo (bíró, szövetségi Legfelsőbb Bíróság, USA)

## I. JOGFORRÁSOK ÉS SZEREPLŐK AZ ADATVÉDELEMBEN

A munkajoggal összefüggő adatkezelések szabályainak a bemutatását a GDPR szabályozási alapjainak a bemutatásával kezdjük azzal, hogy már kezdetben nyomatékosan utalunk arra, hogy elsődleges szerepe nem a normatív szabályoknak, hanem a gyakorlatnak van. Ezzel együtt a laza keretrendszer alkotó szabályok ismerete nem nélkülözhető.

### GDPR, MINT JOGFORRÁS

A GDPR az Európai Unió egy, a természetes személyek személyazonosító adatainak a kezelésére vonatkozó, közvetlenül alkalmazandó rendelete. A GDPR a személyes adatok kezelésének általános elveit, az adatkezelés lehetséges jogalapjait, az érintettek jogait, az adatkezelésben résztvevők kötelezettségeit, illetve a felügyeleti hatóság jogkörét határozza meg. A rendelet közvetlen alkalmazhatósága azt jelenti, hogy az egyes tagállamok a rendelet, adott tagállam nyelvén jóváhagyott szövegét kötelesek közvetlenül alkalmazni. Nem lehetséges a rendelet szövegét tagállami jogszabályba átemelni, részleteit bemásolni, illetve azt a tagállami bíróság által értelmezni. Az Európai Bizottság 2018. január 24. napján kiadott (COM2018.43final) közleményében kifejezetten akként foglal állást, hogy a rendelet mint jogforrás elsődlegességet élvez a tagállami szabályokkal szemben, egyedi tagállami jogértelmezésnek az Európai Unió jog elsőbbségére tekintettel nincs helye. A GDPR un. generálklauzulus szabályozást tartalmaz, azaz általános kategóriákban gondolkodik, melyeket a gyakorlat tölt meg tartalommal. A GDPR tárgyi hatálya valamennyi adatkezelésre ágazatoktól függetlenül kiterjed, nincsen tehát kifejezetten a foglalkoztatásra vonatkozó szabálya. Nézzük melyek a legfontosabb jogi kategóriák, amelyeket a rendelet szabályozásának megértéséhez ismernünk szükséges:

### FONTOSABB ALAPFOGALMAK

**Érintett** az a természetes személy akinek az adatait az adatkezelő kezeli. Ilyen érintett például a munkavállaló is, akinek a személyes adatait a munkáltató kezeli.

**Személyes adat** az azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ. Azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható. Személyes adatnak minősül a munkavállaló neve, azonosító adatai, kapcsolati adatai, ruhamérete, bankszámlaszáma, teljesítményértékelése, fizetése, az egészségi állapotára vonatkozó

személyes adatok, a parkolási rendszerrel összefüggésben gépjárművének a rendszáma, a fényképe, hangja, mozgása, ujjlenyomata, illetve minden olyan adat, mely a munkavállalóról információt árul el. Ezen adatok kezelése kizárólag a GDPR előírásainak megfelelően lehetséges.

A személyes adatok bizonyos körét még szigorúbb feltételekkel lehet kezelni. Ilyen kategória a **különleges adatok** köre és a **bűnügyi adatok** köre. Különleges adatnak minősülnek a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a természetes személyek egyedi azonosítását célzó genetikai és biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok. Ilyen személyes adat – a jogalap fennállásán túlmenően – csupán akkor kezelhető, ha a GDPR 9. és 10. cikkeiben foglalt feltételek fennállnak.

Az „**adatkezelés**” a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés. Adatkezelésnek minősül így tehát a munkavállaló személyes adataival végzett bármely művelet, így azoknak a munkáltató általi rögzítése, HR mappában vagy elektronikus mappában való tárolása, megtekintése, a személyes adatok külsős könyvelő vagy vállalatcsoport számára történő továbbítása, a munkavállaló okmányainak a lefénymásolása, bármely munkavállalói nyilatkozat kérése, a munkavállaló munkavégzésének ellenőrzése, a munkavállaló csomagjának megtekintése, gépjárműve csomagtartójának megtekintése, valamint teljesítményének mérése. Ezen tevékenységek során ugyanis a munkáltató személyes adatokkal kerül kapcsolatba, azaz azok kezelőjévé válik függetlenül attól, hogy azokat rögzíti vagy sem (Izd. pl: csomag tartalmának megtekintése).

**Adatkezelő**nek az minősül, aki a személyes adat kezelésének célját és eszközeit meghatározza, jelen esetben a foglalkoztatás során ez a munkáltató.

**Címzett**nek nevezzük azt a külső személyt, aki vagy amely az adatkezelőtől valamely célból személyes adatot kap. Amennyiben ez a címzett az adatkezelő utasításai alapján, alárendelt viszonyban járnak el (vagyonőr, portaszolgálat, könyvelő, informatikus), abban az esetben adatfeldolgozóról beszélünk, akinek a tevékenysége adatfeldolgozásnak minősül. Amennyiben „független, külső személyeket von be az adatkezelő az adatkezelésbe, akik önálló adatkezelési céllal rendelkeznek, a címzett is adatkezelőnek minősül (pl: ügyvéd, bérkifizetéssel összefüggésben a pénzügyet, foglalkozás-egészségügyi szolgáltató).

**Adatvédelmi incidens** a biztonság olyan sérülése, amely a továbbított, tárolt vagy más módon kezelt személyes adatok véletlen vagy jogellenes megsemmisítését, elvesztését, megváltoztatását, jogosulatlan közlését vagy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést eredményezi. Ezekre leggyakoribb példa az adathordozó elvesztése, személyes adat jogosulatlan személyvel történő gondatlan közlése vagy az informatikai rendszerbe történő külső, jogosulatlan behatolás. Az adatkezelő (munkáltató) kötelezettsége az adatvédelmi incidens megelőzése, annak bekövetkezte esetén hatóság felé történő jelentése és annak megfelelő kezelése. Adatvédelmi incidens esetén a felügyeleti hatóság az adatkezelőre adatvédelmi bírságot szabhat ki.

## JOGALAPOK

A GDPR 6. cikke alapján a személyes adat akkor kezelhető, ha annak legalább egy, a rendelet 6. cikkében nevesített jogalapja van. 2018. május 25. napjától kezdődően hat jogalapra alapíthatjuk az adatkezeléseinket, melyek rövid áttekintése célszerű. Amennyiben ugyanis nem megfelelő jogalapot alkalmaz az adatkezelő, az adatkezelése nem jogszerű. Lássuk az egyes jogalapokról mit kell tudni:

**Hozzájárulás (1)** adatkezeléshez ugyanis – más feltételek fennállása mellett - kizárólag abban az esetben kérhető, amennyiben annak megadása teljesen önkéntes, azaz az érintettnek egyéb körülményektől független választási lehetősége van. Ebből eredően nem kérhető hozzájárulás függőségi viszonyok esetén, így a foglalkoztatással összefüggésben kezelt személyes adatokhoz sem, mivel a munkavállalónak nincsen tényleges választási lehetősége. Nem a hozzájárulás (hanem jogos érdek) továbbá a jogalapja az ellenőrzési típusú adatkezeléseknek sem, így az elektronikus megfigyelőrendszer működtetésének, ruházat, csomag átvizsgálásának, alkoholszondás vizsgálatnak sem, mivel ezek háttérben személy- vagy vagyonvédelmi érdek húzódik meg, mely a hozzájárulás megadásától vagy meg nem adásától függetlenül is fennáll. Olyan adatkezelésekhez sem kérhetünk érvényes hozzájárulást, melyek nem jogszerűek vagy amelyeket a felügyeleti szerv nem tekint ilyennek (lsd. okiratmásolás), mivel az adatkezelés jogellenessége hozzájárulással nem orvosolható. Hozzájárulást kérhetünk ugyanakkor olyan, a munkaviszonyhoz csupán érintőlegesen kapcsolódó adatkezelésekhez, mint például a csapatépítő tréningen készült felvétel honlapon vagy intraneten történő elhelyezése feltéve, hogy a munkavállalókat tényleges választási lehetőség illeti meg. A hozzájárulást, mint a GDPR 6. cikkében nevesített adatkezelési jogalapot pedig ne keverjük a 9. cikkben nevesített kifejezett hozzájárulással, mely a különleges adatok kezelése vonatkozásában fennálló általános adatkezelési tilalmat feloldó egyik lehetőség, de önmagában nem minősül jogalapnak. Amennyiben a munkáltató a munkavállaló hozzájárulását kéri egy adatkezeléshez (pl: a könyvelő számára történő adattovábbításhoz), abban

az esetben a felügyeleti szerv egyrészt az általános elvek sérelmét állapítja meg (pl: jogszerűség, tisztességesség), valamint azt is megállapítja, hogy a személyes adat kezelésére jogalap nélkül került sor. Jogalap nélküli adatkezelésnek kell ugyanis tekinteni az érvénytelen hozzájárulás jogalapon történő adatkezelést.

Személyes adat kezelhető akkor is, ha azt az adatkezelő (pl: eszközhasználat ellenőrzése) vagy harmadik személy (megrendelő) **jogos érdeke (2)** indokolja. Amennyiben jogos érdek az adatkezelés jogalapja, annak háttérében rendszerint valamely fontos személy, vagyónvédelemmel, biztonsággal, jogérvényesítéssel összefüggő érdek húzódik meg. Az adatkezelő (munkáltató) kötelezettsége a konkrét jogos érdek alátámasztása. Tipikusan jogos érdek a jogalapja az elektronikus megfigyelőrendszer, beléptetőrendszer működtetésének, a nem jogszabályi alapú alkalmassági teszteknek, illetve a munkahelyi ellenőrzésnek. Ezen adatkezelésekhez nem csupán nem szükséges a munkavállaló hozzájárulása, hanem az nem is kérhető. Amennyiben a jogos érdeket tekinti az adatkezelő a megfelelő jogalapról, abban az esetben az un. érdekmérlegelési tesztet el kell végezni. Az érdekmérlegelés keretében definiálni kell az adatkezelés alapjául szolgáló jogos érdeket, be kell ezzel összefüggésben azonosítani az érintett (munkavállaló) jogait és ellenérdekeit, vizsgálni szükséges az adatkezelés szükségességét, illetve arányosságát, illetve mérlegelni kell, hogy a jogos érdek vagy pedig az érintetti jog-e a hangsúlyosabb. Vizsgálni szükséges azt is, hogy az adott adatkezelésnek az érintettre a legminimálisabb hatása legyen, ennek eszközeit fel is kell kutatni (ilyen lehet a gyors adattörlési határidő). Végezetül fontos, hogy az érintettet tájékoztatni kell a jogos érdekről, mint adatkezelési jogalapról, az érdekmérlegelési tesztről és az ezzel összefüggő tiltakozási jogáról is. Amennyiben az érintett tiltakozik, a személyes adat nem kezelhető tovább kivéve, ha az adatkezelő bizonyítja, hogy az adatkezelést kényszerítő ok indokolja (lásd még az Adatvédelmi Munkacsoport 6/2014.sz. véleménye, valamint a GDPR 47.sz. preambuluma). Az érdekmérlegelés elemeit az alábbi táblázatban szemléltetjük:

### ÉRDEKMÉRLEGELÉS LÉPÉSEK

1.	A munkáltató <b>jogos érdekének beazonosítása</b> , illetve leírása (pl: munkavállalói eszközhasználat ellenőrzése, a munkáltató nevében történő kommunikáció ellenőrzése, az elektronikus megfigyelőrendszer működéséhez kapcsolódó személy- és vagyónvédelmi érdek)
2.	Az <b>érintett érdekeinek, jogainak, szabadságának beazonosítása, leírászerű megnevezése</b> (pl: magán-szféra védelme, emberi méltósághoz való jog, levéltitokhoz való jog, képmáshoz, hangfelvételhez való jog)
3.	<b>Mérlegelés elvégzése</b> (miért szükséges és arányos az adott adatkezelés, hogyan valósul meg a célhoz kötöttség, adattakarékosság, korlátozott tárolhatóság, integritás elve, miért számíthat a munkavállaló az adatkezelésre, milyen biztonsági intézkedések kerülnek alkalmazásra, hogyan valósul meg a munkavállaló jogai gyakorlásának a biztosítása)
4.	A <b>munkavállaló megfelelő tájékoztatásának, az érdekmérlegelés dokumentálásának megvalósulása</b> (szabályzatban történő szabályozás, intraneten vagy honlapon történő megjelenítés, megfigyelt területre történő belépést megelőzően piktogram).

A **létfontosságú érdekek (3)** a jogos érdekek jogalappal szemben egy szükséghelyzetben alkalmazható jogalap, mellyel összefüggésben érdekmérlegelésnek, tiltakozási lehetőség biztosításának, mint érintetti jognak nincsen helye. Itt ugyanis az adatkezelést egy kivételes körülmény indokolja, mely mérlegelést nem tesz szükségessé. Létfontosságú érdekek a jogalapja a rögzített krízisvonalakon keresztül történő adatkezelésnek. A foglalkoztatással összefüggésben a létfontosságú érdekek jogalap alkalmazási köre szűk.

Személyes adat kezelhető abban az esetben is, amennyiben az adatkezelést konkrét jogi norma rendeli el (**jogi kötelezettség teljesítése**) (4). Ilyennek tekinthető például a dokumentációs kötelezettség a pénzmosásról szóló törvénnyel összefüggésben. Ilyen esetben nincsen az adatkezelőnek (pl: pénzügyintézet) választási lehetősége, a törvényben nevesített adatkezeléseket (beleértve a fénymásolást is) meg kell tennie. Jogi kötelezettség az alapja továbbá a panaszcélu telefonosbeszélgetés rögzítésének is, mivel ágazati jogszabályok ilyen típusú kötelezettséget előírnak. A foglalkoztatás területén pedig jogi kötelezettség a jogalapja a büntetlen előélet igazoltatásának a közzétételében, mivel a büntetlen előélet jogszabályban konkrétan meghatározott alkalmazási feltétel. Ezekkel szemben nem jogi kötelezettség a jogalapja a munkavállaló eszközhasználata ellenőrzésének, mivel a munkaviszonnyal összefüggő ellenőrzés nem kötelezettség csupán egy lehetőség. A munkaviszonnyal összefüggésben egyebekben kevés jogi kötelezettség ismert. Kérdéses például, hogy az ittasság ellenőrzése jogi kötelezettség alapú adatkezelésnek tekinthető-e, mivel a munkavédelmi szabályok alapján ilyen konkrét kötelezettség nincsen a munkáltatóra előírva. A munkavállalók, illetve a munkavégzés hatókörében tartózkodók védelme pedig csupán egy általános, jogi kötelezettséget teremt, melyből csak következtetéssel vezethető le az ittasság vizsgálata. Általános kötelezettség esetén ugyanakkor nem érvényesül az adatkezelésre vonatkozó jogi kötelezettség konkrétsága (pl: ha meghatározott esetekben a munkáltató kötelezettsége lenne ittasság vizsgálata).

Személyes adat kezelhető abban az esetben (**szereződés teljesítése**) (5), amennyiben az érintett természetes személy szerződő fél (pl: a munkavállaló a munkaszerződés aláírását követően) vagy amennyiben az érintett e célból kezdeményezi a kapcsolatot (álláspályázat küldése a munkáltatónak). Fontos ugyanakkor azt tudni, hogy az Európai Adatvédelmi Testület 2/2019. számú iránymutatása alapján szerződés teljesítése jogalapon kizárólag azon személyes adatok kezelhetőek, melyek a szerződés teljesítéséhez feltétlenül szükségesek, azaz amely személyes adatok kezelése nélkül a (munka)szerződés teljesítése lehetetlen. Amint arra a felügyeleti szerv egyik döntése rámutat, a munkavállaló ellenőrzése a munkaszerződésből nem következik.



„A szerződéses jogalap nem vonatkozik olyan helyzetekre, ahol az adatkezelés valójában nem a szerződés teljesítéséhez szükséges, hanem azt az adatkezelő egyoldalúan az érintettre erőlteti. Az e-mail-fiókok ellenőrzésével összefüggő adatkezelés önmagában nem minden esetben szükséges a munkaszerződés teljesítéséhez, és nem is megállapodás eredménye (különösen, ha munkahelyi ellenőrzésről az adott munkahelyen belső szabályzat, egyéb, jogszabályokon kívüli munkaviszonyra vonatkozó szabály nem vonatkozik), így tehát ennek a jelen ügyben tárgyalt adatkezelésnek nem lehet a jogalapja a munkaszerződés teljesítése.”<sup>2</sup> Amennyiben tehát a munkáltató olyan személyes adatot is kezel, mely a munkaszerződés teljesítéséhez nem szükséges (munkavállaló otthoni telefonszáma, email címe, a munkavállalóról készült fénykép), más jogalapot kell találnia. Ilyen jogalap lehet az előbbiekben bemutatott jogos érdek, feltéve, hogy bizonyítani tudja, hogy az adott személyes adat kezeléséhez fűződő érdeke fontosabb, mint a munkavállaló azzal ellentétes jogai és érdekei, valamint, hogy a munkavállaló számára tiltakozási jogot is biztosít.

Az adatkezelés jogalapjai lehetnek a **közhatalmi jogosítvány gyakorlása, illetve a közérdek (6)** is. A közhatalmat gyakorló, közfeladatot ellátó szervek adatkezeléseiket közhatalmi jogosítvány gyakorlása jogalapon folytatják. A közhatalmi szervek ugyanis nem a saját belátásuk alapján látják el a feladataikat, hanem azokat jogszabály határozza meg, s mögöttük közhatalmat gyakorló mivoltuk húzódik meg. A közhatalmat gyakorló szerveket a GDPR nem határozza meg közelebbről, a gyakorlat alapján azonban minden olyan adatkezelőt közhatalmat gyakorlóknak kell tekinteni, mely állami, önkormányzati vagy egyéb közfeladatot lát el (közoktatás, egészségügy, műsorszolgáltatás, szakmai kamarák, bírósági végrehajtó stb.). A felügyeleti szerv joggyakorlatában az ilyen szervek valamennyi adatkezelése (beleértve a munkaerőfelvételt és a klasszikusan jogos érdek jogalapon működő munkáltatói ellenőrzéseket is) ezen a jogalapon történhet. Végezetül közérdek jogalapon kezelheti például a sajtó a személyes adatokat, mivel megfelelő tájékoztatás megtörténte közérdek. Hasonlóképpen a jogos érdek jogalapon történő adatkezelésekhez, a közhatalmi tevékenység gyakorlása, illetve közérdek jogalapokhoz is tiltakozási jog kapcsolódik az érintett részéről.

<sup>2</sup> NAIH/2019/769 (NAIH/2018/5997/H.)

**Az alábbiakban összefoglaljuk a személyes adatok kezeléséhez használható, a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében nevesített jogalapokat és azok főbb, munkaviszonnal összefüggő jellemzőit:**

<b>A munkavállaló hozzájárulása</b>	Munkaerőfelvételnél használható jogalap, munkaviszonyban azonban jellemzően nem kérhető.
<b>Munkaszerződés teljesítése</b>	A munkavállaló személyes adatai kezelésének fő jogalapja.
<b>A munkáltató vagy más jogos érdeke</b>	A munkahelyi ellenőrzések (email, számítógéphasználat, telefonhasználat, gépjárműhasználat), elektronikus megfigyelőrendszer, beléptetőrendszer, alkoholszonda esetén használandó jogalap.
<b>Valamely személy létfontosságú érdeke</b>	Rendkívüli élethelyzetben történő adatkezelések jogalapja, amikor más jogalap nem alkalmazható. Munkaviszonyban ritkán fordul elő.
<b>Jogi kötelezettség teljesítése</b>	Konkrét jogszabályi előírás alapján történő adatkezelés (pl: adattovábbítás a NAV részére).
<b>Közhatalmi jogosítvány gyakorolása/közérdek</b>	Közhatalmi jogosítvány alapján történik az adatkezelés a közfeladatot ellátó szervek esetében. Az ő esetükben ez a jogalap valamennyi egyéb jogalapot jellemzően magába olvasztja. A közérdek ritkán alkalmazott jogalap foglalkoztatással összefüggésben (Elméletben nem kizárt a munkáltatónak pl. a COVID adatkezelésekkel összefüggésben alkalmazni.)

## **AZ ÉRINTETTI JOGOK**

Az érintetti jogok azon jogosultságokat jelentik, melyek azon személyeket illetik meg, akiknek a személyes adatait az adatkezelő kezeli. Munkaviszonyban érintettek a munkavállaló tekintendő. Az érintetti jogokat, melyek az adatkezelések jogalapjaihoz kapcsolódóan eltérőek lehetnek, a GDPR 12–23. cikkei tartalmazzák. Az alábbi érintetti jogokat ismeri a GDPR:

### **Átlátható tájékoztatás joga**

Az érintett alapvető joga a megfelelő, átlátható tájékoztatáshoz való jog. Az érintettet tömören, átláthatóan, érthetően, könnyen hozzáférhető formátumban, világosan, közérthető módon, és ingyenesen kell tájékoztatni az adatkezelés körülményeiről, illetve az őt megillető jogosultságokról. Ezen követelményrendszernek együttesen megfelelni – a szabályozás bonyolultsága okán – sok esetben ugyanakkor művészet. A tájékoztatásnak kétféle formája ismert: tájékoztatáskérésre, illetve anélkül nyújtandó adatkezelési tájékoztatás.

Amennyiben az érintett tájékoztatást kér<sup>3</sup>, azt számára indokolatlan késedelem nélkül, de legfeljebb egy hónapon belül meg kell adni. Amennyiben a kérelem elektronikus úton érkezik, ennek megválaszolásánál is követni kell ezt az utat. Arra is van lehetőség, hogy a 30 napon belül arról tájékoztassuk az érintettet, hogy a panasz vagy kérés teljesítésére hosszabb határidő szükséges. Ilyenkor legfeljebb további két hónap áll rendelkezésre azzal, hogy a késedelem konkrét okairól az érintettet tájékoztatni szükséges. Minden esetben tájékoztatni kell az érintettet arról, hogy a felügyeleti hatósághoz, illetve bírósághoz is fordulhat. A tájékoztatást minden esetben teljes körűen meg kell adni. Nem minősülhet így elutasítási oknak, ha az érintett a kérelmét nem meghatározott módon vagy formanyomtatványon nyújtotta be. Ilyen követelményt ugyanis a GDPR nem támaszt, így ezt a munkáltató sem írhatja elő.

Tájékoztatáskérés nélkül is tájékoztatni szükséges az érintettet személyes adatai kezeléséről<sup>4</sup>. A tájékoztatás tartalma attól is függ, hogy a személyes adatokat honnan szereztük be. Amennyiben az adatokat az érintett munkavállalótól szereztük be (pl: munkaszerződésben nevesített munkavállalói adatok), mindenképpen tájékoztatni kell őt az adatkezelés jogalapjáról, céljáról, időtartamáról, adattovábbítás esetén a címzettekről, a harmadik országba történő adattovábbítás tényéről, illetve garanciáiról, az automatizált döntéshozatal tényéről, arról, hogy a személyes adatainak a megadása kötelező-e, illetve a hozzájárulásának elmaradásának a következményeiről, valamint az érintetti jogairól. Amennyiben a személyes adatokat nem az érintett munkavállalótól szereztük be, meg kell jelölni a személyes adatok pontos forrását is, illetve azt, hogy az nyilvánosan hozzáférhető forrás-e. Mindkét esetben meg kell jelölni az adatkezelő pontos nevét, elérhetőségét, illetve – ha van – az adatvédelmi tisztviselőjének a nevét és elérhetőségét. ezen tájékoztatás pontos módja vonatkozásában a GDPR nem tartalmaz konkrét előírást. A GDPR 5. cikkében nevesített elszámoltathatóság elvéből adódóan ugyanakkor a tájékoztatást bizonyítható módon, írásban kell megtenni.



<sup>3</sup> GDPR 12. cikk

<sup>4</sup> GDPR 13-14.cikkek

## Hozzáférés joga, mint kibővített tájékoztatási jog<sup>5</sup>

Az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelőtől visszajelzést kapjon arra vonatkozóan, hogy személyes adatainak kezelése folyamatban van-e, és ha ilyen adatkezelés folyamatban van, jogosult arra, hogy a személyes adatokhoz és a következő információkhoz hozzáférést kapjon:

- a) az adatkezelés céljai (pl: személy- és vagyonvédelmi céllal telepített kamera);
- b) az érintett személyes adatok kategóriái (pl: az érintett képmása, mozgása);
- c) azon címzettek vagy címzettek kategóriái, akikkel, illetve amelyekkel a személyes adatokat közölték vagy közölni fogják, ideértve különösen a harmadik országbeli címzetteket, illetve a nemzetközi szervezeteket (pl: külsős rendszergazda, jogsértés esetén a rendőrség);
- d) adott esetben a személyes adatok tárolásának tervezett időtartama, vagy ha ez nem lehetséges, ezen időtartam meghatározásának szempontjai (pl: kamerafelvétel esetén 3 nap);
- e) az érintett azon joga, hogy kérelmezheti az adatkezelőtől a rá vonatkozó személyes adatok helyesbítését, törlését vagy kezelésének korlátozását, és tiltakozhat az ilyen személyes adatok kezelése ellen;
- f) a valamely felügyeleti hatósághoz címzett panasz benyújtásának joga;
- g) ha az adatokat nem az érintettől gyűjtötték, a forrásukra vonatkozó minden elérhető információ;
- h) a 22. cikk (1) és (4) bekezdésében említett automatizált döntéshozatal ténye, ideértve a profilalkotást is, valamint legalább ezekben az esetekben az alkalmazott logikára és arra vonatkozó érthető információk, hogy az ilyen adatkezelés milyen jelentőséggel bír, és az érintettre nézve milyen várható következményekkel jár.

<sup>5</sup> Ild. GDPR 15. cikk

Fontos, új kötelezettségként jelentkezik, hogy az adatkezelő az adatkezelés tárgyát képező személyes adatok másolatát az érintett kérésére, díjmentesen az érintett rendelkezésére kell, hogy bocsássa. A hozzáférési joga alapján kérheti a munkavállaló a munkáltatótól például az elektronikus megfigyelőrendszer által rögzített felvétel másolatát, amelyen ő is látható. A munkavállaló a hozzáférési joga alapján kikérheti továbbá a munkáltató róla kezelt adatait, mely jogosultság terjedelme azonban vitatott. Egy német bíróság például akként foglalt állást, hogy a munkavállaló számára még a róla készült belső feljegyzéseket is ki kell adni. Ezzel ellentétes bírósági döntés is született azzal az indokkal, hogy a feljegyzés nem az érintett munkavállaló személyes adata. Habár az első másolat díjmentes, az érintett által kért további másolatokért az adatkezelő az adminisztratív költségeken alapuló, észszerű mértékű díjat számíthat fel. Ha az érintett elektronikus úton nyújtotta be a hozzáférési kérelmet, az információkat széles körben használt elektronikus formátumban kell rendelkezésre bocsátani, kivéve, ha az érintett másként kéri. Fontos a tájékoztatási kötelezettségekkel kapcsolatosan arra rámutatni, hogy míg a 13-14. cikkekben nevesített általános adatkezelési tájékoztatás bárki számára nyújtható, addig 15-22. cikkekben nevesített érintetti jogok csak akkor gyakorolhatóak, hogy az igénylő a jogosultságát előzetesen igazolja. A hozzáférési jog gyakorolásához is igazolni kell tehát a munkavállalói (érintetti) minőséget, ellenkező esetben adatvédelmi incidens következhet be.

## Az adathordozhatósághoz való jog<sup>6</sup>

Új jogosultság az adathordozhatósághoz való jog is, amely alapján az érintett jogosult arra is, hogy a rá vonatkozó, általa az adatkezelő rendelkezésére bocsátott személyes adatokat tagolt, széles körben használt, géppel olvasható formátumban megkapja, továbbá jogosult arra, hogy ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek továbbítsa anélkül, hogy ezt akadályozná az adatkezelő. Az érintett ezen túlmenően arra is jogosult, hogy személyes adatainak más adatkezelőhöz történő, közvetlen továbbítását kérje. Fontos az adathordozhatóság jogával összefüggésben rámutatni arra, hogy az meghatározott jogcímekhez kapcsolódhat csupán. Ilyen jogcím az érintett hozzájárulása, valamint a szerződés teljesítése. További feltételt képez, hogy az adatkezelés automatizált módon történjen, azaz papír alapon kezelt adatok esetében a jog nem alkalmazható.

<sup>6</sup> Istd. GDPR 20. cikk

## A helyesbítéshez való jog<sup>7</sup>

Az érintett jogosult arra, hogy kérésére az adatkezelő indokolatlan késedelem nélkül helyesbítse a rá vonatkozó pontatlan személyes adatokat. Figyelembe véve az adatkezelés célját, az érintett jogosult lehet arra is, hogy kérje a hiányos személyes adatok – egyebek mellett kiegészítő nyilatkozat útján történő – kiegészítését. Helyesbítés esetén a helyesbített személyes adatot mindazokkal közölni kell, akikkel az eredeti személyes adatot az adatkezelő közölte. A helyesbítéshez való jog egyebekben szorosan kapcsolódik az adatkezelőt terhelő adatpontosság követelményéhez.<sup>8</sup> Ezen elv alapján a munkáltató felelőssége például az, hogy a munkavállaló személyes adatainak pontosságát – megtekintés útján - leellenőrizze. Amennyiben valamely adat pontatlanul szerepel a munkáltató nyilvántartásában a munkavállaló helyesbítési jogát gyakorolhatja, a felügyeleti szerv pedig a munkáltatót a pontatlan adatkezelése okán adatvédelmi bírsággal sújthatja. A pontosság alátámasztására azonban a munkáltató okiratmásolatot nem készíthet, mivel az a jelenlegi hatósági gyakorlat alapján sérti a célhoz kötött adatkezelés elvét.

## Az elfeledtetéshez való jog<sup>9</sup>

Az érintett a GDPR alapján így jogosult arra, hogy kérésére az adatkezelő indokolatlan késedelem nélkül törölje a rá vonatkozó személyes adatokat, az adatkezelő pedig köteles arra, hogy az érintettre vonatkozó személyes adatokat indokolatlan késedelem nélkül törölje, ha az alábbi indokok valamelyike fennáll:

- a) a személyes adatokra már nincs szükség abból a célból, amelyből azokat gyűjtötték vagy más módon kezelték (pl: sikertelen álláspályázat anyaga);
- b) az érintett visszavonja a 6. cikk (1) bekezdésének a) pontja vagy a 9. cikk (2) bekezdésének a) pontja értelmében az adatkezelés alapját képező hozzájárulását, és az adatkezelésnek nincs más jogalapja (pl: csapatépítő tréningről készített fénykép honlapon történő elhelyezése);
- c) az érintett a 21. cikk (1) bekezdése alapján tiltakozik az adatkezelés ellen, és nincs elsőbbséget élvező jogszerű ok az adatkezelésre, vagy az érintett a 21. cikk (2) bekezdése alapján tiltakozik az adatkezelés ellen (pl: kamera felvétel, csomagátvizsgálás sérelmezése);
- d) a személyes adatokat jogellenesen kezelték (pihenőhelyiség kamerás megfigyelése);

<sup>7</sup> Isd. GDPR 16. cikk

<sup>8</sup> Isd. GDPR 5. cikk

- e) a személyes adatokat az adatkezelőre alkalmazandó uniós vagy tagállami jogban előírt jogi kötelezettség teljesítéséhez törölni kell;
- f) a személyes adatok gyűjtésére a 8. cikk (1) bekezdésében említett, információs társadalommal összefüggő szolgáltatások kínálásával kapcsolatosan került sor.

Fontos tehát, hogy a kezelt személyes adatok törlését nem lehet alanyi jogként kérni, hiszen az adatkezelés jogalapja munkaviszonyban jellemzően szerződés teljesítése, jogos érdek vagy jogi kötelezettség teljesítése. Ezen adatkezelések a munkavállaló szándékától függetlenek. Az azonban nem kizárt, hogy a munkavállaló az adott adatkezelést valamilyen okból sérelmesnek tartsa, és erre tekintettel a személyes adat törlését kérje.

A törlés a gyakorlatban azt jelenti, hogy a papír alapon kezelt adatokat meg kell semmisíteni, az elektronikus úton tárolt adatokat pedig helyreállíthatatlan módon törölni szükséges. Nem minősül törlésnek az adattörlés mindaddig, amíg az a biztonsági mentésből rendelkezésre állhat. A törlési kötelezettséggel összefüggésben a felügyeleti hatóság egyik döntésében rámutatott arra, hogy az adattörlés követelménye egy munkáltató számára azt az elvárást fogalmazza meg, hogy a munkavállalók adatait tartalmazó adathordozókat az elszámoltathatóság elve alapján bizonyítható módon kell törölnie. Ennek a munkáltató abban az esetben tud megfelelni, amennyiben a helyreállíthatatlan törlést megfelelő szoftverrel végzi el, illetve a törlés megtörténtéről jegyzőkönyvet vesz fel. A jegyzőkönyvben az adattörlés időpontját, módját, a törlést végző személyét is rögzíteni szükséges.<sup>10</sup>

## Tiltakozás joga<sup>11</sup>

Tiltakozni kizárólag a jogos érdeken, illetve a közhatalmi jogosítványon/közérdeken, mint jogalapokon alapuló adatkezelések ellen lehet (21. cikk). Tiltakozás esetében a személyes adat nem kezelhető tovább, kivéve, ha az adatkezelő bizonyítja un. kényszerítő jellegű jogos ok fennállását, melyek elsőbbséget élveznek az érintett jogaival szemben vagy amennyiben azok jogi igény előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, védelméhez szükségesek. Kiemelten fontos követelmény, hogy a tiltakozás jogára az érintett figyelmét már az első kapcsolatfelvétel alkalmával, egyértelműen és minden tájékoztatástól elkülönülten, fel kell hívni. A foglalkoztatással összefüggésben ez azt jelenti, hogy a munkáltatónak a jogos érdek alapú adatkezeléseket adatkezelési tájékoztatóban, egyenként be kell mutatnia (elektronikus megfigyelőrendszer, beléptetőrendszer, eszközhasználat ellenőrzése, alkoholszonda stb.), illetve fel kell hívnia a munkavállalók figyelmét a tiltakozás jogára.

<sup>10</sup> <https://www.naih.hu/adatvedelmi-allasfoglalasok/file/58-allasfoglalas-szemelyes-adatok-torlesevel-es-adathordozok-megsemmisitesevel-kapcsolatban> | <sup>11</sup> Lsd. GDPR 21. cikk

Amennyiben a munkavállaló bármelyik adatkezelést sérelmesnek tartja, a munkáltatónak meg kell vizsgálnia az un. kényszerítő jogos ok fennállását. Amennyiben ezt nem tudja alátámasztani, az adatkezelést meg kell szüntetnie. Ellenkező esetben az adatkezelést folytathatja, a munkavállaló pedig bírósághoz vagy felügyeleti hatósághoz fordulhat. Ilyen esetben ezek a fórumok fogják megvizsgálni a jogos érdek alapú adatkezelés megfelelőségét.

## Az adatkezelés korlátozása<sup>12</sup>

A zároláshoz való jog helyére a GDPR alkalmazhatóvá válásával az adatkezelés korlátozásához való jog lép életbe. Korlátozás esetén a személyes adatokat pusztán tárolni lehet, egyéb adatkezelés kizárólag az érintett hozzájárulásával, jogi igény előterjesztése céljából, illetve fontos közérdekből történhet. Az érintett jogosult arra, hogy kérésére az adatkezelő korlátozza az adatkezelést, ha az alábbiak valamelyike teljesül:

- a) az érintett vitatja a személyes adatok pontosságát, ez esetben a korlátozás arra az időtartamra vonatkozik, amely lehetővé teszi, hogy az adatkezelő ellenőrizze a személyes adatok pontosságát;
- b) az adatkezelés jogellenes, és az érintett ellenzi az adatok törlését, és ehelyett kéri azok felhasználásának korlátozását;
- c) az adatkezelőnek már nincs szüksége a személyes adatokra adatkezelés céljából, de az érintett igényli azokat jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez; vagy
- d) az érintett a 21. cikk (1) bekezdése szerint tiltakozott az adatkezelés ellen; ez esetben a korlátozás arra az időtartamra vonatkozik, amíg megállapításra nem kerül, hogy az adatkezelő jogos indokai elsőbbséget élveznek-e az érintett jogos indokaival szemben.

Személyes adat korlátozásának van helye például akkor, ha a munkavállaló tiltakozik az elektronikus megfigyelőrendszer adatkezelése vonatkozásában (pl: ebédlőben miért van kamera) egészen addig, ameddig a tiltakozást az adatkezelő el nem bírálta. Korlátozni kell továbbá a személyes adat kezelését, amennyiben az a munkavállaló szerint pontatlan.

<sup>12</sup> lsd. 18. cikk



## Automatizált döntéshozatal, profilalkotás esetén érvényesülő jogok

Speciális szabályok lépnek életbe automatizált döntéshozattal, profilalkotással összefüggésben a 22. cikk alapján. Az automatizált döntéshozatal egy emberi közreműködés nélkül hozott döntést jelent. Erre példa az Amazon, mint munkáltató azon gyakorlata, hogy bizonyos teljesítményérték alatt az informatikai rendszer a munkavállalói felmondást automatikusan elkészíti, és arról a munkavállalót tájékoztatja. Profilalkotásnak minősül a személyes adatok automatizált kezelésének bármely olyan formája, amelynek során a személyes adatokat valamely természetes személyhez fűződő bizonyos személyes jellemzők értékelésére, különösen a munkahelyi teljesítményhez, gazdasági helyzetéhez, egészségi állapothoz, személyes preferenciákhoz, érdeklődéshez, megbízhatósághoz, viselkedéshez, tartózkodási helyhez vagy mozgáshoz kapcsolódó jellemzők elemzésére vagy előrejelzésére használják. A foglalkoztatással összefüggésben automatizált döntéshozattal vegyes profilalkotás történik, amikor a telefonos ügyfélszolgálaton dolgozó munkavállalók munkateljesítményét a rögzített beszélgetések automatizált elemzésével vizsgálják (pl: beszéd hossza, tónusa, elégedettség vagy elégedetlenség jelei). Automatizált döntéshozatal, illetve profilalkotás esetén a munkavállalót, mint érintettet többletjogok illetik meg. A legfontosabb jogosultság az, hogy ezen adatkezeléseket, illetve működésüket az adatkezelőnek az adatkezelési tájékoztatóban pontosan be kell mutatnia. Ezen adatkezelésekhez egyéb érintetti jogok is kapcsolódnak, melyek bemutatása terjedelmi okokból nem lehetséges.

### Az érintetti jogokat az alábbiakban foglaljuk össze:

<b>Tájékoztatáskérés joga</b>	Egy hónapon belül a munkáltató köteles a kérésben megjelölt adatkezelésekkel kapcsolatosan tájékoztatást nyújtani.
<b>Adatkezelési tájékoztatás nyújtása</b>	A munkavállalótól vagy más személyektől szerzett, munkavállalóra vonatkozó személyes adatokról, illetve az adatkezelés körülményeiről adatkezelési tájékoztató formájában nyújtott tájékoztatás.
<b>Hozzáférési jog</b>	A személyes adat kezeléséről való visszajelzéshez való jog, a megtekintés, illetve elektronikus másolat joga.
<b>Adathordozhatóság joga</b> (nem minden jogalaphoz kapcsolódik és feltételei vannak !)	A személyes adat munkavállaló általi elkérése, a személyes adatok munkavállaló általi továbbításának joga, illetve a személyes adat másik adatkezelő részére történő továbbításának kéréséhez fűződő jog.
<b>Tiltakozás joga</b>	Jogos érdek, illetve közhatalmi jogosítvány gyakorolása jogalaphoz kapcsolódó érintetti jog.
<b>Elfeledtetés joga</b>	Papír alapú megsemmisítés, illetve helyreállíthatatlan elektronikus törléshez való jog feltéve, hogy annak feltételei fennállnak.
<b>Helyesbítéshez való jog</b>	Pontatlan adat helyesbítéséhez való jog
<b>Személyes adat korlátozásához való jog</b>	A korlátozás alatt kizárólag tárolni lehet a személyes adatot.
<b>Automatizált döntéshozatalhoz, profilalkotáshoz kapcsolódó jogok</b>	Pótlólagos tájékoztatáshoz fűződő jog, illetve adatkezelési korlátozások érvényesülnek.

A GDPR a személyes adatok kezelésével összefüggésben általános elveket fektet le. Ezen általános elvek gyakorlati tartalmát az eseti döntésekből ismerhetjük meg. Megsértésük elegendő lehet a rendeletben meghatározott maximális mértékű adatvédelmi bírság kiszabásához. Az alábbiakban ezen elvek gyakorlati tartalmát a foglalkoztatás területéhez kapcsolódóan példákkal mutatjuk be:

<p><b>A személyes adatok kezelését jogszerűen és tisztességesen, valamint az érintett számára átlátható módon kell végezni.</b></p>	<p>A <b>jogszerűség, tisztesség, átláthatóság</b> elveit sérti, amennyiben a munkáltató a személyes adatok kezeléséhez a munkavállaló hozzájárulását kéri, nem tájékoztatja az érintettet az őt megillető jogairól vagy nem készít adatkezelési tájékoztatót.</p>
<p><b>A személyes adatok gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történjen, és azokat ne kezeljék ezekkel a célokkal össze nem egyeztethető módon.</b></p>	<p>A <b>célhoz kötött adatkezelés elvét</b> sérti, amennyiben a sikertelen állaspályázatot a munkáltató a pályázati eljárás lezárultát követően, jogszerű cél (potenciális igényérvényesítés) nélkül kezeli. A célhoz kötött adatkezelés sérelmét jelenti továbbá a munkavállaló okiratainak a lefénymásolása, valamint a szakszervezeti tagságra vonatkozó adatok mindenki számára hozzáférhető kezelése is (nem szükséges az érintettek bevonása a tagdíjlevonáshoz). A célhoz kötött adatkezelés elvének a sérelmét a felügyeleti szerv gyakran hozza kapcsolatba a készletező adatkezelés jogsértésével (amikor az adatkezelő gyűjtögeti az adatokat arra az esetre, hogy azok még valamikor hasznosak lesznek).</p>
<p><b>A személyes adatoknak az adatkezelés céljai szempontjából megfelelőek és relevánsak kell, hogy legyenek, és a szükségesre kell korlátozódniuk.</b></p>	<p>Az <b>adattakarékosság elvét</b> sérti amennyiben a munkáltató a munkavállalótól a felvételi eljárás során fényképet kér, a munkaviszony során a munkavállaló privát email címeit vagy személyi igazolványának, útlevelének a számát is kezeli (más elveket is sérthet ezzel).</p>
<p><b>A személyes adatoknak pontosnak és szükség esetén naprakésznek kell lenniük; minden észszerű intézkedést meg kell tenni annak érdekében, hogy az adatkezelés céljai szempontjából pontatlan személyes adatokat haladéktalanul töröljék vagy helyesbítsék.</b></p>	<p>Az <b>adatpontosság elvét</b> sérti, amennyiben a munkáltató a munkavállaló adatait pontatlanul rögzíti. A felelőssége abban az esetben is fennáll, amennyiben az adatokat a munkavállaló szolgáltatotta pontatlanul, ám azt az adatkezelő munkáltató nem ellenőrizte le.</p>
<p><b>A személyes adatok tárolásának olyan formában kell történnie, amely az érintettek azonosítását csak a személyes adatok kezelése céljainak eléréséhez szükséges ideig teszi lehetővé.</b></p>	<p>A <b>korlátozott tárolhatóság elvét</b> sérti, amennyiben az elektronikus megfigyelőrendszer adatait a munkáltató nyomós indok hiányában 3 napot meghaladó időtartamban tárolja. Hasonlóképpen ezen elvet sérti az életrajzok korlátlan megőrzése (akár a fiókban, akár számítógépen) is.</p>

A személyes adatok kezelését oly módon kell végezni, hogy megfelelő technikai vagy szervezési intézkedések alkalmazásával biztosítva legyen a személyes adatok megfelelő biztonsága, az adatok jogosulatlan vagy jogellenes kezelésével, véletlen elvesztésével, megsemmisítésével vagy károsodásával szembeni védelmet is ideértve.

Az **integritás, bizalmi jelleg elvét** sérti, amennyiben a munkaerő-felvétel során megküldött életrajzokat vagy a szakszervezeti tagságra vonatkozó adatokat a közös mappába menti le a munkáltató (szélesebb körben eredményez hozzáférést), illetve amennyiben a munkáltató a munkavállaló privátlevelezését elolvassa. Ugyanezen elv sérelmét jelenti az is, ha a munkáltató nem védi megfelelően a munkavállalókra vonatkozó személyes adatokat, amelyhez így külső személyek hozzáférnek.

Végezetül az adatkezelő felelős az adatkezelés elveinek és előírásainak való megfelelésért, továbbá képesnek kell lennie e megfelelés igazolására („elszámoltathatóság”).

A munkáltató felelős annak alátámasztására (**elszámoltathatóság elve**), hogy a GDPR-ban foglalt kötelezettségeknek eleget tett, azaz például az adatvédelmi megfelelését megvizsgálta, a munkavállalókat, ügyfeleket az adatkezelésekről és azok részleteiről megfelelően tájékoztatta, jogos érdekek alapú adatkezelések esetében pedig a munkáltatói és munkavállalói érdekek előzetes összevetését és mérlegelését elvégezte. Az elszámoltathatóság elve alapján foglalt a felügyeleti hatóság akként állást, hogy az adathordozón található HR adatok megfelelő törlésének alátámasztására a munkáltató jegyzőkönyvet köteles felvenni az eljárásról, amelyben a törlés részleteit dokumentálja.



## Európai Adatvédelmi Testület<sup>13</sup>

A GDPR egységes értelmezését az Európai Adatvédelmi Testület (European Data Protection Board: EDPB) hivatott biztosítani, melynek tagjai a tagállami felügyeleti szervek képviselői. Az EDPB különféle iránymutatástípusokat bocsájt ki, melyeket a GDPR értelmezésével összefüggésben követni szükséges. Ennek a testületnek a jogelődje az un. 29. számú Munkacsoport volt, melynek iránymutatásai többségükben jelenleg is hatályban vannak. Az iránymutatások alapvető jelentőségű kérdésekkel foglalkoznak, mint például az adatkezelések jogalapjai, a harmadik országba történő adattovábbítás, a hatásvizsgálat végzésének szempontjai, az incidenskezelés szempontjai, elektronikus megfigyelőrendszerek használata, munkahelyi ellenőrzések adatvédelmi aspektusai, automatizált döntéshozattal, profilalkotással járó adatkezelések, a bírságkiszabás szempontjai, az érintettek tájékoztatásának módjai stb. A testület iránymutatásai a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) honlapján<sup>14</sup> többségükben magyar nyelven is elérhetőek. Az 5 legfontosabb iránymutatás a következők:

<b>3/2019.</b>	Elektronikus megfigyelőrendszerek adatkezelései
<b>2/2019.</b>	Szerződés teljesítése jogalap adatkezelési jellemzői
<b>5/2020.</b>	A hozzájárulás jogalap alkalmazhatósága
<b>7/2020.</b>	Adatkezelő, adatfeldolgozó, közös adatkezelő státuszok elhatárolása
<b>WP260.rev01</b>	Átlátható tájékoztatás követelményei

## Infotv.

A személyes adatok védelméről és az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. tv. (Infotv.) gyakorlati jelentősége a GDPR 2018. május 25. napjával történő alkalmazhatóvá válásával elvesztette relevanciáját. Ettől az időponttól kezdődően ugyanis a személyes adatok kezelésének területét kizárólag az Európai Unió joga szabályozhatja, a tagállami szabályozás kizárólag kiegészítő jellegű lehet. Ennek megfelelően az Infotv. 2.§ (2) bekezdése a GDPR-ral összhangban a hatályát leszűkíti, így annak szabályai az eljárási szabályokat leszámítva a GDPR alatti adatkezelésekre lényegében nem alkalmazandóak. Eltérő szabályok alkalmazását ugyanis a GDPR – kifejezett rendeleti felhatalmazás hiányában – kifejezetten tiltja. A GDPR ugyanakkor bizonyos területek – így a foglalkoztatás vonatkozásában – kiegészítő szabályozás elfogadását teszi lehetővé. Ezen eltérési lehetőségre épül a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I.tv. (Mt.) adatvédelmi rendelkezéseinek jelenlegi szövege.

## Ágazati jogszabályok

Ágazati jogszabályok alatt az egyes speciális jogterületeket szabályozó normaanyagokat értjük. A foglalkoztatással összefüggésben ilyennek tekintjük a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I.tv.-t (Mt.), a közalkalmazotti jogállásról szóló 1992. évi XXXIII. tv.-t (Kjt.), a közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCVI.tv-t (Kttv.), a különleges jogállású szervekről és az általuk foglalkoztatottak jogállásáról szóló 2019. évi CVIII.tv-t (Küt.), valamint a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV.tv-t (Kit.). Fontos ezen normákkal összefüggésben rámutatni, hogy ezek közül kizárólag az Mt. került a GDPR szabályaival összhangba hozva. Ez ugyanakkor azt jelenti, hogy a közszolgálat adatkezelési szabályainak jelentős része az Európai Unió jogába ütközik, így az adatkezelésre vonatkozó szabályaik érvényessége kérdéseket vet fel.

Az ágazati jogszabályokon belül az Mt. a munkaviszonnyal összefüggésben kezelhető személyes adatok körét, a bűnügyi, illetve a biometrikus adatok kezelhetőségének feltételeit, a munkáltató adatkezeléssel kapcsolatos kötelezettségeit, illetve a munkaviszonnyal összefüggő ellenőrzés általános szabályait tartalmazza. A jogalkotó azonban úgy döntött, hogy további részletszabályokat nem tesz az Mt. részévé, így mindösszesen néhány paragrafus definiálja a munkahelyi adatkezelés legfontosabb körülményeit. Az Mt. szabályozásának konkrét elemeit a munkaerőfelvételhez, illetve a fennálló munkaviszonyhoz kapcsolódó adatkezelések bemutatásával együtt ismertetjük a későbbiekben.

A munkaviszonnyal összefüggésben relevanciával bír továbbá a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII.tv. (Sztv.). A törvény az elektronikus megfigyelő- és beléptetőrendszerek működtetésével, illetve a munkahelyi beléptetéssel összefüggő vizsgálatok elvégzésével kapcsolatosan tartalmaz olyan előírásokat, melyeket a felügyeleti szerv analógia útján valamennyi vállalkozástól elvár.

## Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH)<sup>15</sup>

A felügyeleti szerv szerepét Magyarországon a NAIH tölti be. A felügyeleti szerv a GDPR hatályba lépését követően átfogó iránymutatásokat (Isd pl: a munkahelyi adatkezelések adatvédelmi aspektusai) már nem ad ki, a korábban kiadott állásfoglalásait pedig nem tartja fenn. A joggyakorlatot eseti döntéseivel, ajánlásaival, a honlapján közzétett véleményeivel segíti. A honlapján keresztül lehetséges továbbá az adatvédelmi incidensek, valamint az adatvédelmi tisztviselők online bejelentése is. Érdemes elolvasni a felügyeleti szerv éves jelentéseit is, melyek az adott év legfontosabb döntéseit területi, tematikus bontásban mutatják be.

<sup>15</sup> www.naih.hu

## II. ADATKEZELÉS A FOGLALKOZTATÁS TERÜLETÉN

A foglalkoztatás területe az adatkezelésekkel összefüggésben specialitásnak számít. Ennek okai egyrészt a felek alá-fölérendeltségében, a kezelt személyes adatok sokrétűségében, a munkahelyi ellenőrzések lehetőségében és azok átfogó jellegében keresendők. Ahogyan arra a 29. számú Adatvédelmi Munkacsoport is utalt<sup>16</sup>, a foglalkoztatással összefüggő adatkezelések során bizonyos, hosszú évek folyamán kikristályosodott elvekre fokozottan ügyelni kell. Ezek közül a legfontosabbak az alábbiak:

### **Nem a hatékonyság, hanem a szükségesség és arányosság határozza meg a munkáltató lehetőségeit:**

A munkáltatónak mindig figyelemmel kell lennie az adatvédelem alapvető elveire, függetlenül az alkalmazott technológiától, amely azt jelenti, hogy a munkahelyi adatkezelésekkel összefüggésben nem a legegyszerűbb vagy leghatékonyabb, hanem a munkavállalók jogait legkevésbé korlátozó adatkezelési módokat kell választania. Az ezen elvre épülő joggyakorlat ugyan elismeri a munkáltató munkaszervezés hatékonyságára, a személy és vagyonvédelemre vonatkozó érdekeinek a jogszerűségét, ezekkel szemben azonban minden esetben vizsgálni szükséges a munkavállaló magánéletének, emberi méltóságának potenciális sérelmét. Ezen körülmények ugyanis az adatkezelés abszolút akadályát képezhetik.

### **Egyenlőtlen viszonyrendszer miatt nincs helye hozzájárulásnak**

A munkahelyi adatkezelések vonatkozásában a munkáltató és a munkavállaló közötti viszony jellegéből adódóan a jogalap nem lehet a munkavállaló hozzájárulása. Az adatkezelés szükséges lehet a munkaszerződés teljesítéséhez, amennyiben a munkáltató jogainak gyakorlásához, kötelezettségeinek a teljesítéséhez a munkavállaló személyes adatait kell kezelnie. Ezen túlmenően a foglalkoztatási jogszabályok is előírhatnak olyan jogi kötelezettségeket, amelyek személyes adatok kezelését teszik szükségessé (Izd. pl: foglalkozás-egészségügyi vizsgálat). Amennyiben pedig a munkáltató jogos érdekre kíván hivatkozni, az adatkezelés céljának jogszerűnek kell lennie, valamint a választott módszernek/technológiának szükségesnek és arányosnak is kell lennie, és azt úgy kell alkalmazni, hogy a lehető legkisebb mértékben hatoljon be a magánszférába. Ezzel összefüggésben továbbá a munkáltatónak képesnek kell lennie igazolni azt, hogy megfelelő intézkedéseket tett az egyensúly biztosítására a munkavállalók alapvető jogai és szabadságai tekintetében.

## Átláthatóság mint foglalkoztatási alapkövetelmény

Az adatkezelési műveleteknek meg kell felelniük továbbá az átláthatóság követelményeinek. Ennek egyik megnyilvánulási formájaként a munkavállalókat egyértelműen és teljes körűen tájékoztatni kell a személyes adataik kezeléséről, beleértve az esetleges megfigyelés alkalmazását. Az átlátható de egyben teljeskörű tájékoztatás követelménye az egyik legnehezebben teljesíthető rendeleti előírás. Ennek következménye az, hogy bizonyos munkáltatói szervezeti összetettség felett az adatkezelési tájékoztatás (adatkezelési tájékoztatás, érdekmérlegelés, eljárásrendek, incidenskezelés, hatásvizsgálat stb.) a száz oldalt is könnyen meghaladhatja. Ilyen összetett szabályozás munkavállalók számára történő érthetővé tétele pedig gyakran megoldhatatlannak tűnő feladatot képez. A szabályozás megfelelése ráadásul két további szempontból is kiemelt jelentőségű. Egyrészt a nem megfelelő szabályozáshoz jelentős adatvédelmi bírságok kapcsolódnak. Másrészt pedig a munkáltató a munkavállaló adatvédelmi jogsértése miatt is felelősséggel tartozik. Ennek megfelelően tehát nem csupán a szabályozás elkészítése, hanem annak a munkavállalókkal történő megismertetése is alapvető fontosságú.

### Legfontosabb adatkezelési területek a foglalkoztatással összefüggésben:

Az adatvédelmi megfelelésnek különösképpen az alábbi területekre szükséges fókuszálnia:

- munkaerő felvétel,
- munkaszerződés teljesítése (ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését),
- a munka irányítása, tervezése, szervezése és ellenőrzése,
- a munkahelyi egyenlőség és sokféleség,
- a munkahelyi egészségvédelem és biztonság,
- a munkáltató vagy a vevő tulajdonának védelme,
- a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások (egyéni) gyakorlása és élvezete, valamint
- a munkaviszony megszüntetése.

Az alábbiakban a legfontosabb kategóriákat mutatjuk be gyakorlati szempontból.

## A. A munkaerő-felvétel adatvédelmi aspektusai

### Az adatkezelés alapszabályai:

A munkaerőfelvétel jelentős számú személyes adat kezelésével jár együtt. Tekintettel arra, hogy sem a GDPR, sem pedig az Mt. nem határozza meg konkrétan a kezelhető személyes adatok körét, így ezeket a munkáltatónak, mint adatkezelőnek kell a GDPR általános elvei, illetve az Mt. adatkezelési szabályai alapján megállapítania.

Munkaerőfelvétel során a munkáltatónak elsősorban a célhoz kötöttség és adattakarékosság elveire szükséges figyelemmel lennie. Ezen általános elvek a gyakorlatban azt jelentik, hogy a pályázóktól kizárólag olyan személyes adatokat kérhetnek, melyek az adott állás betöltésével összefüggésben feltétlenül szükségesek. A gyakorlat nem tekinti szükséges adatnak például a fényképet, mivel az kevés munkakört leszámítva nem szükséges a pályázó alkalmasságának a megítéléséhez. Nem kérhető továbbá a pályázótól okiratmásolat, ezeknek csupán bemutatására kötelezhető a pályázó. Az okiratmásolat bekérése egyben az adattakarékosság elvét is sérti, hiszen az okiraton olyan személyes adatok is megtalálhatóak, melyek az adatkezelés szempontjából nem szükségesek.

Az Mt. 10.§ (4) bekezdése alapján a munkavállalóval szemben kizárólag olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges (felvételi vizsga). Míg az előbbi adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk (1)(c) pontjában nevesített jogi kötelezettség teljesítése, addig az utóbbi jogalapja a GDPR 6. cikk (1)(f) pontjában nevesített munkáltatói jogos érdek. Jogos érdek jogalap esetében azonban a munkáltatónak a saját érdeke elsődlegességét alá kell tudnia támasztani, illetve a jelölt számára tiltakozási jogot is biztosítani szükséges. Tiltakozás esetében az adatkezelés csak akkor folytatható, ha az adatkezelést kényszerítő, jogos ok indokolja.

Az Mt.11.§ (3)-(5). bekezdései alapján a munkáltatónak lehetősége nyílik un. erkölcsi bizonyítvány kérésére, melyet megtekintés útján kezelhet. A munkáltató a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a munkáltató a betölteni kívánt munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást. Törvény határoz meg ilyen követelményt például a gyermekek felügyeletét, gondozását érintő munkakörökkel összefüggésben.<sup>17</sup> Ilyen esetekben az adatkezelés jogalapja konkrét jogi kötelezettség teljesítése.

<sup>17</sup> Mt.44/AS



Korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató magától akkor határozhat meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a munkáltató jelentős vagyoni érdeke, törvény által védett titok (üzleti titok, banktitok, értékpapírtitok stb.), vagy törvény által védett érdek sérelmének veszélyével járna. A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban köteles meghatározni. Ilyen esetekben is ügyelni kell a munkavállaló jogos érdek alapú adatkezelésekhez kapcsolódó tiltakozási jogának gyakorolhatóságára.

A munkáltató nem jogosult arra, hogy a pályázó korábbi munkáltatóját a pályázó munkájának értékelése céljából közvetlenül megkeresse. E tekintetben ugyan jogos érdeke fennállhat, a munkavállaló joga és érdeke, valamint magánéletének védelme, mint szempontok ugyanakkor a munkáltatói érdek elsődlegességét nem támasztják alá. E területen személyes adat kezelésére abban az esetben van tehát csak lehetőség, ha a munkavállaló maga az Mt. 81.§ (1) bekezdés alapján a korábbi munkáltatójától értékelést kért, és ezt a pályázat folyamán a munkáltatónak megküldi. A munkáltató ugyanis a munkavállaló kérelmére, ha a munkaviszony legalább egy évig fennállt, a munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelés köteles adni.

A munkáltató a pályázó magánéletével összefüggő adatokat nem kezelheti, így aggyályos a pályázó közösségi profiljainak (pl: Facebook, LinkedIn) a megtekintése is. Amennyibe erre sor kerül, ezt a munkáltató adatkezelési tájékoztatójában is be kell mutatni, illetve az adatkezelés jogszerűségét alá kell támasztani.

Az adatkezelés általános elvei alapján az anonim álláshirdetés nem jogszerű, mivel az érintett a személyes adatai életútját nem tudja követni. Tekintettel arra, hogy ez az adatvédelemben egy alapkövetelmény, így nem lehetséges a toborzásnak e formáját választani.

### **Az adatkezelési tájékoztatás formája és módja**

A munkáltató az adatkezelés részleteiről előzetes tájékoztatást köteles nyújtani. Ennek keretében köteles bemutatni a kezelt személyes adatok körét, azok forrását, az adatkezelés célját, annak jogalapját, az adatkezelés időtartamát, valamint azokat az esetleges címzetteket, akik számára a személyes adatok továbbításra kerülnek.

Az adatkezelés jogalapja az érintett pályázó GDPR 6. cikk (1) bekezdés (a) pontjában nevesített előzetes hozzájárulása vagy pedig a (b) pontban nevesített munkaszerződés teljesítése lehetnek.

A korlátozott tárolhatóság és a célhoz kötött adatkezelés elvei alapján a pályázat anyaga fő szabályként a felvételi eljárás lezárultáig kezelhető. Ezt követően a felügyeleti szerv álláspontja szerint a sikertelen pályázók papír alapon kezelt anyagát vissza kell küldeni vagy meg kell semmisíteni, az elektronikus úton tárolt adatokat pedig helyreállíthatatlan módon törölni szükséges. Amennyiben a munkáltató a pályázati anyagot a munkajogi, esélyegyenlőségi igények érvényesíthetőségének időtartama alatt meg szeretné tartani, erre jogos érdek jogalapon nyílhat lehetősége. Ezt az adatkezelést azonban az adatkezelési tájékoztatóban külön is fel kell tüntetni.

Címzett lehet az adatkezeléssel összefüggésben például egy külsős szakértő, aki a pályázatok értékelésében részt vesz. Hasonlóképpen címzettnek minősül a vállalatcsoport másik tagja vagy fejedvadász bevonása esetében a fejedvadász. Munkaerő-közvetítő igénybevétele esetén a munkáltató a munkaerő-közvetítővel közös adatkezelőnek minősül, melynek részleteiről a GDPR 26. cikke alapján külön tájékoztatást kell nyújtani.

A munkáltatónak nem kell arról előzetes tájékoztatást nyújtania, hogy a pályázati anyagokhoz ki fér hozzá, sérti azonban az integritás, bizalmasság elvét az a körülmény, amennyiben a munkáltató az életrajzokat a közös mappába menti le, így ahhoz azon munkavállalók is hozzáférnek, akiknek a toborzás nem munkaköri feladatuk.

Az adatkezelési tájékoztatást célszerű a munkáltató honlapján közzétenni, ez ugyanakkor nem érvényességi feltétel. Az ugyanakkor önmagában, hogy a munkáltató egy pályázótól álláspályázatot kap, nem teszi az adatkezelést jogszerűvé. Mindenképpen tájékoztatni kell tehát a pályázókat a személyes adataik kezelésének körülményeiről, illetve azzal összefüggésben érintetti jogaikról. Ez utóbbiak közül a legfontosabb az, hogy az adatkezeléssel összefüggésben tájékoztatást kérhetnek, illetve panasz esetén kérhetik a felügyeleti szerv eljárását, valamint bírósághoz is fordulhatnak.

**Az alábbiakban összefoglaljuk, hogy mely szempontokra szükséges a munkáltatónak különösen ügyelnie a munkaerő-felvétellel összefüggésben:**

1.	A célhoz kötöttség, adattakarékosság alapján határozzuk meg a kezelt személyes adatok körét. Alkalmassági vizsgálat, illetve erkölcsi bizonyítvány kezelése esetén gondosan vizsgáljuk meg a munkáltató jogos érdekének tényleges fennállását, illetve annak a pályázók jogaival és érdekeivel szembeni elsőbbségét.
2.	Rögzítsük a pályázati kiírásban, hogy okiratmásolatot, fényképet nem kérünk.
3.	Készítsünk adatkezelési tájékoztatót, melyet tegyünk ki a honlapra vagy tegyünk más módon a pályázók számára lehetőség szerint előzetesen elérhetővé (kiírás melléklete, emailben a pályázóknak megküldjük).
4.	Az álláskiírásban adjunk tájékoztatást az adatkezelési tájékoztató elérhetőségének helyéről.
5.	Hívjuk fel az érintett munkavállaló figyelmét érintetti jogaira.

## B. Adatkezelések a munkaviszony fennállása folyamán

### A kezelhető adatok köre

Az Mt. mint ágazati jogszabály 10.§-a meghatározza, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben mely adatok kezelhetőek. Ezek alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet az Mt-ben meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti. Ezen adatkezelési célokból okirat bemutatása követelhető. Ebből azonban az is következik, hogy okirat lemásolására (személyi igazolvány, adókártya, diploma stb.) a munkáltatónak jellemzően nincsen jogszerű lehetősége. Tekintettel arra, hogy a felügyeleti szerv értelmezése e tekintetben kifejezetten szigorú, így arra sincsen lehetőség, hogy a munkavállalók az okiratok másolatának elkészítését maguk kérjék vagy ahhoz kifejezetten hozzájáruljanak. Amennyiben ezt megteszik, a munkáltató eljárása sérteni fogja a jogszerűség, tisztességesség, célhoz kötöttség követelményeit, illetve megkérdőjeleződik az adatkezelés jogalapja is. Ha figyelembe vesszük az adatkezelés alapelveinek (adattakarékosság, célhoz kötöttség) hatósági értelmezését, a HR akta tartalmát lényegében csupán a munkaszerződés, illetve annak teljesítéséhez kapcsolódó néhány dokumentum képezheti. Okiratmásolatok, diplomamásolat, erkölcsi bizonyítvány másolata nem kaphatnak benne helyet. Amennyiben a munkáltató ennek ellenkezőjét észleli magánál, a papír alapon kezelt adatokat meg kell semmisítenie, az elektronikus úton tárolt adatokat pedig helyreállíthatatlan módon törölni szükséges.

Különleges adatok kezeléséhez (pl: munkaalkalmasság, ételallergia, szakszervezeti tagság) munkaviszonyban is az szükséges, hogy a GDPR 9. cikkében nevesített adatkezelési tilalom alól valamely körülményre tekintettel a munkáltató mentesülhessen. Munkaviszonyban a mentesülés alapja jellemzően a 9. cikk (2) bekezdés (b) pontjában nevesített foglalkoztatáshoz, szociális biztonságához kapcsolódó jogi kötelezettség teljesítése. Lehetséges lesz tehát a személyes adat kezelése, ennek feltételeit azonban adatkezelési tájékoztatóban kell bemutatni. A különleges adatok vonatkozásában ügyelni kell azok megfelelő biztonságára, ami azt jelenti, hogy az azokhoz való jogosulatlan hozzáférést fokozott technikai és szervezési intézkedésekkel kell biztosítani (elzárható szekrény, megtekintés dokumentálása, hozzáférési jogosultságok előírása stb.).

A bünyügyi személyes adat kezelésének feltételei, mely tekintetében a különleges adatok kezelésének a szabályait kell alkalmazni, megegyeznek a munkaerőfelvételnél bemutatottakkal. A munkáltató így a munkavállaló személy bünyügyi személyes adatainak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a munkáltató a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást. A bünyügyi személyes adat kezelése alatt minden esetben bemutatást kell érteni, a fénymásolat készítését a felügyeleti szerv nem tekinti jogszerű adatkezelésnek.<sup>18</sup> A munkáltató a bünyügyi személyes adat kezelését megalapozó korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bünyügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban kell, hogy meghatározza.

Egyedi, különleges adatnak minősül az ún. biometrikus adat, mely egyedi azonosítást tesz lehetővé. Ilyennek minősül például a munkavállaló ujjlenyomata vagy az egyedi azonosítást lehetővé tevő arcépe. Önmagában az elektronikus megfigyelőrendszer működtetésével megvalósuló adatkezelés biometrikus adatok kezelését nem jelenti, mivel a kameraképet a munkáltató jellemzően nem egyedi azonosításra használja. Amennyiben azonban a beléptetőrendszer például a munkavállalót fényképe (hangja) alapján azonosítja be, az így kezelt adatot már biometrikus adatnak tekintjük. Biometrikus adatot munkáltató lényegében nem kezelhet. Az Mt.11.§ (1) bekezdése a feltételeket a következőképpen határozza meg: A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy törvényben védett jelentős érdek súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna. Ilyen jelentős védett érdek különösen a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez, a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez, a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez, a nukleáris anyagok őrzéséhez, valamint a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez fűződő érdek. A biometrikus adatok kezelésének megfelelőségére példa az ebolalaboratórium beléptetőrendszere lehet, ahol az adatkezelést a törvényben meghatározott, kivételes és nyomatékos jogos érdek alapozza meg. Jellemzően azonban ilyen adatot a munkáltató nem kezelhet. Adatvédelmi bírsággal sújtották így a tagállami hatóságok a munkáltatót abban az esetben, amikor a pénztárgép a munkavállaló ujjlenyomatának használatára nyílt ki vagy amikor a beléptetőrendszer kamerája a munkavállalót egyedileg azonosította. A bírságot kiszabó határozatok érvelése szerint a biometrikus adatok kezelését a munkaszerződés teljesítése nem indokolta és nem állt fenn a GDPR 9. cikkében nevesített olyan kivételi kör, mely alapján a biometrikus adatok kezelése alátámasztható lett volna.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> <https://naih.hu/adatvedelmi-allasfoglalások> (hatósági erkölcsi bizonyítvány munkáltató általi kezelése)

<sup>19</sup> A biometrikus adatok kezelésére vonatkozó hatósági iránymutatás: NAIH/2019/1074 (lsd. 9. pont)

## Jogalapok a foglalkoztatással összefüggésben

A munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) szempontjából szükséges személyes adatok kezelésének a jogalapja jellemzően munkaszerződés teljesítése. A munkaszerződés teljesítése jogalapon kezelt személyes adatokat a munkáltatónak egyenként be kell mutatnia. Valamennyi adatvonatkozásában alá kell tudnia támasztani azt, hogy annak kezelése a munkaszerződés teljesítéséhez elengedhetetlenül szükséges, illetve, hogy kezelése alapvető sérelmet (pl: célhoz kötöttség, adattakarékosság stb.) nem valósít meg.

A foglalkoztatással összefüggésben kiemelt szerepe van a jogos érdek alapú adatkezeléseknek is. Az Mt-ből származó munkáltatói igény érvényesítése szempontjából lényeges személyes adatok, illetve a munkavállaló ellenőrzésével összefüggő adatkezelések jogalapja ugyanis a munkáltató jogos érdeke. Jogos érdek alapú adatkezelés esetében ugyanakkor nem szabad elfeledkezni az előzetes érdekmérlegelés szükségességéről, mely dokumentumban a munkáltató bemutatja a jogos érdeket, a munkavállalói ellenérdeket, a jogos érdek elsődlegességét, valamint a szükségességet, arányosságot biztosító garanciákat.

Adatkezelés jogalapja lehet továbbá a munkáltatót terhelő jogi kötelezettség teljesítése is. Erre példa a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok eredményének kezelése, illetve a munkáltató adóhatóság számára történő adattovábbítása. A hatósági joggyakorlat tükrében ezen jogalap alkalmazása sem teljesen egyértelmű ugyanakkor.<sup>20</sup> Egy 2021. év elején nyilvánosságra hozott döntésében például a felügyeleti szerv jogalap nélküli adatkezelést állapított meg olyan tényállás alapján, amikor az adatkezelő a személyes adatokat ugyan jogi kötelezettség teljesítése céljából kezelte, ám azok szerződés teljesítésével összefüggésben voltak szükségesek. A döntés ugyanakkor bizonytalan helyzetet teremt a jogi kötelezettség alapú adatkezelések meghatározásakor, hiszen lényegében minden ilyen esetben létezik egy mögöttes szerződéses kapcsolat.

A jogalap meghatározásával összefüggésben kiemelendő, hogy annak beazonosítása – a hazai és tagállami felügyeleti szervek gyakorlata tükrében - nem mindig egyszerű feladat. Egyrészt a hazai felügyeleti szerv értelmezésében a közhatalmi, közfeladatot ellátó szervek valamennyi – mind magánjogi, mind pedig közjogi - jogviszonyukban a GDPR 6. cikk (1)(e) bekezdésében nevesített közhatalmi szerv/közérdek jogalapra kötelesek támaszkodni.

<sup>20</sup> NAIH/2020/2546/15., <https://naih.hu/hatarozatok-vegzesek/file/326-babavaro-kolcsonnel-osszefuggesben-vegzett-adatkezeles-varandosgondozasi-konyvekrol-valo-masolatkeszites-jogszerusege>

Ez pedig azt jelenti, hogy ez lehet a jogalapja mind az álláspályázatok kezelésének, mind a munkaviszonyból/közszolgálati jogviszonyból eredő jogok és kötelezettségek a teljesítésének, a beléptetőrendszer működtetésének vagy akár az elektronikus megfigyelőrendszernek. Ezzel összefüggésben ugyanakkor nem világos, hogy milyen kivételek érvényesülhetnek e szabály alól, hiszen a GDPR-ból ez a jogértelmezés egyértelműen nem vezethető le.

Hasonlóképpen értelmezési gondot jelent a többes jogalap esete, melyre a munkaviszonyban is adódhat példa. A GDPR 6. cikke szerint az adatkezelés akkor jogszerű, ha annak legalább egy, a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében nevesített jogalapja van. Habár a munkavállaló személyes adatainak majdnem mindegyike lényegében szerződés teljesítése céljából kerül kezelésre, vannak azonban olyan személyes adatok, amelyek kezelése például a közteherviselési kötelezettség teljesítése céljából is szükséges. Ezen személyes adatok kezelésének a jogalapja jogi kötelezettség teljesítése (is) lehet.

Szintén a többes jogalap lehetőségét veti fel az ittasság munkáltatói ellenőrzése is. Egyrészt az Mt. 52.§ (1) (a)-(b) bekezdései lefektetik, hogy a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltató ezzel egyidejűleg az Mt. és a munkavédelmi szabályozás alapján köteles a munkavállalók és a munkavégzés hatókörében tartózkodók egészségét és biztonságát nem veszélyeztető munkakörnyezetet fenntartani, illetve a munkavállaló munkaképes állapotát ellenőrizni. Ezen szabályok alapján a munkaképes állapot vizsgálatának munkaszerződés teljesítése, jogi kötelezettség teljesítése, illetve – mint minden ellenőrzési jogosítvány esetében – jogos érdekek is jogalapjául szolgálhat. A szerződés teljesítése jogalapot az is alátámaszthatná, hogy a korábban hivatkozott hatósági döntés tükrében<sup>21</sup> az ellenőrzés szerződés teljesítése érdekében szükséges. Ennek az érvelésnek a támadási pontja jelen esetben az, hogy a vizsgálat a munkaszerződés teljesítéséhez nem feltétlenül szükséges, amely pedig a szerződés teljesítése jogalap feltétele. A jogi kötelezettség teljesítése jogalap pedig azért kérdőjelezhető meg, mivel nincsen konkrét jogszabályi rendelkezés, amely az adatkezelést előírná.

<sup>21</sup> lsd. 20. pont

## Az adatkezelés időtartama

Adatkezelés időtartamával összefüggésben a GDPR nem határoz meg konkrét szabályt, az időtartamot a munkáltatónak kell a jogszabályi előírások, illetve a korlátozott tárolhatóságot kimondó általános alapelv tükrében megállapítania. Az alábbiakban a terület komplexitásának figyelembevételével néhány fontosabb adatkezelési időtartamot mutatunk be azok jogi alapjának meghatározásával:

<b>Munkajogi igények elévülése (jogos érdek jogalap)</b>	Mt.286. § (1) A munkajogi igény három év alatt évül el. (2) A bűncselekménnyel okozott a) kár megtérítésére vagy b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntetethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el.
<b>Elektronikus megfigyelőrendszer felvétele (jogos érdek jogalap)</b>	Az Európai Adatvédelmi Testület 3/2019. számú iránymutatása alapján az adatkezelés időtartama jellemzően 1-2 nap lehet. Az eltéréseket egyedileg indokolni szükséges. A személy és vagyonvédelemről, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. tv. (Sztvtv.) hatályos rendelkezései nem állapítanak meg ezzel kapcsolatos kötelezettségeket.
<b>Nyugdíj alapjának megállapításához szükséges személyes adatok (jogi kötelezettség teljesítése)</b>	A társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. tv. (Tny.) 99/A. § (1) bekezdés szerint a Tbj. szerinti nyilvántartásra kötelezett a biztosított, volt biztosított biztosítási jogviszonyával összefüggő, a szolgálati időről vagy a nyugellátás megállapítása során figyelembevételre kerülő keresetről, jövedelemről adatot tartalmazó munkaügyi iratokat a biztosítottra, volt biztosítottra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig köteles megőrizni.
<b>Egyéb adatok: munkaszerződés teljesítésével összefüggésben (szerződés teljesítése jogalap)</b>	A munkáltatónak az adatkezelési időtartamokat egyedileg kell megállapítania a korlátozott tárolhatóság, célhoz kötöttség alapelvei tükrében.

### **Adattovábbítás a foglalkoztatás során**

A munkáltató kötelezettsége az adatkezelés címzettjeinek a bemutatása. Címzettek alatt olyan külső feleket értünk, akik számára a személyes adat megküldésre került vagy a személyes adatokhoz hozzáféréssel rendelkeznek. Amennyiben ezen személyek a munkáltató nevében járnak el és az ő utasításait követik (könyvelő, bérszámfejtő, informatikus, személy- és vagyonőr) abban az esetben adatfeldolgozónak tekintendők, és velük a GDPR 28. cikke alapján adatfeldolgozási szerződést kell kötni. Az adatfeldolgozó a személyes adatot saját célra nem használhatja fel (nem kezelheti). Az olyan címzettek, akik legalább részben önálló szaktevékenységet látnak el, mely a munkáltató utasításaitól független, adatkezelőknek tekintendők (pl: foglalkozás-egészségügyi szolgáltató, ügyvéd, ide tartozik az anyavállalat is). Adódhat példa közös adatkezelésre is (pl: fejevadász), akikkel a GDPR 26. cikke alapján közös adatkezelői megállapodást kell kötni. Az alábbiakban a foglalkoztatás jellemző címzettjeit és a hozzájuk kapcsolódó

<b>Külsős könyvelő, bérszámfejtő, külsős rendszergazda, szerverszolgáltató</b>	Az adatkezelő köteles velük adatfeldolgozási szerződést kötni és az adatfeldolgozás tényéről és körülményeiről a munkavállalókat tájékoztatni.
<b>Anyavállalat</b>	Önálló adatkezelő vagy közös adatkezelő a továbbított HR adatok tükrében, mivel azokat saját célra is kezeli. Az adattovábbítás célja jogos érdek, a munkáltató kötelezettsége az érdekmérlegelés elvégzése.
<b>Személy- és vagyonőr</b>	Az adatkezelő köteles velük adatfeldolgozási szerződést kötni és az adatfeldolgozás tényéről és körülményeiről a munkavállalókat tájékoztatni.
<b>Ügyvéd</b>	Önálló adatkezelő, aki az adatkezeléseit saját maga köteles leszabályozni. A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók tájékoztatása az ügyvéd bevonásáról, illetve célszerű annak bemutatása, hogy az ügyvéd adatkezelési tájékoztatója hol érhető el.



**Így kell a munkavállalókat tájékoztatni:**

A munkáltató tájékoztatásának tartalma a rendeletben meghatározott. A GDPR 12-15.§-ai alapján a munkáltató köteles a munkavállaló számára a következő tartalmú adatkezelési tájékoztatást megadni:

- a munkaszerződés teljesítésével összefüggésben kezelt személyes adatok konkrét megnevezése
- a személyes adatok forrásának a megjelölése
- az egyes adatkezelési célok bemutatása
- az adatkezelésekhez kapcsolódó jogalapok bemutatása, jogos érdek alapú adatkezelés esetében az érdekmérlegelés bemutatása
- azon címzettek bemutatása, akik számára személyes adat kerül továbbításra (vagy olyan külsős személyek, akik személyes adatokhoz hozzáféréssel rendelkeznek: könyvelő, informatikus, szerverszolgáltató, vállalatcsoport stb.)
- az adatkezelés időtartamának bemutatása
- az érintettet megillető jogok bemutatása
- un. technikai és szervezési intézkedések bemutatása.

A munkavállaló tájékoztatása megtörténhet az elektronikus vagy papír alapú adatkezelési tájékoztató elérhetővé tételével. A tájékoztatót a munkáltató – választása szerint – emailben a munkavállalóknak megküldheti, a helyben szokásos módon történő kifüggesztheti, illetve a belső szerveren elhelyezheti. A tájékoztatás tényének és időpontjának bizonyítása az adatkezelő elszámoltathatóság elvéből eredő kötelezettsége.

## C. A munkáltató ellenőrzési cselekményeinek adatvédelmi aspektusai

### 1. A munkáltató ellenőrzéséről általánosságban

Az Mt. munkáltatói ellenőrzésekre vonatkozó legfontosabb szabálya az Mt.11/A\$-a. Ennek alapvető alapelve hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ebből pedig az is következik, hogy a munkavállaló magánélete, kapcsolatai a munkahelyen sem ellenőrizhetőek. A munkáltató az ellenőrzés keretében technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót köteles előzetesen, írásban tájékoztatni. A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. Az ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat. A munkáltató ellenőrzése a munkavállaló saját eszközére is kiterjedhet azzal, hogy kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő adatokhoz férhet hozzá.

A munkáltató mozgásterét és a munkavállalók jogait a fenti szabályok, illetve az arra épülő joggyakorlat határozza meg. **A legfontosabb alapvetések a következők:**

A munkáltató ellenőrizheti többek között a munkavállaló tartózkodási helyét, mozgását, telefonos, emailés vagy egyéb kommunikációját, gépjármű- vagy számítógéphasználatát, illetve személy és vagyónvédelmi célból megfigyelőrendszert működtethet. Az ezen ellenőrzésekhez kapcsolódó adatkezelések jogalapja minden esetben az adatkezelő és/vagy harmadik fél (ügyfél) jogos érdeke. A jogos érdek fennállásának megállapításához mindenképpen körültekintően meg kell vizsgálni. Önmagában ugyanakkor az a tény, hogy a munkaviszonnyal összefüggésben a jogos érdekre, mint jogalapra támaszkodhatunk nem mond el semmit arról, hogy mely esetekben alkalmazhatjuk. A jogos érdekek konkretizálása tekintetében a munkavállalói adatok munkahelyi ellenőrzéssel összefüggő kezeléséről szóló 2/2017. számú WP29 vélemény nyújt némi eligazítást. A vélemény lefekteti, hogy a munkahelyi adatkezeléssel összefüggésben a fizikai és szellemi tulajdon védelme, a személyvédelem, munkahatékonyság ellenőrzése olyan érdekek, melyek jogossága nem kérdőjelezhető meg. Habár a jogosság fennáll, adatkezelésre csak akkor teremtenek jogalapot, amennyiben az adott érdek a munkavállaló alapvető jogaihoz, érdekeihez képest elsőbbséget is élvez. Ez egyben azt is jelenti, hogy ez a követelmény (szükségtelenül vagy aránytalanul korlátozó adatkezelés tilalma) fogja a munkahelyi adatkezelések egy részét gátolni.

**Azt pedig, hogy a munkáltató érdeke vagy a munkavállaló jogai, érdekei élveznek-e elsőbbséget a munkáltatónak kell az adatkezelések megkezdését megelőzően megvizsgálnia és dokumentálnia. Ezt hívjuk érdekmérlegelési tesztnak, melyet az érintett munkavállalókkal is ismertetni szükséges.** Az érdekmérlegelés azt hivatott biztosítani, hogy a munkáltató csupán olyan esetekben támaszkodjon erre a munkavállaló hozzájárulásától független, illetve a munkaszerveződés teljesítéséhez csupán érintőlegesen kapcsolódó jogalapra, amikor az feltétlenül indokolt. Ez egyben azt is jelenti, hogy a munkáltató a működése során nem a hatékonyságot (Isd. pl: biometrikus azonosítás), hanem a legkevésbé korlátozó adatkezelési módot kell, hogy keresse. Ez pedig természetesen egy konfliktus forrását is előre vetíti.

További szűkítést jelent a gyakorlatban a felügyeleti hatóság azon álláspontja, mely szerint a jogos érdek nem lehet sem kényelmi, sem gazdasági szempont, mivel ezen szempontokra támaszkodva alkotmányos jog (személyes adat védelme) érvényesen nem korlátozható.

A munkáltató az ellenőrzéseit a fokozatosság elve alapján köteles végrehajtani. Ennek értelmében például a munkáltató részére küldött email-ek ellenőrzésekor először az időintervallumot, tárgymezőt majd végül a tartalmat lehetséges ellenőrizni. Folyamatosan ügyelni kell ugyanis arra, hogy magánkommunikáció ne jusson a munkáltató tudomására. Ez pedig azt jelenti, hogy a munkáltató az ő nevében folytatott kommunikációt korlátlanul nem ellenőrizheti. A telefonhasználat ellenőrzése során hasonlóképpen fokozatosan kell eljárni. A munkáltató a munkavállaló által felhívott telefonszámok feltétlen beazonosítására nem jogosult. Első lépésben a telefonszámot a munkavállaló rendelkezésére kell bocsájtani, illetve a munkavállalót nyilatkoztatni szükséges. Amennyiben a telefonhívás magánjellegét elismeri, vele szemben – a magánhasználat kizárása esetén – szankció alkalmazható, de a kommunikáció tartalma, résztvevői nem ismerhetők meg.

Az ellenőrzésre lehetőség szerint a **munkavállaló jelenlétében** kell sort keríteni minden olyan esetben, amikor az ellenőrzés magánéletre vonatkozó adatokat fedhet fel. A munkavállaló jelenlétében kell így a munkaviszony megszűnésekor vagy megszüntetésekor az emaileket együttesen szétválogatni, és lehetővé tenni, hogy a munkavállaló magánadatait – az üzleti titok sértetlenül hagyása mellett – eltávolíthassa. Ennek elmaradása miatt a felügyeleti szerv által több esetben is sor került adatvédelmi bírság kiszabására.

Az Mt. jelenleg azt a szabályt tartalmazza, hogy a munkavállaló a munkaeszközöket – ellentétes megállapodás hiányában – kizárólag munkavégzésre használhatja. Fontos ugyanakkor erre a követelményre nyomatékosan felhívni a munkavállalók figyelmét. Téves ugyanakkor azt a következtetést levonni, hogy a magánhasználat kizárásával a magánadat ténye is kizárható lenne. A munkavállaló egyrészt a kötelezettségét megszegheti, másrészt pedig harmadik féltől is kaphat olyan kommunikációt, mely nem a munkavégzéssel függ össze. Ezen adatok kezelésére a munkáltató nem jogosult. Fontos tudni, hogy amennyiben a munkáltató a munkaeszközök magánhasználatát megengedi, a munkavállalóval közös adatkezelői megállapodást kell kötnie.

## 2. Az elektronikus megfigyelőrendszerek használata

### Szabályozási háttér

Az elektronikus megfigyelőrendszerek használatával összefüggő adatkezelések megfelelosége a felügyeleti szerv vizsgálati fókuszának középpontjában áll. Fontos tehát a szabályok megfelelő ismerete, mivel az adatkezelés nem megfeleloségének következménye több tízmillió forintos adatvédelmi bírság következménnyel is járhat. A területet a GDPR hatályba lépéséig a személy és vagyonvédelemről és a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII.tv. (Szvtv.) szabályozta, melynek előírásait a felügyeleti szerv más ágazatokra (így a foglalkoztatás területére) is kiterjesztve alkalmazta. Habár a törvény bizonyos előírásai jelenleg is alkalmazandóak, az elektronikus megfigyelés követelményrendszerét jelenleg az Európai Adatvédelmi Testület 3/2019. számú iránymutatásában foglaltak szerint kell megítélni.

### Így működtethető elektronikus megfigyelőrendszer

Az iránymutatás egyértelműen rögzíti, hogy az elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása a vállalkozásoknak nem alanyi joga. Amennyiben a személy- és vagyonvédelem (vagy munkahelyi ellenőrzés) ezen eszközzel kívánnak élni, abban az esetben már az adatkezelés megkezdését megelőzően ún. érdekmérlegelési tesztet kötelesek készíteni, melyben egyértelműen be kell mutatniuk az adatkezelés szükségességét és arányosságát, a kevésbé korlátozó alternatíva elérhetetlenségét, valamint azt a konkrét jogos érdeket vagy azok csoportját, mely az érintett magánszemélyek megfigyelésmentes környezethez való jogát felülírja. Ebben az esetben valóban alkalmazható elektronikus megfigyelőrendszer, de ilyenkor is szigorú törlési határidővel. A 2-3 napos adatkezelési határidőt meghaladó adatkezelési időtartamokat ugyanis külön meg kell indokolni. Munkahelyi ellenőrzésre pedig kevésbé valószínű, hogy elektronikus megfigyelőrendszer elfogadható lenne, ez több alkalommal is adatvédelmi bírsághoz vezetett.

Az egyik ilyen esetben egy közterület-felügyeleti diszpécsterszoba belső megfigyelőrendszere miatt szabott ki adatvédelmi bírságot. A hatósági vizsgálat során a jogos érdek fennállása vonatkozásában a hatóság azt emelte ki, hogy ugyan a visszaélések megelőzésére vonatkozó jogos érdek fennáll, illetve a visszaélések megelőzésére jogszabály is kötelezi az adatkezelőt, az azonban nem nyert bizonyítást, hogy az adatkezelő a legkevésbé korlátozó alternatívát választotta. Nem bizonyította tehát azt, hogy az adatkezelés szükséges és arányos korlátozásnak minősül. Kiemelte, hogy a munkavállalók folyamatos megfigyelés helyett ugyanazon cél tűzfal alkalmazásával, fenyegetéskezelő rendszerek használatával, külső adathordozók használatának tilalmával, kép- és hangrögzítésre alkalmas eszközök beviteli tilalmával, valamint emberi ellenőrzéssel elérhető lenne. Ez pedig azt is jelentette, hogy az elektronikus megfigyelőrendszer nem felelt meg a normatív kívánalomnak. Arra is rámutatott, hogy a folyamatos megfigyelés sérti az emberi méltóságot, mely szempontokra a foglalkoztatással összefüggésben különös hangsúlyt szükséges helyezni.

### **Az érdekmérlegelés szerepe**

Az Európai Adatvédelmi Testület 3/2019. számú iránymutatása szerint az adatkezelőnek a jogos érdek jogalaphoz kapcsolódó érdekmérlegelési tesztjében ki kell arra térnie, hogy az elektronikus megfigyelést, mely nem alanyi jog, milyen körülmények indokolják. Nevesítenie szükséges, hogy a jobb megvilágítás, magasabb kerítés, személyes őrizet stb. miért nem elegendőek az adott személy- és vagyónvédelmi cél eléréséhez. Be kell továbbá azt is mutatnia, hogy a személy- és vagyónvédelmi cél az átlagostól nagyobb kockázatot jelent. Ezt követően azt is be kell mutatni, hogy a munkavállalók jogaihoz, érdekeihez képest milyen szempontok alapján képez a megfigyelés elsőbbséget, illetve a megfigyelés szükségességét és arányosságát mely szempontok támasztják alá.

Ezen iránymutatásra hivatkozva a felügyeleti hatóság a NAIH/2019/2076. számú határozatában ötmillió forintos bírságot szabott ki többek között azért, mivel az adatkezelő az elmúlt években az adatkezelés további szükségességét, indokoltságát nem vizsgálta felül, azaz nem módosította folyamatosan az érdekmérlegelési tesztjét. Az adatkezelés szükségtelenségét vezette le a hatóság továbbá abból a körülményből, hogy az adatkezelő a felvételekbe hosszú ideje nem tekintett bele, illetve bűncselekmény előfordulását, érdemi bűncselekmény megakadályozását sem tudta bizonyítani.

A NAIH/2019/2466/12. számú ügyben pedig azt mondta ki a hatóság, hogy a munkavállalókat folyamatosan figyelő kamerarendszer nem csupán az emberi méltóságot sértő módon működik, hanem a cél elérésére is alkalmatlan. A kamerafelvétel alapján ugyanis nem állapítható meg, hogy az adott munkavállaló ténylegesen a feladatát végzi-e. Megállapította a Hatóság továbbá azt is, hogy a munkáltató a kamerafelvételt nem használhatja fel arra, hogy a munkavállaló egyéb jogsértését bizonyítsa (képeket nyomtatott ki és kitette kipreparálva az étkezőben), mivel nem a munkavállalók ellenőrzése volt a kamerarendszer működésének eredeti célja, és nem is számolhatott ezzel a felhasználással a kötelezettségszegő munkavállaló. Kiemelte a hatóság azt is, hogy a munkáltató nem használhatja fel a kamerafelvételt olyan jogsértés bizonyítására, mely megfigyelés nem volt a kamerás megfigyelés eredeti, jogszerű célja. Ennek következtében előállhat az a helyzet, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a munkavállaló magatartására hivatkozva – a kamerafelvétel alapján – jogszerűen megszüntetheti, ám a munkavállaló a jogellenes adatkezelésre hivatkozva panaszt nyújthat be a munkáltató ellen. Ebben az esetben a munkáltatót a felügyeleti hatóság adatvédelmi bírsággal sújthatja, ám a munkáltató a munkaügyi pert megnyerheti.

A hatóság a NAIH/2019/2076. számú határozatában pedig rámutatott arra, hogy vannak olyan helyszínek, ahol az elektronikus megfigyelés szükségessége eleve vitatható. Ilyennek minősítette az önkormányzat épületét, amely véleménye szerint tipikusan nem olyan helyszín, ahol magas bűnözés várható. Az önkormányzat ellenpéldájaként a bankot és a benzinkutat jelölte meg a határozat, mint olyan helyszíneket, ahol a személy- és vagyonvédelmi igény megalapozottabb lehet.

Azt a körülményt sem vizsgálta eddig a hatóság, hogy az elektronikus megfigyelőrendszer működésének önmagában is visszatartó ereje lehet, így alappal feltehető, hogy bűncselekmény bekövetkezésére éppen annak működése miatt nem került sor.

### **Két lépcsős tájékoztatás elve**

Az Európai Adatvédelmi Testület a két lépcsős tájékoztatás követelményét vezeti be. Ennek keretében a munkáltató kötelezettsége a kamerával megfigyelt területre való belépést megelőzően a megfigyelést piktogrammal megjeleníteni, illetve az adatkezelő személyéről, elérhetőségéről, az adatkezelés céljáról, jogalapjáról és az adatkezelési tájékoztató elérhetőségéről tájékoztatást adni. Ezen túlmenően rendelkeznie szükséges egy adatkezelési tájékoztatóval, illetve érdekmérlegeléssel, melyeknek a honlapján, a titkárságon, recepción vagy bármely, az érintettek számára elérhető helyen hozzáférhetőnek kell lennie. Az adatkezelési tájékoztatónak többek között valamennyi kamerát, azok látószögét, célját, jogalapját, az adatkezelés időtartamát, a felhasználás feltételeit, a hozzáférő személyeket, illetve az esetlegesen igénybe vett adatfeldolgozót be kell mutatnia.

### Speciális kötelezettségek:

A munkáltató az érintetti jogok között köteles arra felhívni a figyelmet, hogy a munkavállaló a felvételt megtekintheti, illetve annak elektronikus másolatát kérheti. Ilyen esetekben az egyéb képen látható személyeket ki kell takarni. ezen túlmenően a felvételekhez kizárólag célhoz kötötten, és dokumentált módon férhet hozzá a munkáltató. A hozzáférések időpontját, célját, jogszerűségét a hatóság vizsgálat keretében rendszeresen ellenőrzi.

### Az alábbiakban a legfontosabb körülményeket foglaljuk össze:

<b>Biztosítani kell a hozzáférési jogot</b>	A GDPR által biztosított egyik lényeges érintetti jog a hozzáférési jog. Ezen jog alapján az érintett munkavállaló, akinek a személyes adatait kezeljük, kérheti elektronikus másolat kiadását is. Ez pedig azt jelenti, hogy a kamerafelvételt, melyen az érintett rajta van ki kell adnunk. Amennyiben ilyen kérelmet kapunk, annak megalapozottságát nem vizsgálhatjuk. Tekintettel arra, hogy a hozzáférési jog a rendeletben alanyi jog, így azt minden további feltétel nélkül teljesíteni szükséges. Tekintettel azonban arra, hogy a hozzáférési jog gyakorolása nem éríthet más személyeket hátrányosan, így a felvételen az érintetten kívüli személyeket ki kell takarni. A hozzáférés joga egyebekben a megtekintés jogát is magában foglalja.
<b>Rövid adatkezelési határidők</b>	Az Európai Adatvédelmi Testület iránymutatása az elektronikus megfigyelőrendszer vonatkozásában az adatkezelés céljához 1-2 napos határidő jellemzően elegendő, így az ettől való eltéréseket alaposan meg kell indokolnunk. Továbbra is fennáll a hosszabb időtartam alkalmazásának lehetősége, ám ügyelni kell ilyen esetekben a megfelelő érdekmérlegelés elkészítésére.
<b>Előzetes érdekmérlegelés szükséges</b>	Az elektronikus megfigyelőrendszer működésének az alapja az adatkezelő vagy más (pl: ügyfele) jogos érdeke. Ilyen jogos érdek lehet a személy- és vagyonvédelmen túlmenően más szempont, így a munkabiztonság is. A munkavállaló ellenőrzése azonban nem lehet az adatkezelés célja. Fontos arra rámutatni, hogy elektronikus megfigyelésre a vállalkozásoknak nincsen alanyi joguk. Ez pedig azt jelenti, hogy az érdekmérlegelés keretében kell bemutatni az adatkezelés szükségességét és arányosságát is. Az érdekmérlegelés keretében statisztikákra és alátámasztható tényekre szükséges hivatkozni. Arra is ki kell térni, hogy az érintett tiltakozása esetén milyen nyomós érdek szól az adatkezelés folytatása mellett.
<b>Kétlépcsős tájékoztatás szükséges</b>	Az adatkezelőnek a személyes adatok kezeléséről tájékoztatást kell adnia. Javasolt kétlépcsős tájékoztatást alkalmazni. Az első lépcső az a helyszín, ahol az érintett a megfigyelt területre belép. Itt mindenképpen tájékoztatást kell adni az adatkezelés tényéről, az adatkezelő személyéről, elérhetőségéről, az adatkezelés jogalapjáról és arról, hogy hol tekinthető meg a részletes adatkezelési tájékoztatás. A második lépcsőben pedig maga az elektronikus megfigyelőrendszerhez kapcsolódó adatkezelési tájékoztatás.
<b>A hozzáférések dokumentálása szükséges</b>	A munkáltató, mint adatkezelő nem jogosult a felvételeket „nézegetni”. A felvételeket az adatkezelési időtartamon belül kizárólag célhoz kötötten, és dokumentálható módon lehet megtekinteni.

### 3. Emailek ellenőrzése

A munkáltató jogosult arra, hogy a nevében folytatott kommunikációt ellenőrizze. Az ellenőrzés személyes adatok kezelésével jár együtt, így ahhoz megfelelő jogalap szükséges. Az ellenőrzés jogalapja ebben az esetben is jogos érdek lehet. Ennek következtében a munkáltató köteles érdekmérlegelést készíteni, melyben a munkáltatói érdek elsődlegességét, az ellenőrzés szükségességét és arányosságát köteles alátámasztani. Ezen túlmenően adatkezelési tájékoztatást is köteles nyújtani.

A munkavállaló vagy volt munkavállaló emailjeinek ellenőrzése egyre gyakrabban vezet milliós nagyságrendű adatvédelmi bírság kiszabásához. Az egyik ügyben a munkáltató a közalkalmazotti jogviszonyban lévő dolgozó jogviszonyát felmentéssel megszüntette, melynek következtében felek között munkaügyi per is indult. A munkaügyi per ideje alatt a munkavállaló kérelmet terjesztett elő, melyben a munkáltatótól a 2018. évi leveleit kívánta megkapni CD-n annak érdekében, hogy a munkaviszonyával összefüggésben végzett, kutatással kapcsolatos tudományos publikációkra, közleményekre vonatkozó e-mailjeit megszerezhesse. Szüksége lett volna továbbá olyan, részben magánjellegű leveleire, amelyek tartalmazták bizonyos, konferenciákra jelentkezéseinek azonosítóit, jelszavát, folyóiratokhoz beküldött jelszavát, beküldési idejét, a folyóirat nevét, valamint különböző cégeknél az egyetemi képzésben használatos segédanyagok pályázásával kapcsolatos személyeket, információkat. A felügyeleti hatóság a döntésében rámutatott arra, hogy a munkavégzés következtében a munkáltató szükségképpen személyes adatokat kezel. A munkavállaló saját személyes adatai vonatkozásában addig, ameddig az adatkezelés a munka végzésével összefüggésben történik, az adatkezelés jogalapja munkaviszony esetében mindenekelőtt a munkaszerződés teljesítése, illetve közfeladatot ellátó szerv esetében közhatalmi jogosítvány gyakorolása vagy közérdek. A munkavállaló azonban a munkáltató által biztosított e-mail-fiókban a munka végzésével össze nem függő – magáncélú – tevékenységet is folytathat különösképpen akkor, ha ez nincsen megtiltva. Ezzel összefüggésben pedig már a saját és a legtöbb esetben más, harmadik személyek személyes adatait kezeli. Arra is rámutatott a hatóság, hogy a magánhasználat egyebekben teljes mértékben ki sem zárható, erre a munkáltatónak is számítnia kell. Abban az esetben azonban, amikor a magánhasználat nem tiltott (mint jelen esetben), a munkáltató kötelezettsége a közös adatkezelés szabályozása. Közös adatkezelés jön ugyanis akkor létre, amikor a munkavállaló a munkáltató engedélyével és vele egyeztetve a munkáltató eszközein „saját adatkezelést folytat.” A közös adatkezelés szabályainak meghatározása pedig a munkáltató felelőssége. Amennyiben ez nem történik meg, a munkáltató terhére kell értékelni. A hatóság rámutatott arra, hogy a GDPR 15. cikke alapján a munkavállalót megilleti a személyes adataihoz való hozzáférési jog.



A hozzáféréshez való jog azonban nem érintheti hátrányosan mások jogait és szabadságait, beleértve az üzleti titkokat vagy a szellemi tulajdont, és különösen a szoftverek védelmét biztosító szerzői jogokat.

Ha az adatkezelő nagy mennyiségű információt kezel az érintettre vonatkozóan, kérheti az érintettet, hogy az információk közlését megelőzően pontosítsa, hogy kérése mely információkra vagy mely adatkezelési tevékenységekre vonatkozik. A Hatóság álláspontja szerint ebben az esetben a munkáltató jogszerűen tagadhatta meg a munkavállaló hozzáférését munkaviszonnyal összefüggő elektronikus leveleinek teljes archívumához. A hatóság azt is kiemelte, hogy az általános adatvédelmi rendelet (63) preambulumbekzdéséből következően egy munkahelyi e- mail-fiók olyan nagy mennyiségű be- és kimenő levelet tartalmaz, tartalmazhat, hogy az adatkezelőtől nem lehetett elvárni, hogy a munkavállaló által tágran meghatározott témájú leveleket maga válogassa le és küldje el számára. E tekintetben tehát a munkáltató nem sértett jogot.

A hatóság végezetül rámutatott arra, hogy a munkavállaló általános hozzáférési kérelme ugyan túlzó volt, nem tagadható, hogy a magáncélú levelezéseihez a jogviszonya megszűnését követően is hozzáféréssel rendelkezik. A munkáltató azonban a hozzáférés biztosítása céljából nem tett intézkedéseket, így megsértette a munkavállaló hozzáférési jogát. Jogsértést valósított meg azzal is, hogy a munkavállaló számára a hozzáférési joga teljesítésével összefüggésben nem nyújtott megfelelő tájékoztatást, a munkavállaló hozzáférési jogának gyakorlását nem segítette elő. Ennek következtében a hatóság adatvédelmi bírság kiszabása mellett döntött.



## 4. Be- és kiléptetési ellenőrzések, ittasság ellenőrzése

A munkáltató a munkahelyre történő belépés, illetve az onnan történő kilépés alkalmával személy- és vagyonvédelmi célból ellenőrzéseket folytathat le. Ezen ellenőrzések jogalapja minden esetben a munkáltató által konkrétan beazonosított jogos érdek. A munkáltató kötelezettsége érdekmérlegelés keretében annak bemutatása, hogy a munkáltató vagy harmadik személy jogos érdeke nyomós, a munkavállalók érdekeivel, jogaival szemben elsőbbséget élvez, illetve, hogy az ellenőrzés szükséges és egyben arányos is.

Az egyik jogesetben például az képezte vita tárgyát, hogy a munkahelyükre érkező vagy a munkahelyüket elhagyó munkavállalók csomagja mennyiben ellenőrizhető, illetve azzal összefüggésben milyen garanciális, eljárási szabályok alkalmazhatóak. A jogesetben a személyiségi jog védelmére figyelemmel a csomag átvizsgálására a nyilvánosság elől elkülönített helyiségben került sor, mely helyiségben kamera is üzemelt, és rögzítette az eljárás menetét a későbbi – munkáltató véleménye szerint alaptalan – vádak megelőzése érdekében. Ezen kamerát a munkáltató éppen az egyik munkavállalójának kérésére szereltette fel annak érdekében, hogy az eljárását dokumentálni tudja. Az ellenőrzések során a munkáltató véletlenszerű módon kiválasztott munkavállalók esetében alkoholszondás vizsgálatot is végeztetett. A felügyeleti hatóság döntésében megállapította, hogy kevés esetben lehet helye általános jellegű és mindenkire kiterjedő személyi vizsgálatoknak. Amennyiben ugyanis a csomagátvizsgálás mindenkire kiterjed, nehezen támasztható alá a célhoz kötöttség, arányosság elveinek a megvalósulása. Rögzítette továbbá azt is, hogy a csomag tartalma a magánszféra körébe tartozik, melynek ellenőrzése sértheti az érintett munkavállalók magánéletét és emberi méltóságát. Tekintettel arra, hogy a munkáltató a jogos érdekét nem támasztotta alá megfelelően, illetve nem vizsgálta (és nem dokumentálta) egyéb, kevésbé korlátozó alternatívák elérhetőségét (pl: detektoros kapu, szakszervezeti jelenlét), nem fogadta el a munkáltatói érdek elsődlegességét. Nem találta megalapozottnak a munkáltató jogos érdekét az elektronikus megfigyelőrendszer működésével összefüggésben sem.

Az alkoholszondás vizsgálatokkal összefüggésben kiemelte, hogy a vizsgálat elvégzésére a vagyongőr nem rendelkezik jogszabályi felhatalmazással, így azt kizárólag a munkáltató saját munkavállalója végezheti.

A hatóság nyomatékosan kiemelte, hogy amennyiben a munkáltató ilyen ellenőrzéseket alkalmaz, rendelkeznie szükséges részletes adatkezelési tájékoztatóval (benne az érintetti jogok bemutatásával), az ellenőrzésre vonatkozó eljárásrenddel, valamint megfelelő érdekmérlegeléssel.

## 5. A munkahelyi ellenőrzéshez kapcsolódó problémák

### Az érdekmérlegelés bizonytalansága

Az érdekmérlegeléssel, illetve a munkáltatói ellenőrzéssel kapcsolatos nehézségeket a gépjárművekbe szerelt nyomkövetőberendezés példáján szemléltetjük. Ahogy arra a 2/2017. WP29. vélemény utal, a munkáltatónak jogos érdeke fűződhet ahhoz, hogy bármikor meg tudja állapítani a jármű tartózkodási helyét. Ez ugyanakkor csupán az első szempont. Következő lépésben ugyanis azt kell megvizsgálni, hogy „az adatkezelésre szükség van-e azok eléréséhez, és hogy a tényleges megvalósítás eleget tesz-e az arányosság és a szubszidiaritás elvének.” Ennek a szempontnak a mérlegelése ugyanakkor nem egyszerű. Amennyiben ugyanis például a magánhasználat engedélyezett, úgy a gépjármű nyomkövető berendezését kikapcsolhatóvá kell tenni. Ebben az esetben ugyanakkor nem érvényesül a munkáltató vagyónvédelmi szándéka, hiszen a gépjárművet ilyen időszak alatt is eltulajdoníthatják. Erre az esetre azt ajánlja a vélemény, hogy a nyomkövető meghatározott távolság elérése esetén kezdje csupán az adatok rögzítését. Könnyű belátni, hogy a személyes adatok védelme jelen esetben a munkáltató tényleges vagyoni kárát okozhatja.

Hasonló kérdéseket vet fel a távmunkavégzés területe is. A hivatkozott WP29-es vélemény ugyanis kiemeli, hogy a munkáltató kötelezettsége, hogy ugyanolyan védelmi szintet biztosítson távmunkavégzés esetén is, mint, amely védelmi szintet a munkahelyen alkalmaz, hiszen a személyes adatokhoz való jogosulatlan hozzáférés kockázata a távolsággal megnő. Miután ennek technikai eszközeiből néhány elemet a vélemény bemutat, azonnal rá is mutat azonban arra, hogy az ellenőrzések nagy része a magánélet korlátozásával nem áll arányban. Nem monitorozható így a munkavállalónak minden lépése. Olyan ellenőrzési módokat azonban nem nevesít, melyekkel a munkáltató által elérni kívánt célok megvalósíthatóak. Ennek oka részben az, hogy az ellenőrzés keretei tényállástól, azaz a munkáltató tevékenységétől, a munkavállaló által kezelt adatok jellegétől függően változhatnak. Emellett azonban megállapítható, hogy a vélemény a lefektetett elvek gyakorlati alkalmazásához több segítséget is nyújthatna.

## Jogi anomáliák a foglalkoztatáshoz kapcsolódó ellenőrzésekkel összefüggésben

A foglalkoztatás területével kapcsolatosan a munkahelyi ellenőrzések jogi követelményei több szempontból is problémákat vetnek fel. Ezen problémák egy része a szabályozás életszerűségével kapcsolatos (Isd. munkáltató nevében folytatott kommunikáció ellenőrzése). További problémát jelent azonban a szabályozás ellentmondásossága, hiányossága is, mely leginkább személy- és vagyonőr alkalmazásával összefüggésben jelentkezik. A munkavégzés helyére történő belépés alkalmával számos üzemben alkalmaznak alkoholszondás vizsgálatot. Az ellenőrzés jogalapja a munkáltató személy- és vagyonvédelemhez kapcsolódó jogos érdeke, illetve az Mt-n, valamint a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII.tv. (Mvt.)-ben nevesített jogi kötelezettsége. Amennyiben ugyanakkor a munkáltató a beléptetést vagyonvédelmi feladatot ellátó vállalkozásnak szervezi ki, a személy- és vagyonvédelemről, valamint magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXIII.tv.(Szvtv.) alapján ilyen vizsgálatot annak alkalmazottjai nem végezhetnek. A felügyeleti szerv egyik döntésében ezzel összefüggésben kiemelte, hogy ezen ellenőrzési eszköz csupán a munkáltató alkalmazottai útján gyakorolható.

További problémát jelent, hogy az Szvtv. a munkahelyre belépő munkavállaló csomagjának átvizsgálására kivételes esetekben, alapos gyanú fennállása esetén biztosít lehetőséget. Kérdésként vetődik fel, hogy ugyanez a korlátozás fennáll-e, amennyiben a csomagvizsgálatot nem személy- és vagyonőr, hanem a munkáltató valamely alkalmazottja végzi, rájuk ugyanis az Szvtv. korlátozó rendelkezései nem vonatkoznak.



### III. A MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGE A MUNKAVÁLLALÓ JOGSÉRTÉSÉÉRT

A munkavállalók a munkáltatói szervezetrendszeren belül részt vesznek a személyes adatok kezelésében. Amennyiben ezzel kapcsolatosan mulasztást követnek el, ennek minden felelőssége és következménye a munkáltatóra hárul. Az adatvédelmi hatósági eljárás keretében őt (a munkáltatót) terheli annak bizonyítása, hogy a személyes adatok kezelésének megfelelőségéről gondoskodott, felmérte az adatkezeléshez kapcsolódó konkrét kockázatokat, illetve azokról a munkavállalókat kioktatta. A leggyakoribb munkavállalói jogsértéseket a téves adatrögzítés, a jogosulatlan adatközlés, valamint az adathordozók, személyes adatok gondatlan felügyelete képezik. Az egyik ügyben a hatóság azért szabott ki adatvédelmi bírságot a munkáltatóra, mivel annak alkalmazottja az adatbázisban téves adatokat rögzített. A tévedés következményeképpen a panaszos kölcsön iránti kérelmét visszautasították arra hivatkozással, hogy a személyes adatai a KHR-ben szerepelnek egy kölcsönügylettel kapcsolatban. A munkáltató arra hivatkozott, hogy nem szándékos magatartás okozta a jogellenes adatkezelést, hanem az az egyik munkavállalójához köthető adminisztrációs hibára vezethető vissza. A felügyeleti hatóság ugyanakkor ezt az érvelést nem fogadta el tekintettel arra, hogy a munkáltató minősül adatkezelőnek és nem annak munkavállalói. Az minősül ugyanis adatkezelőnek, aki megszervezi az adatkezelés folyamatát és kialakítja annak körülményeit, nem pedig az ügyintézők. Rámutatott arra, hogy az adatkezelő legfontosabb jellemzője az, hogy érdemi döntéshozatali jogkörrel rendelkezik, és felelősséggel tartozik az adatkezelés valamilyen, a GDPR-ban rögzített kötelezettség teljesítéséért. Kiemelendő az is, hogy **amennyiben az adatkezelő az adatkezelés körülményeit nem szervezi, illetve ellenőrzi kellő gondossággal, a kiszabott bírság mértéke vonatkozásában sem hivatkozhat vétlenségére.** A hatóság megállapította, hogy a jogsértés a panaszos magánszféráját jelentősen érintette. További súlyosbító körülményként értékelte, hogy nem volt olyan belső eljárásrend, mely a tévedést kiküszöbölhette volna. Bírságnövelő körülményként értékelte azt is, hogy az adatkezelő felelősségét korábban, hasonló jogsértés miatt már megállapította, valamint, hogy a GDPR több cikke is megsértésre került.

**Dr. Kéri Ádám ügyvéd**  
**LIGA**



## IMPRESSZUM

Írta: Dr. Kéri Ádám  
Felelős kiadó: Független Szakszervezetek  
Demokratikus Ligája  
(LIGA Szakszervezetek)

Doszpolyné Dr. Mészáros Melinda elnök

Nyomdai munkálatok: Britalux Kft. – Veszprém

Projekt száma: GINOP-5.3.3-18-2018-00001

Kiadás éve: 2021

ISBN 978-615-01-3339-3



**JOG PONT**<sup>OK</sup>  
[www.jogpontok.hu](http://www.jogpontok.hu)



A kiadvány a GINOP-5.3.3-18-2018-00001 azonosítószámú, Dél-Alföldi JOGPontok című projekt keretében készült.