

Társadalmi fenntarthatóság

Szerkesztette
Smuk Péter

Fenntartható biztonság és társadalmi környezet tanulmányok
I.



LUDOVIKA
EGYETEMI KIADÓ

Társadalmi fenntarthatóság

Fenntartható biztonság és társadalmi környezet tanulmányok

I.

Sorozatszerkesztő

Kis Norbert – Koltay András

Társadalmi fenntarthatóság

Szerkesztette

Smuk Péter



LUDOVIKA
EGYETEMI KIADÓ

Budapest, 2020

Ludovika Egyetemi Kiadó Nonprofit Kft.
Székhely: 1089 Budapest, Orczy út 1.
Kapcsolat: kiadvanyok@ludovika.hu

A kiadásért felel: Koltay András rektor
Felelős szerkesztő: Pordány Katalin
Olvasószerkesztők:

Bujdosó Hajnalka, György László, Oláh Andrea, Orbán Áron, Pokorádi Zsófia, Szarvas Melinda
Tördelőszerkesztők:

Fehér Angéla, Stubnya Tibor, Tihanyi József

© A szerkesztők, 2020

© A szerzők, 2020

© Ludovika Egyetemi Kiadó, 2020

Minden jog védve.

A GDPR által okozott kihívások a munkajogban

Lukács Adrienn

Bevezetés

A munka világában számos kihívással nézhettünk szembe az elmúlt évek során. A társadalmi, gazdasági változások, a technológiai fejlődés, köztük az információs-kommunikációs technológiák térnyerése a munka világára is jelentős hatást gyakoroltak. Az így felmerülő kihívásokra az Európai Unió több alkalommal is felhívta a figyelmet: megemlítendő többek között a 2006-os Zöld Könyv,¹ valamint a 2017-es szociális jogok európai pillére.² A Zöld Könyv főként az atipikus munkaviszonyok térnyerésére, valamint a „flexicurity”, azaz rugalmas biztonság jelentőségére helyezte a fókuszot, míg a szociális jogok európai pillére olyan jogokat és elveket határoz meg, amelyek kiemelkedő fontosságúak a 21. században. Ezen jogok és elvek között szerepel többek között az esélyegyenlőséghez való jog, a szociális biztonsághoz kötődő jogok, valamint a munkavállalók személyes adatok védelméhez való joga.³

A személyes adatok védelmének kérdése kiemelt fontosságú a 21. században. A technológiai fejlődésnek és a társadalomban bekövetkezett változásoknak köszönhetően napjainkra a személyes adatok kezelése és gyűjtése jelentős mértékben megnőtt.⁴ Példaként elég az okostelefonok, drónok, táblagépek vagy akár a közösségi média térnyerésére gondolni. Ezek a változások azonban nemcsak a mindennapokat érintik, hanem a munka világára is jelentős hatást gyakorolnak, hiszen nagyban megkönnyítették a munkavállalók személyes adatainak a kezelését is. A személyes adatok védelméhez való jog alapvető emberi jog,⁵ amely valamennyi embert, így a munkavállalókat is megilleti. Az érintett a személyes adatain keresztül kiszolgáltatottá válhat,⁶ ezért garanciális jelentőségű, hogy a személyes adatok kezelése megfeleljen a vonatkozó jogszabályokban foglaltaknak.

Annak érdekében, hogy a fent nevezett változásokra a jogalkotó reagáljon, Európai Unió szinten adatvédelmi reformra volt szükség, amelynek keretében az EU elfo-

¹ Az Európai Közösségek Bizottsága (2006): *Zöld Könyv. A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival*. Brüsszel, COM(2006) 708 végleges.

² Európai Parlament – Európa Tanács – Európai Bizottság (2017): *A szociális jogok európai pillérének kihirdetéséről szóló intézményközi nyilatkozat*. (2017/C 428/09).

³ Európai Parlament – Európa Tanács – Európai Bizottság 2017, II. fejezet, 10. c.

⁴ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, preambulum (6).

⁵ Lásd például: Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 8. cikk.

⁶ MAJTÉNYI László (2002): Az információs szabadságok és az adatvédelem határai. *Világosság*, 43. évf. 2–3. sz. 56.

gadta az általános adatvédelmi rendeletet (a továbbiakban: GDPR).⁷ A tanulmány célja, hogy bemutassa az EU-s szabályozás legfontosabb munkajogi vonatkozásait, valamint az általuk okozott kihívásokat. Ennek érdekében először megvizsgálja az EU-s jogszabályi kereteket, majd az ennek tükrében felmerülő munkajogi kihívásokat, különös tekintettel a tagállamok által a GDPR-hoz képest pontosabban meghatározott szabályok elfogadásának lehetőségére.

Adatvédelmi szabályozás az Európai Unióban

Átfogó EU-s adatvédelmi szabályozás már a GDPR elfogadása előtt is létezett, amely védelmet az 1995-ös adatvédelmi irányelv biztosította.⁸ Ugyanakkor, közel 15 évvel az irányelv elfogadását követően, felmerült az adatvédelmi szabályozás reformjának szükségessége. Ennek okai közé tartozott, hogy a rohamos technológiai fejlődés, valamint a globalizáció új kihívásokhoz vezetett az adatvédelem területén is, valamint a személyes adatok gyűjtése sokkal kifinomultabbá és kevésbé kimutathatóvá vált.⁹ Míg az irányelv megalkotásának idején megszámlálható mennyiségű adatkezelőről és adatkezelésről volt szó, addig ez a helyzet több mint két évtizeddel később már nem állt fenn.¹⁰ Példaként elég arra gondolni, hogy míg 1995-ben nem volt jellemző, hogy valamennyi háztartás rendelkezzen internetkapcsolattal (sőt!), addig ma már ez teljesen természetesnek tekintendő, a számítógépek, laptopok, tabletek, okostelefonok stb. elterjedésével.¹¹ Az is problémaként merült fel, hogy az irányelv nem érte el a kívánt harmonizációs hatást, és így a tagállamok szabályozásai sok esetben különböztek.¹²

⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK irányelve (1995. október 24.) a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról.

⁹ European Commission (2010): *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – A comprehensive approach on personal data protection in the European Union*. Brussels, 4. November. COM(2010) 609 final. 2.

¹⁰ DE HERT, Paul – PAPA-KONSTANTINOU, Vagelis (2012): The proposed data protection Regulation replacing Directive 95/46/EC: A sound system for the protection of individuals. *Computer Law and Security Review*, Vol. 28, No. 2. 131.

¹¹ Míg 1995-ben világszerte 16 millió internethasználóról beszélhettünk, 2020 januárjára ez a szám 4574 millióra emelkedett [Elérhető: Internet World Stats (é. n.)]. Viviane Reding, a Bizottság alelnöke is azt nyilatkozta, hogy az irányelv elfogadásának idején az európaiaknak kevesebb mint 1%-a használta az internetet. European Commission (2012): *Press release: Commission proposes a comprehensive reform of data protection rules to increase users' control of their data and to cut costs for businesses*. Elérhető: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-46_en.htm (A letöltés dátuma: 2020. 03. 28.)

¹² DE HERT – PAPA-KONSTANTINOU 2012, 131.

Szükségessé vált tehát az adatvédelmi reform annak érdekében, hogy az EU a 21. században is megfelelőképp tudja biztosítani a személyes adatok védelmét – amely reform keretében fogadta el az EU-s jogalkotó a GDPR-t.¹³ Bár az irányelvben meghatározott alapelvek továbbra is érvényesek, valamint a GDPR is technológiaselemleges szabályozást alkalmaz,¹⁴ a reform keretében számos változást eszközölt az EU a személyes adatok védelme területén.¹⁵

Az első – és talán leginkább szembetűnő – változás, hogy a GDPR nem irányelvben szabályozza többé az adatvédelem kérdését, hanem rendeleti formában, ezáltal egységes európai adatvédelmi szabályozást létrehozva. A jogszabály típusának megváltoztatásán túl a GDPR több jelentős változtatást is eszközölt, többek között szélesítette a területi hatályt,¹⁶ pontosította a hozzájárulás fogalmát,¹⁷ az érintetti jogosultságok vonatkozásában erősítette az érintett pozícióját,¹⁸ új elveket is bevezetett,¹⁹ szélesítette az adatkezelőket terhelő kötelezettségeket, valamint szigorúbb jogkövetkezményeket állapított meg a GDPR-ban foglaltak be nem tartása esetére.²⁰ Ezen túlmenően tartalmaz az adatkezelés különös eseteire vonatkozó rendelkezéseket, amelyek keretében szabályozza többek között a foglalkoztatással összefüggésben megvalósuló adatkezeléseket.

¹³ Az adatvédelmi reform másik dokumentuma az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/680 irányelve (2016. április 27.) a személyes adatoknak az illetékes hatóságok által a bűncselekmények megelőzése, nyomozása, felderítése, a vádeljárás lefolytatása vagy büntetőjogi szankciók végrehajtása céljából végzett kezelése tekintetében a természetes személyek védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 2008/977/IB tanácsi kerethatározat hatályon kívül helyezéséről.

¹⁴ European Commission 2010, 3.

¹⁵ A GDPR mellett ugyanakkor léteznek szektorális adatvédelmi normák is. Például lásd (az elfogadás alatt álló) az Európai Parlament és a Tanács rendeletét az *elektronikus hírközlés* során a magánélet tiszteletben tartásáról és a személyes adatok védelméről, valamint a 2002/58/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről; vagy az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2018/1725 rendeletét (2018. október 23.) a természetes személyeknek a személyes *adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése* tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendeletét.

¹⁶ European Union Agency for Fundamental Rights – Council of Europe (2018): *Handbook on European Data Protection Law: 2018 Edition*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. 31.

¹⁷ VOIGT, Paul – VON DEM BUSSCHE, Axel (2017): *The EU General Data Protection Regulation (GDPR). A Practical Guide*. Springer. 93.

¹⁸ BOUNEDJOUM, Amira (2016): Réforme européenne des données personnelles : les nouveautés pour les droits des personnes. *JCPE Semaine Juridique*, No. 22. 44–47.

¹⁹ Idetartozik többek között a beépített adatvédelem (*data protection by design*), az alapértelmezett adatvédelem (*data protection by default*) és az adatvédelmi hatásvizsgálat (*data protection impact assessment*) elve. Elérhető: COSTA, Luiz – Poullet, Yves (2012): Privacy and the Regulation of 2012. *Computer Law and Security Review*, Vol. 28, No. 3. 259.

²⁰ Különösen a közigazgatási bírság emelendő ki, amelynek az összege akár a 20 millió eurót is elérheti (vagy vállalkozások esetében az előző pénzügyi év teljes éves világgazdasági forgalmának legfeljebb 4%-át). Lásd 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 83. cikk (5).

A GDPR által okozott kihívások a munkajog területén

A rendeleti formában történő szabályozásnak köszönhetően valóban egységes(ebbé) vált az EU-s adatvédelem, bár a közvetlen alkalmazhatóság nem zárja ki azt, hogy bizonyos eltérések legyenek a tagállami szabályok között. Ugyanis bizonyos esetekben maga a GDPR hatalmazza fel a tagállamokat arra, hogy szabályozzanak²¹ vagy pontosabban szabályozzanak egy meghatározott kérdést; így kihívást okoz, hogy a személyes adatok kezelésére vonatkozó szabályozás (bár vitathatatlanul lényegesen egységesebbé vált) EU-s és tagállami szinten több jogszabályban található – a munka világában megvalósuló adatkezelések esetében is.

A GDPR 88. cikke ugyanis kifejezetten felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy a foglalkoztatás terén pontosabb szabályokat állapítsanak meg, így e téren párhuzamosan alkalmazandók a GDPR rendelkezései, valamint a tagállami munkajogi rendelkezések (amelyek hazánk vonatkozásában az Mt.-ben található). A különleges adatok esetében is lehetőség nyílik az eltérésre: ennek általános adatvédelmi vonatkozásainak a részletszabályai az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben (a továbbiakban: Infotv.) található, míg a(z egyes) különleges adatok kezelésére a munka világában az Mt. lesz az irányadó.²²

Emiatt a GDPR által támasztott munkajogi követelmények elemzése elválaszthatatlan a hazai vonatkozó szabályok tárgyalásától. Témánk szempontjából különösen jelentős a foglalkoztatásra, a személyes adatok különleges kategóriájának (a továbbiakban: különleges adatok) kezelésére, valamint a büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre vonatkozó személyes adatok (a továbbiakban: bűnügyi személyes adatok) kezelésére vonatkozó szabályok, így a továbbiakban ezeket ismertetjük.

A foglalkoztatással összefüggő adatkezelések

A GDPR jelentős hatást gyakorolt a munkahelyi adatvédelem terén is, hiszen általános jelleggel, szektor- és technológiасemlegesen rendezi az adatvédelem kérdését – így a benne foglalt követelményeket (köztük a már megnevezett definíciós, alapelvi és egyéb változásokat) alkalmazni kell a munkahelyi adatkezelések során is.²³ Ennek ellenére a *GDPR 88. cikke* kimondja, hogy a foglalkoztatás terén felmerülő adatkezelések vonatkozásában a tagállamok részletesebb szabályozást fogadhatnak el, annak érdekében, hogy a mun-

²¹ A GDPR-preambulum (27) értelmében ebbe az esetkörbe tartozik az elhunyt személyes adatainak védelme, amelyre a GDPR nem alkalmazandó, a tagállamoknak ugyanakkor lehetőségük van szabályozni a kérdést.

²² BANKÓ Zoltán et al. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez.* (Jogtárból 2020. 03. 26-án letöltött verzió; 10. §-hoz fűzött magyarázat.)

²³ ARANY-TÓTH Mariann (2018): A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján (1. rész). *Munkajog*, 2. évf. 1. sz. 25.

kavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét. Ez újdonságként jelenik meg a korábbi irányelvhez képest, ugyanis az irányelv nem tartalmazott kifejezetten a munka világát célzó rendelkezéseket.²⁴ Mindez ugyanakkor azt jelenti, hogy a rendeleti formában történő szabályozás ellenére is felmerülnek a foglalkoztatás területén megvalósított adatkezelések esetében egyes tagállami sajátosságok – különösen arra tekintettel, hogy EU-s szinten egységes munkajogról sem beszélhetünk.

A GDPR 88. cikk (1) bekezdése értelmében a tagállamok vagy jogszabályban, vagy kollektív szerződésben állapíthatnak meg pontosabban meghatározott szabályokat. Az ily módon elfogadott rendelkezések a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése, valamint a munkaviszony megszüntetése célját szolgálhatják.²⁵ A fent meghatározott célok közé tartozik *különösen* a munkaerő-felvétel, a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítése, a munka irányítása, tervezése és szervezése, a munkahelyi egyenlőség és sokféleség, a munkahelyi egészségvédelem és biztonság, a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelme, valamint a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlása és élvezete, valamint a munkaviszony megszüntetése.²⁶ A fenti célokból meghozott szabályok tartalmára vonatkozóan a GDPR azt írja elő, hogy azoknak alkalmasnak kell lenniük az érintett emberi méltóságának védelmére, jogos érdekeinek és alapvető jogainak megóvására, amelyekre tekintettel kell lenni különösen az adatkezelés átláthatóságának biztosítása során, a vállalkozáscsoporton belüli adattovábbítások során, illetve a munkahelyi ellenőrzési rendszerek vonatkozásában.²⁷

Magyarországon a jogalkotó az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvénnyel (a továbbiakban: GDPR-salátatörvény) rendelkezett a foglalkoztatás területén felmerülő adatkezelésekről, amelynek keretében módosította az Mt. vonatkozó rendelkezéseit²⁸ – és amellyel a 88. cikk felhatalmazása alapján pontosabban megállapított szabályokat fogadott el.

A GDPR elfogadását megelőzően a munkavállalók személyes adatainak a kezelésére az Infotv. volt alkalmazandó, amely jogszabály tartalmazta a legfontosabb definíciókat, alapelveket, követelményeket, az Mt. ezeket konkretizálta a munka világának kontextusában. Ezen túlmenően az adatkezelések és megfigyelések részletes szabályait a korábbi adatvédelmi biztos, valamint az őt 2012-ben felváltó Nemzeti Adatvédelmi és Informá-

²⁴ SCHULTIS, Catherine (2017): Le traitement de données dans le cadre des relations de travail dans le règlement sur la protection des données personnelles. *Daloz IP/IT*, No. 5. 266.

²⁵ BUZÁS Péter – PÉTERFALVI Attila – RÉVÉSZ Balázs szerk. (2019): *Magyarázat a GDPR-ról*. (Jogtárból 2020. 03. 26-án letöltött verzió.) 13.4.

²⁶ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 88. cikk (1); VOIGT – VON DEM BUSSCHE 2017, 225.

²⁷ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 88. cikk (2); VOIGT – VON DEM BUSSCHE 2017, 226.

²⁸ Az Mt.-t leszámítva több mint 80 jogszabályt módosított a GDPR-salátatörvény az adatvédelmi reform végrehajtása érdekében.

ciószabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) dolgozta ki a gyakorlatában. Bár az Mt. a GDPR elfogadását megelőzően is rendelkezett a felek személyiségi jogainak a védelméről, tartalmazott rendelkezéseket a nyilatkozatok és alkalmassági vizsgálatok megtételéről, valamint a munkavállalók megfigyeléséről, ezt nem részletekbe menően tette.

A 2019. április 26-án hatályba lépő változásokkal ez a helyzet részben megváltozott. A GDPR-salátatörvény ugyanis jelentősen módosította az Mt.-t, bár a rendelkezéseknek az adott megfigyelési módra, helyzetre való alkalmazása során várhatóan továbbra is fontos szerepe lesz a NAIH értelmező tevékenységének. A módosítás érintette *A személyiségi jogok védelme* című részt, illetve nagyban bővítette a személyes adatok kezelésére vonatkozó szabályokat. Különösen fontos, hogy az Mt. immár tartalmaz egy *Adatkezelés* elnevezésű alcímet, jelentősen kibővítve a munkahelyi adatkezelésekre (ahol újdonságként jelennek meg különösen az okiratok bemutatására vonatkozó szabályok, valamint a biometrikus és bűnügyi személyes adatokra vonatkozó rendelkezések) és ellenőrzésekre vonatkozó szabályokat (különösen a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz magáncélú használata tekintetében).²⁹

Különleges adatok

A különleges,³⁰ más néven szenzitív adatok (nem megfelelő) kezelése olyan kockázatokkal járhat, mely nagymértékben hathat az érintett alapvető jogaira és szabadságaira, többek között az emberi méltóságára, vagy akár az egyenlő bánásmódra – ennek megfelelően fokozottabb védelemben részesíti őket a jogalkotó.³¹ A GDPR értelmében fő szabály szerint tilos a különleges adatok kezelése.³²

Ugyanakkor a GDPR több esetben is meghatároz olyan kivételeket, amely esetekben kezelhetők ezek a különleges adatok.³³ Ezen kivételek közül különösen az említendő meg, amely arra vonatkozik, ha „az adatkezelés az adatkezelőnek vagy az érintettnek a foglalkoztatást, valamint a szociális biztonságot és szociális védelmet szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében szükséges, ha az érintett alapvető jogait és érdekeit védő megfelelő garanciákról is rendelkező uniós vagy tagállami jog, illetve a tagállami jog szerinti kollektív szerződés ezt

²⁹ A bevezetett változásokról lásd bővebben: RÁTKAI Ildikó (2019): Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben. *Munkajog*, 2. sz. 69–75.

³⁰ Ilyen adatnak minősül 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 adat [2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 9. cikk (1)].

³¹ European Union Agency for Fundamental Rights – Council of Europe 2018, 96.; BUZÁS–PÉTER-FALVI–RÉVÉSZ 2019, 4.1.2.1.

³² 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 9. cikk (1).

³³ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 9. cikk (2).

lehetővé teszi [...]”.³⁴ A GDPR-salátatörvény által bevezetett módosításoknak köszönhetően immár az Mt. is tartalmaz ilyen rendelkezést, amelynek keretében a biometrikus adatokra vonatkozó adatkezeléseket szabályozza.³⁵

Ennek keretében az Mt. a *biometrikus adatok*³⁶ kezelését szűk körben (rendszerint amennyiben az az érdekmérlegelés jogalapja szerint is megalapozott),³⁷ de lehetővé teszi, kimondva, hogy azok kizárólag az érintett azonosítása céljából kezelhetők.³⁸ További feltétel, hogy az valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely egyrészt vagy a munkavállaló, vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, másrészt vagy a törvényben védett jelentős érdek súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.³⁹

Bűnügyi személyes adatok

Fontos kiemelni, hogy a GDPR nem használja a bűnügyi személyes adat kifejezést, helyette a „büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre vonatkozó személyes adatok” terminológiát tartalmazza. A bűnügyi személyes adat fogalma az Infotv.-ben található,⁴⁰ amely a GDPR-nál tágabban értelmezi

³⁴ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 9. cikk (2) b).

³⁵ BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat. A GDPR 9. cikk (4) ezeken a kivételeken túlmenően felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy további feltételeket – köztük korlátozásokat – tartsanak hatályban, illetve vezethetnek be a genetikai adatok, a biometrikus adatok és az egészségügyi adatok kezelésére vonatkozóan.

³⁶ 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet 4. cikk 14. pont: „»biometrikus adat«: egy természetes személy testi, fiziológiai vagy viselkedési jellemzőire vonatkozó minden olyan sajátos technikai eljárásokkal nyert személyes adat, amely lehetővé teszi vagy megerősíti a természetes személy egyedi azonosítását, ilyen például az arckép vagy a daktiloszkópiai adat [...]”.

³⁷ BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat. Kivételes esetben, amennyiben az önkéntesség valóban fennáll, az érintett hozzájárulása is megfelelő jogalként szolgálhat. Ám erre csak szűk körben van lehetőség, amennyiben az érintett rendelkezésére áll egy *valós* alternatíva az azonosításra. Ilyen eset lehet a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközön az arcfelismeréses azonosítással, vagy ujjlenyomattal való hozzáférés az eszközhöz (BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat).

³⁸ Mt. 11. § (1).

³⁹ Az Mt. 11. § (2) tartalmaz egy példálózó felsorolást a jelentős védett érdek eseteiről, amelybe 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 Büntető Törvénykönyv szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez fűződő érdek.

⁴⁰ Infotv. 3. § 4. értelmében „bűnügyi személyes adat: a büntetőeljárás során vagy azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy a büntetőeljárással összefüggésben, a büntetőeljárás lefolytatására, illetve a bűncselekmények felderítésére jogosult szerveknél, továbbá a büntetés-végrehajtás szervezeténél keletkezett, az érintettel kapcsolatba hozható, valamint a büntetett előéletre vonatkozó személyes adat”.

ezt a koncepciót,⁴¹ az adatok szélesebb körére kiterjeszti a fokozott védelmet. Ezen adatok vonatkozásában a GDPR kimondja, hogy kezelésük csak akkor lehetséges, amennyiben az megfelelő joggal rendelkezik, és ha az közhatalmi szerv adatkezelésében történik, vagy ha az adatkezelést az érintett jogai és szabadságai tekintetében megfelelő garanciákat nyújtó uniós vagy tagállami jog lehetővé teszi.⁴²

Az Infotv. így ezen felhatalmazás alapján szabályozza a büntügyi személyes adatok kezelését: az Infotv. az általa a különleges adatokra vonatkozó szabályok alkalmazását rendeli el a büntügyi személyes adatokra is – amennyiben törvény, nemzetközi szerződés vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusa eltérően nem rendelkezik.⁴³ Azáltal, hogy a jogalkotó kiterjesztette a büntügyi személyes adatokra a különleges adatokra vonatkozó szabályozást, megvalósította a GDPR 10. cikke által meghatározott követelményt, hogy megfelelő garanciáknak kell rendelkeznie a tagállami jognak.⁴⁴ Annak érdekében azonban, hogy a foglalkoztatás terén is kezelni lehessen a büntügyi személyes adatokat, további garanciák bevezetése volt szükséges, amelyek az Mt.-ben találhatóak.⁴⁵

A GDPR-salátatörvény akképp módosította a Mt.-t, hogy deklarálta, hogy bizonyos meghatározott feltételek teljesülése esetén a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy *büntügyi személyes adatot* (tipikusan idetartozik az erkölcsi bizonyítvány) kezeljen. Az ilyen adatok abból a célból kezelhetők, hogy megállapítható legyen, hogy a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy olyan feltétel alá esik-e, amely a betöltött munkakörben korlátozná vagy kizárná a foglalkoztatását. A foglalkozást kizáró vagy korlátozó feltétel vagy törvény rendelkezésén alapul,⁴⁶ vagy a munkáltató maga is meghatározhat ilyen követelményt bizonyos esetekben.⁴⁷ Ezen esetek közé tartozik, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a munkáltató jelentős vagyoni érdeke;⁴⁸ törvény által védett titok vagy bizonyos meghatározott törvény által védett érdekek (például lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzése; a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzése, a nukleáris anyagok őrzése) sérelmének veszélyével járna.⁴⁹ Bár a munkáltató a fent meghatározott esetekben jogosult a büntügyi személyes adatok kezelésére, ez nem azt jelenti, hogy mentesülne a szüksé-

⁴¹ Az Infotv.-ben szereplő fogalom ugyanis felöleli a büntetőeljárásokat, valamint azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy büntetőeljárással összefüggésben keletkezett adatokat is.

⁴² 2016/679 EU európai parlamenti és tanácsi rendelet, 10. cikk.

⁴³ Infotv. 5. § (7).

⁴⁴ BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat.

⁴⁵ BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat.

⁴⁶ Például ilyen rendelkezés található az Mt. 44/A §-ban, amely a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltató által történő munkaviszony létesítésével kapcsolatban támaszt a büntetlen előélethez fűződő követelményeket.

⁴⁷ Mt. 11. § (3) bekezdés.

⁴⁸ Ilyen jelentős vagyoni érdek lehet, ha például a munkavállaló az adott munkakörben nagyobb összegű pénzt kezel, nagy értékű felszerelés van rábízva vagy hozzáfér a munkáltató számára jelentős vagyoni értékkel rendelkező vagyontárgyakhoz vagy adatokhoz (BANKÓ et al. 2019, 11. §-hoz fűzött magyarázat).

⁴⁹ Mt. 11. § (4) bekezdés.

gesség-arányosság követelménye alól: a gyakorlatban nehézséget okozott, hogy a munkáltatók számos esetben arra kérték az érintettet, hogy a hatósági erkölcsi bizonyítvány helyett a bünyügyi nyilvántartó szervtől igényelje a bünyügyi nyilvántartási rendszerben kezelt adataira vonatkozó tájékoztatást. A NAIH szerint az így megvalósított adatkezelés sérti a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát.⁵⁰ Az Mt. továbbá azt is kimondja, hogy a munkáltató köteles előzetesen írásban meghatározni a bünyügyi személyes adatok kezelésére vonatkozó feltételeket.⁵¹

Összegzés

Bár a munkajog területén számos kihívás merül fel, napjaink információs társadalmában nem lehet figyelmen kívül hagyni a személyes adatok védelméhez való jogot és annak a munka világában történő érvényesülését. Az adatvédelmi reform nemcsak az EU adatvédelmében vezetett be jelentős változásokat, hanem közvetlenül hazánk jogrendszerére is nagy hatással volt: bár a GDPR rendeleti formában szabályozza az adatvédelem kérdését, a foglalkoztatás terén felhatalmazza a tagállamokat arra, hogy pontosabban megállapított szabályokat fogadjanak el. Így kihívásként jelenik meg, hogy egységes EU-s munkahelyi adatvédelemről továbbra sem beszélhetünk, felmerülhetnek bizonyos eltérések az egyes tagállami szabályozások között, valamint elszórtan, több jogszabályban található az alkalmazandó szabályok. A GDPR felhatalmazása alapján a jogalkotó 2019-ben módosította az Mt.-t. Bár több esetben ez nem jelentett érdemi változást, mivel az Mt. korábban is tartalmazott az adatvédelemre vonatkozó szabályokat, illetve az egyes adatkezelések vonatkozásában a NAIH gyakorlata kimunkálta a részletszabályokat, ezen szabályok törvényi szinten történő rögzítése hozzájárulhat a munkavállalók és munkáltatók jogkövető magatartásának elősegítéséhez.

⁵⁰ NAIH 2016, 23.

⁵¹ Mt. 10. § (5) bekezdés.