

KÚRIAI DÖNTÉSEK BÍRÓSÁGI HATÁROZATOK

2022/11
70. évfolyam



2022. november

TARTALOM

JOGEGYSÉGI PANASZ TANÁCS

- 2/2022. Jogegységi határozat (Jpe.III.60.011/2022/15. szám) a genetikai, teratológiai ártalom következtében egészségkárosodottan született gyermek esetében az egészségügyi szolgáltató kártérítési felelősségének fennállása miatt kártérítésként fizetendő felnevelési költségről..... [1687](#)
- A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.I.60.032/2022/5. számú végzése..... [1696](#)
- A Kúria Jogegységi Panasz Tanácsának Jpe.I.60.039/2022/6. számú végzése..... [1698](#)

KOLLÉGIUMI VÉLEMÉNYEK

- 1/2022. (IX. 20.) KK-PK kollégiumi vélemény a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 33/A. § (9) bekezdése szerinti biztosíték nyújtására vonatkozó végzés végrehajtás szempontjából történő minősítéséről..... [1700](#)

BÜNTETŐ KOLLÉGIUM

- [284](#) Ha a sértettek a terhelt irányába nem fejtettek ki fizikai támadó magatartást vagy ilyen szándékú fizikai ráhatást (érintést, fogást), akkor a sértettek felszólító és megállást elérni kívánó magatartása nem merítette ki a jogos védelmi helyzet megállapíthatóságát megalapozó jogtalan támadás vagy az ilyennel közvetlenül fenyegető veszély büntetőjogi fogalmát. Jogtalan támadás hiányában fel sem merülhet a terhelt magatartásának elhárító cselekménykénti értékelése [1702](#)
- [285](#) A súlyosítási tilalom megsértését jelenti, ha a másodfokú bíróság a terhelt terhére bejelentett fellebbezés hiányában az elsőfokú bíróság által kiszabott több büntetési nem közül bármelyik tartamát vagy mértékét súlyosítja, akkor is, ha a másik büntetési nem alkalmazását enyhíti vagy mellőzi; ideértve azt is, ha az elsőfokú bíróság által kiszabott szabadságvesztés és pénzbüntetés közül a szabadságvesztés kiszabását mellőzi..... [1705](#)
- [286](#) 2022. március 1. napját megelőzően a bűncselekményegységbe tartozó valamennyi részecselekmény tekintetében a büntethetőség akadályát jelentette, ha egy vagy több részecselekményt az Európai Unió valamely tagállamának bírósága már jogerősen elbírált [1707](#)
- [287](#) I. Feltétlen eljárási szabálysértést valósít meg a járásbíróság, ha olyan cselekményt bírál el, amely a vád tárgyává tett és az elsőfokú ítéletben is megállapított tényállás alapján a törvényszék hatáskörébe tartozik. Ha a másodfokú bíróság a Be. 608. § (1)

bekezdés c) pontjában írt, feltétlen hatályon kívül helyezést eredményező eljárási szabálysértés miatt nem helyezi hatályon kívül az elsőfokú ítéletet, a felülvizsgálati eljárásban az első- és a másodfokú ítélet hatályon kívül helyezése nem mellőzhető.

Hatáskör hiányában a terhelt beismerő nyilatkozatának elfogadására és ügydöntő határozat meghozatalára nincs törvényes lehetőség. A hatáskör vizsgálata a vádlottnak a beismerő és tárgyalásról lemondó nyilatkozata esetén is a bíróság Be. 23. §-ából fakadó kötelezettsége.

II. Az előkészítő ülésen a terhelt beismerő nyilatkozatának – az egyéb törvényi feltételek fennállása esetén történő – az elfogadását követően sem köti a bíróságot a vádirati minősítés.

A bíróságok hatásköre a vád tárgyává tett cselekmény helyes és törvényes minősítéséhez igazodik, függetlenül annak az ügyészség vagy a bíróság általi esetleges téves minősítésétől..... [1712](#)

[288](#) I. Csak a bűnösség kérdésében hozott eltérő döntés nyitja meg a másodfellebbezés és a harmadfokú eljárás igénybevitelének lehetőségét, a próbára bocsátás megszüntetése iránt indult, de időközben célját és okát vesztett – nem újbóli vád alapján indult – (kényszerű) eljárás megszüntetése a harmadfokú eljárás lehetőségét azonban nem alapozza meg.

II. Amennyiben egy másik ügyben a próbára bocsátást már megszüntette a bíróság és büntetést szabott ki, akkor ebben a tárgyban már nem folytatható – ismételten – tovább az eljárás, mert annak már nincs törvényi alapja és célja.

Az ilyen megszüntetés ekként nem a Be. 615. § (2) bekezdés b) pontja szerinti ellentétes döntés..... [1710](#)

[289](#) A Kúria Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétett határozatától való eltérésre alapított felülvizsgálati okra történő hivatkozásnak csak az alábbi feltételek együttes fennállása esetén van lehetőség:

- a felülvizsgálati indítvánnyal támadott jogerős ügydöntő határozatot a bíróság 2020. július 1-jén vagy azt követően hozta, a felülvizsgálattal támadott határozattól való eltérést megalapozó határozatot a Kúria hozta és az 2012. január 1. napját követően
- a Bírósági Határozatok Gyűjteményében közzétételre került, valamint
- a felülvizsgálati indítvány tartalmazza annak megjelölését, hogy az állított eltérés a büntető anyagi jog mely szabályának (1) bekezdésében meghatározott megsértését eredményezte, vagy a 649. § (2) bekezdésében meghatározott mely eljárási szabálysértést eredményezett.

- Amennyiben ezen feltételek közül bármelyik hiányzik, a felülvizsgálati indítvány alapján felülvizsgálati eljárás lefolytatása kizárt [1723](#)
- [290](#) A jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről szóló törvény rendelkezéseire figyelemmel, a büntetőeljárásban különbséget kell tenni a jogi személy érdekében eljáró ügyvéd és a jogi személy törvényes képviselője által meghatalmazott képviselő között. A jogi személy érdekében eljáró ügyvéd a büntetőeljárás törvény védői pozíciójához hasonló eljárási feladatot lát el, jogainak köre ehhez igazodik, és ezen feladatainak a jogi személy érdekében történő ellátásának biztosítása érdekében határozza meg a 2001. évi CIV. törvény 9. § (4) bekezdése a meghatalmazással kapcsolatos korlátozásokat.
- Ettől eltérő a jogi személy törvényes képviselője által meghatalmazott képviselő eljárási pozíciója, ebben az esetben lényegében magának a büntetőeljárás törvényben szabályozott terhelti pozícióhoz hasonló eljárási helyzetben lévő jogi személynek a joggyakorlása nyilvánul meg. A jogi személy jogait természetesen csak törvényes képviselője útján gyakorolhatja, kötelezettségeit csak törvényes képviselője útján teljesítheti. A törvényes képviselő a törvény felhatalmazása alapján személyesen, illetve meghatalmazott útján is eljárhat [1731](#)
- POLGÁRI KOLLÉGIUM
POLGÁRI SZAKÁG**
- [291](#) A régi Ptk. hatálya alatt kötött határozatlan idejű megbízási szerződésbe foglalt általános meghatalmazás hatályát veszti a Ptk. hatálybalépését követő öt év elteltével. Ezt követően a megbízási szerződésre továbbra is a régi Ptk.-t, a képviselt által esetlegesen adott újabb általános meghatalmazásra a Ptk.-t kell alkalmazni. [1735](#)
- [292](#) Önmagában az a körülmény, hogy a kúriai bíró részt vett a Kúria Jogegységi Panasz Tanácsa határozatának meghozatalában, nem ad alapot az elfogultságának megállapítására [1737](#)
- [293](#) Ha a kártérítési felelősséget megalapozó és azon kívül eső együttesen ható okok közrehatásának aránya nem határozható meg, és a káros eredmény részösszetevői okozatossági szempontból nem különíthetők el szakértői módszerekkel, a bíróságnak mérlegeléssel kell állást foglalnia a közrehatás arányának a kérdésében. [1739](#)
- [294](#) Használt gépkocsi tulajdonjogának átruházása tárgyában létrejött adásvételi szerződés alapján a szolgáltatott dolog rendeltetése szerinti követelmény és egyúttal a szerződés célja a gépjármű közforgalomban való jogszerű használhatósága, amelynek mellőzhetetlen kelléke az eredeti egyedi azonosító (eredeti alvázszám) megléte. Ennek hiányában a szolgáltatott dolog nem teljesíti a rendeltetése szerinti követelményt, azaz nem felel meg az előírt törvényes tulajdonságoknak. Erre tekintettel az eladó teljesítése hibás, ami kellékszavatossági felelősségét vonja maga után [1742](#)
- [295](#) Jogszerű a vevő hibás teljesítésre alapított elállása a szerződéstől, ha a szerződés tárgyában jelentkező számos, a tartós használatot gátló, ellehetlenítő hiba kijavítását az eladó nem vállalja [1745](#)
- [296](#) A károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségek megtérülésével kapcsolatos bírói gyakorlatban alapvetően az észszerűség, a célszerűség, az indokoltság, az arányosság objektív kritériumai érvényesülnek. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás követelményéből azonban az is következik, hogy nemcsak az általában elvárhatóságot, hanem az adott helyzetből fakadó körülményeket is értékelni kell. Ebből a szempontból az a döntő, hogy amikor a károsult a kiadásról határozott, a felmerülő költséget a rendelkezésére álló információk alapján, az eset körülményeire is tekintettel indokoltnak, szükségesnek, arányosnak tarthatta-e. Nem értékelhető a károsult kárenyhítési kötelezettségének megsértéseként az olyan magatartás, amely a károsult számára az elvárható mértéket meghaladó terhet eredményezne [1753](#)
- [297](#) A szerződés fedezetelvonó jellegének és ebből következően relatív hatálytalanságának megállapítása iránti, megalapozott kereseti kérelem alapján a szerző fél köteles túrni, hogy a jogosult az igényét a szerződéssel átruházott vagyontárgyból kielégíthesse [1756](#)
- [298](#) Az egyéni ügyvéd által képviselt fél nevében az ügyvéd ügyfélkapuján és nem a cégkapuján előterjesztett fellebbezést vissza kell utasítani [1760](#)
- [299](#) Az ügyvédi iroda által képviselt fél nevében az ügyintéző ügyvéd ügyfélkapuján és nem az ügyvédi iroda cégkapuján előterjesztett fellebbezést vissza kell utasítani [1761](#)
- POLGÁRI KOLLÉGIUM
GAZDASÁGI SZAKÁG**
- [300](#) I. Ha egy másik cég részére könyvviteli szolgáltatást végző gazdasági társaság kerül felszámolás (vagy kényszerintézkedések hatálya) alá, a cég vezetőjének ilyen helyzetben is minden intézkedést meg kell tennie annak érdekében, hogy hozzájusson a cég irataihoz és egy másik könyvviteli szolgáltatást végző személy segítségével tegyen eleget a vagyon kezelésével kapcsolatos kötelezettségének.
- II. A vezető tisztségviselő nem mentesülhet a felelősség alól arra hivatkozással, hogy azért nem tudta megtenni a szükséges intézkedéseket, mert a cég iratai a könyvviteli szolgáltatást végző személynél voltak [1764](#)

- 301** I. Az okirat saját váltónak minősül akkor is, ha a kibocsátó (kiállító) aláírása hamis vagy képviseleti joggal nem rendelkező személytől származik, azonban a váltói akarathány kizárja a váltókötelezettség keletkezését. A képviseleti jogosultság a váltónak nem alaki kelléke, hanem a váltó kifizetéséért való felelősség anyagi jogi feltétele. A feltétlen kifogások előadását a Vár. 17. §-a nem korlátozza.
II. A szabad bizonyítás, a bizonyítékok szabad felhasználásának elve, a közvetett bizonyítékok felhasználhatósága – eltérő szabályozás hiányában – a váltóperekben is érvényesül. A közvetett bizonyítékok zárt láncolatának szükségessége nem jelent formállogikai láncolatot..... [1769](#)
- POLGÁRI KOLLÉGIUM
MUNKAÜGYI SZAKÁG**
- 302** A sérelemdíjban marasztalás lehetőségét biztosító törvényi rendelkezések céljának az a jogalkalmazás felel meg, amely nem marasztal olyan alacsony összegű sérelemdíj megfizetésére, amely nem alkalmas a sérelem kompenzálására, sem pedig a jogsértéstől visszatartó preventív hatás kifejtésére..... [1774](#)
- 303** Nem vizsgálható az egyenlő bánásmód megsértése és a joggal való visszaélés tilalma a valós felmondási ok okszerűsége körében. A felmondás jogellenességére alapított munkaügyi perben a joggal való visszaélés mint jogalap csak akkor merülhet fel, ha a felmondás indokolása jogszerű, és az nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe..... [1776](#)
- 304** A szakszervezeti tisztségviselő munkavállaló munkaviszonya felmondásához a szakszervezet által megtagadott egyetértés a bíróság ítéletével nem pótolható, ha a munkaviszony megszüntetése bizonyítottnak a szakszervezeti érdekvédelmi tevékenység elnehezülését jelentené..... [1779](#)
- KÖZIGAZGATÁSI KOLLÉGIUM**
- 305** Amennyiben megismételt eljárásban a közigazgatási hatóság nem a közigazgatási ügyekben eljáró bíróság határozatának rendelkező része és indokolása szerint jár el, úgy a közigazgatási határozat megsemmisítése nem mellőzhető..... [1785](#)
- 306** A más perben szerzett bizonyítékra csak akkor alapítható döntés, ha a bíróság azt az eljárási szabályoknak megfelelően a per anyagává teszi..... [1790](#)
- 307** Amennyiben egy adott szerződés tekintetében maradéktalanul megvalósulnak a Hpt. 6. § (1) bekezdés 102. pontja szerinti elemek, akkor bármennyire is atipikus a szerződés és magában hordozza a Ptk. letéti szerződésre vonatkozó jellemzőit is, széfszolgáltatási szerződésként történő minősítése nem jogszerűtlen..... [1794](#)
- 308** A felperes keresetőségi jog hiányában nem vitathatja eredményesen, hogy a felperesi érdekelt részére nem kézbesítették a perbeli végzést, mert e körben nem érte a felperest jogsérelem.
A felperesi érdekelt perbelépésével nem változtathatja meg a kereset irányát azzal, hogy olyan jogszabálysértésre hivatkozik, amely a keresetben nem szerepel, vagy amely szerepel ugyan a keresetben, azonban annak érdemi vizsgálatára a felperes keresetőségi jogának hiánya miatt nem kerülhet sor..... [1799](#)
- 309** A forgalmazó feladata a forgalomba hozatal körében az eszköz végfelhasználónak történő rendelkezésre bocsátása alkalmazásra történő átadásig. Az üzembe helyezés a forgalomba hozatal járulékos, de nem minden esetben szükségszerűen velejáró cselekménye..... [1803](#)
- 310** A Magyar Tudományos Akadémia Tudományetikai Bizottságának tudományetikai ügyben hozott döntése nem közigazgatási jog által szabályozott, így nem lehet közigazgatási jogvita tárgya..... [1806](#)
- 311** A keresetben foglaltak megismétlése nem alkalmas az ítélet jogszerűségének megkérdőjelezésére..... [1808](#)
- 312** I. Felülbírálatra nem alkalmas az az ítélet, amely a közigazgatási szerv jogsérelem orvoslására tett cselekményét a közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény 83. §-a szerinti eljárásrendet követve nem értékeli.
II. Önmagában az a tény, hogy a közigazgatási határozatban foglalt kötelezést a kötelezett helyett már végrehajtották, nem jelenti azt, hogy a kötelezés alapjául szolgáló eljárásban az ügyféli jogok figyelmen kívül hagyása az ügy érdemére nem hatott ki..... [1810](#)
- 313** I. Amennyiben a Kúria a mintaperben hozott ítéletet teljeskörűen hatályon kívül helyezi, a mintaperi ítélet kötőereje megszűnik.
II. Ha a regisztratív hatóság érdemi vizsgálat nélkül utasítja vissza a kérelmet, a bíróság is csak a csatolt okiratokból megállapítható nyilvánvaló tények alapján vizsgálhatja felül a közigazgatási döntést.
III. Ha a regisztratív hatóság előtt eljáró ügyfél által csatolt okiratok ellentmondásosak, a bejegyzési kérelem érdemi vizsgálat nélküli visszautasítása jogszerű.
IV. A haszonbérleti szerződés hatályát érintő magánjogi vita eldöntése a polgári bíróság hatáskörébe tartozik. A magánjogi szerződések közjogi jogkövetkezményeit (földhasználati nyilvántartásba történő bejegyzés) csak akkor lehet levonni, ha a bejegyzés közjogilag releváns feltételeinek, tényeinek fennálltát az ügyfél igazolja..... [1813](#)
- 314** A „közvetlenül megelőző” időbeli kapcsolat megszakadása esetén, ha a volt haszonbérlet rajta kívül álló, neki fel nem róható okra hivatkozik az előhaszonbérleti joga

fennállása körében, akkor ez(eke)t az ok(oka)t vizsgálni kell [1818](#)

EURÓPAI UNIÓ BÍRÓGÁGA HATÁROZATAI

- I** C-18/21. sz. Uniqa Versicherungen ügyben 2022. szeptember 15-én hozott ítélet [1822](#)
- II** C-159/21. sz. Országos Idegenrendészeti Főigazgatóság és társai ügyben 2022. szeptember 22-én hozott ítélet [1824](#)
- III** C-339/20, C-397/20. sz. VD és SR egyesített ügyekben 2022. szeptember 20-án hozott ítélet [1831](#)
- IV** C-633/20. sz. TC Medical Air Ambulance Agency ügyben 2022. szeptember 29-én hozott ítélet [1840](#)

FÓRUM

- Dr. Farkas Zsuzsanna - A Kúria joggyakorlata a szolgálati járandósággal kapcsolatos ügyekben [1844](#)
- Dr. Lukács Adrienn - A munkavállalók személyes adatainak védelme a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók ellenőrzésére és a személyes adatok közlésére [1852](#)

Dr. Lukács Adrienn*
A munkavállalók személyes adatainak védelme a
Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a
munkavállalók ellenőrzésére és a személyes
adatok közlésére

Absztrakt

Az Európai Unió adatvédelmi reformja keretében elfogadott általános adatvédelmi rendelet (GDPR) következtében felértékelődik a személyes adatok védelméhez való jog fontossága – amely alól a munka világa sem képez kivételt. Az EU-s szabályoknak való megfelelés hazánk munkajogi szabályozását is érintette. A munkaviszony létrejövetele, teljesítése és megszűnése során szükségszerű a személyes adatok munkáltató általi kezelése. A különféle adatkezelések közül a tanulmány a munkavállalók elektronikus ellenőrzésére, valamint a személyes adatok közlésére fókuszál, a Kúria döntéseinek tükrében bemutatva a felmerülő adatvédelmi-munkajogi kérdéseket.

Protection of employees' personal data in light of the case-law of the Curia, with special regard to the control over employees and the disclosure of personal data

Abstract

The General Data Protection Regulation (GDPR), adopted in the context of the European Union's data protection reform, made data protection a significant and topical question – whereas the world of work is not an exception. Compliance with the EU rules also affected Hungary's labour law regulations. The establishment, performance and termination of the employment relationship necessarily comes with the processing of employees' personal data. Of the various data processing scenarios, the article focuses on the electronic control of employees as well as the disclosure of personal data, through presenting the Curia's decisions and the arising data protection and labour law challenges.

Bevezetés

A személyes adatok védelmének jelentőségét jól érzékelteti, hogy a világon a három legnagyobb (tárgyi) érték az arany, az olaj és az adat.¹ A jelenleg is zajló negyedik ipari forradalom (Ipar 4.0) alapja a digitalizáció, mesterséges intelligencia, a dolgok internete, melyek következtében felértékelődik a személyes adatok fontossága és ezzel párhuzamosan a megfelelő védelmük biztosítása. A negyedik ipari forradalom jelentős változásokat hozhat az élet minden területén, beleértve a munka világát is.

A felmerülő kihívásokra az Európai Unió is reagált: az adatvédelmi reform keretében elfogadott általános adatvédelmi rendeletnek (a továbbiakban: GDPR)² köszönhetően immár szigorúbb szabályozással bír a személyes adatok védelme. Ugyan az uniós jogalkotó a korábbi irányelv³ helyett a rendeleti szabályozási forma mellett döntött, egységesítve a tagállamok adatvédelmi szabályozását, kivételek is találhatóak a közvetlen hatály alól. Ilyen kivételnek minősül a GDPR 88. cikke, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy a foglalkoztatás terén, pontosabban megállapított szabályokat fogadjanak el, teret adva a tagállami specifikációnak. Ezek a szabályok a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9–11/A. §-ban kaptak helyet. Ennek keretében a magyar jogalkotó bővítette a már korábban is létező adatvédelmi szabályokat,⁴ továbbá kiegészítette azokat a biometrikus adatokra és bűnügyi személyes adatokra vonatkozó szakasszal.⁵

A munkaviszony létrejövetele, teljesítése és megszűnése során szükségszerű a személyes adatok munkáltató általi kezelése. A tanulmány a vonatkozó jogszabályok, kúriai joggyakorlat, adatvédelmi hatósági gyakorlat, valamint a szakirodalom elemzésére épül.⁶ Jelen tanulmány célja annak vizsgálata – a munkaviszony teljesítésének kérdésére fókuszálva –, hogy miként jelenik meg a munkavállalók személyes adatai védelmének kérdése a Kúria joggyakorlatában, különös tekintettel a munkavállalók elektronikus eszközzel történő ellenőrzésére, valamint a munkavállalók által közzétett személyes adatok körére.

* A szerző LL.M., PhD; főtanácsadó, Kúria; adjunktus, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar. Az írás a szerző álláspontját tartalmazza, az nem értelmezhető az őt foglalkoztató intézmények állásfoglalásaként.

¹ JÓZAN Flóra: *Gondolatok az adatvédelmi tisztviselőről*, Jura, 2018/2, 412.

² 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 rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) (a továbbiakban: GDPR).

³ 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.

⁴ Megállapította az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény 100. § (1) bekezdése.

⁵ A törvénymódosításról lásd bővebben RÁTKAI Ildikó: *Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben*, Munkajog, 2019/2, 69–75.; LUKÁCS Adrienn: *A GDPR által okozott kihívások a munkajogban*. In: Társadalmi fenntarthatóság (szerk.: Smuk Péter), Ludovika Egyetemi Kiadó, Budapest, 2020, 1769–1777.

⁶ Ugyan a hivatkozott ítéletek a GDPR következtében elfogadott jogszabály-módosításokat megelőző időben keletkeztek, célszerű azoknak a jelenleg hatályos jogszabályi környezet tükrében történő vizsgálata.

I. A munkavállalók elektronikus eszközzel történő ellenőrzése

A munkaviszony alanyait terhelő jogokból és kötelezettségekből⁷ levezethető a munkáltatót megillető ellenőrzéshez való jog (és kötelezettség) léte,⁸ melyhez a munkáltató technikai eszközt is használhat.⁹ Az ellenőrzés ugyanakkor nem lehet korlátlan, tekintettel kell lennie a munkavállalót megillető jogokra, különös tekintettel a személyes adatok védelméhez való jogra. A továbbiakban kúriai ítéletek tükrében tárgyalom ezeket a követelményeket.

I. 1. A Kúria Mfv.I.10.397/2018/7. számú ítélete

A vizsgált ügyben a Kúriának a munkavállaló telefonjának ellenőrzése tárgyában kellett állást foglalnia. A felperes munkavállaló on-trade területi vezető munkakörben állt az alperes munkáltató alkalmazásában. A munkáltató egy belső vizsgálat során elkérte több alkalmazott, közöttük a felperes mobiltelefonját és céges laptopját vizsgálat céljából. A felperes a saját tulajdonú, de céges SIM-kártyát tartalmazó mobiltelefonját is rendelkezésre bocsátotta a vizsgálathoz. A feltételezett visszaélés kapcsán a munkáltató meghallgatta a felperest két üzenetváltás tárgyában, valamint a felperes a magánéletével összefüggő kérdésekre (büntetőeljárás folyamatban léte, anyagi helyzet) válaszolt. Ezt követően a felek közös megegyezéssel megszüntették a munkaviszonyt.

A munkavállaló írásban megtámadta a közös megegyezéssel megállapodást tévedésre hivatkozással. Az utóbb fenntartott keresetében a közös megegyezéssel megállapodás érvénytelenségére hivatkozva kérte, hogy a bíróság állítsa helyre a munkaviszonyát, és kötelezze a munkáltatót elmaradt munkabér és az ellenőrzéssel összefüggésben megvalósított személyiségi jogsértés miatt sérelemdíj megfizetésére. Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Az első fokon eljáró közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította, melyet a másodfokon eljáró törvényszék helybenhagyott. A munkavállaló felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős ítélet hatályon kívül helyezése mellett a munkáltató sérelemdíjban való marasztalását, másodlagosan az elsőfokú bíróság új eljárás lefolytatására utasítását kérte. A munkáltató felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában fenntartását kérte.

A Kúria szerint a felülvizsgálati kérelem megalapozott volt. Az ítélet meghozatala során figyelemmel volt mind az adatvédelmi, mind a munkajogi követelmények érvényesülésére,

valamint az Emberi Jogok Európai Bíróságának (a továbbiakban: EJEB) gyakorlatára is. Kimondta, hogy (1) a munkáltató megsérti a munkavállaló magántitokhoz és a személyes adatok védelméhez fűződő személyiségi jogát, ha ezeknek az adatoknak a kezelése a megfelelő tájékoztatást követően adandó, kifejezett írásbeli hozzájárulása hiányában történik. (2) A munkáltatónak a munkavállaló ellenőrzése előtt meg kell határoznia azokat a módszereket és intézkedéseket, amelyek útján közvetlenül hozzáférhet a munkavállaló személyes kommunikációjának tartalmához; tájékoztatni kell őt arról is, hogyha az ellenőrzés a személyes adataira is kiterjed. (3) A munkavállaló ellenőrzése akkor jogszerű, ha következményei arányban állnak a munkáltató által elérni kívánt, deklarált jogszerű céllal, és megfelelő biztosítékot nyújt a visszaélésekkel szemben.

I. 2. A munkavállalók ellenőrzésére vonatkozó adatvédelmi követelmények

A fenti ítéletben a Kúria hivatkozott a munkavállalók megfigyelésére vonatkozó, az adatvédelmi jogban már kikristályosodott legfőbb követelményekre, figyelembe véve az adatvédelmi jogi és a munkajogi jogszabályokat, valamint az EJEB által kimunkált – a hazánkra nézve is kötelező – követelményrendszerét.

I. 2. 1. Előzetes tájékoztatás

A munkáltató jogosult arra, hogy technikai eszközzel ellenőrizze a munkavállalóit, azonban erről köteles előzetesen írásbeli tájékoztatást nyújtani.¹⁰ Ahogy arra a Kúria is helytállóan rámutatott a fentebb bemutatott ítéletben, a tájékoztatásnak nem elég csupán az adatkezelés tényére kiterjednie, hanem magában kell foglalnia az adatkezelés valamennyi lényeges elemét, és a munkavállalókat közérthető és egyértelmű módon kell tájékoztatnia arról, hogy mely személyes adatokat kezeli a munkáltató, milyen célból, milyen jogalapon, milyen időtartamig, stb.¹¹ Az átláthatóság követelményét az Mt., a GDPR, az Infotv.,¹² valamint az Európa Tanács égisze alatt működő EJEB is kimondta.

A Kúria által is hivatkozott *Bărbulescu kontra Románia* ügyben¹³ hozott ítélet is egyértelműen megállapítja, hogy az eszköz magánhasználatának pusztán tiltása nem teszi önmagában jogszerűvé a tiltás ellenőrzése során felmerülő adatkezelést, így a munkáltató tiltás esetén is köteles megfelelő módon tájékoztatni a munkavállalót a személyes adatainak a kezeléséről.¹⁴ Amennyiben a munkáltató részletesen rendezi az ellenőrzés kérdését a belső

⁷ A munkáltató szervezi meg a munkavégzést, felel elsősorban a munkahelyi biztonságért, munkavédelmi követelmények megvalósításáért, utasításokat ad, fegyelmezi a munkavállalókat, miközben a munkavállaló kötelezettsége a munkavégzés és rendelkezésre állás, a munkáltatói utasításoknak a teljesítése (Mt. 51–57. §).

⁸ *Munkajog* (szerk.: Gyulavári Tamás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 248–249.

⁹ Mt. 11/A. § (1) bekezdés.

¹⁰ Mt. 11/A. § (1) bekezdés, GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont.

¹¹ HORVÁTH István–SZLADOVNYIK Krisztina: *Az EU adatvédelmi rendeletének alkalmazása a munkaviszony tekintetében, 2. rész*, Adó, 2018/8–9, 139.

¹² 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról.

¹³ Emberi Jogok Európai Bírósága: *Bărbulescu kontra Románia*, no. 61496/08, 2017.

¹⁴ FÜRJES Annamária–GUBA Veronika Rita: *Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban*, In: Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai

szabályzatában, úgy az ellenőrzés jogszerűnek minősülhet. Utóbbi megállapítást a *Libert kontra Franciaország* ügyben¹⁵ mondta ki az EJEB: a tényállás szerint a munkáltató a munkavállaló távollétében fért hozzá a számítógépéhez, majd a rajta tárolt magánjellegű adatok (hamisított dokumentumok és pornóképek- és filmek) miatt megszüntette a munkavállaló munkaviszonyát. Az ügyben jelentősége volt egyrészt annak, hogy a francia jogszabályok megfelelő egyensúlyt biztosítottak a munkáltató ellenőrzési joga és a munkavállaló jogai között,¹⁶ és ezeket a francia bíróságok megfelelően alkalmazták. Másrészt, az EJEB tekintettel volt arra is, hogy a munkáltató a belső szabályzatában pontosan meghatározta, hogy miként kell jelölni, amennyiben egy tartalom magánjellegű, s ezen előírásnak a munkavállaló nem tett eleget. Mindezekre tekintettel nem sérült a munkavállaló magánélet tiszteletben tartásához való joga.¹⁷

I. 2. 2. Az adatkezelés jogalapja

Valamennyi adatkezelésnek rendelkeznie kell jogalappal, amely felhatalmazza az adatkezelőt a személyes adatok kezelésére. A GDPR 6. cikke hat jogalapot határoz meg.¹⁸ A korábbi, az EU adatvédelmi irányelvén nyugvó (bírói és adatvédelmi biztosi) gyakorlat az Infotv.-t megelőzően hatályos magyar szabályozás¹⁹ alapján – mely a hozzájárulás vagy törvény kötelező rendelkezésének kettőséből indult ki –²⁰ a hozzájárulást tekintette a munkahelyi ellenőrzések során felmerülő adatkezelések jogalapjának. 2011-ben azonban az Európai Unió Bírósága olyan döntést hozott,²¹ amely alapjaiban befolyásolta a magyar

adatvédelmi jogot is. Eszerint ugyanis az irányelv érdekmerlegelési jogalapjáról rendelkező 7. cikk f) pontjának közvetlen hatálya van. Ennek, valamint a munkaviszony alanyai függőségi viszonynak köszönhetően a munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelés esetében az adatkezelés független a munkavállaló hozzájárulásától, az a munkaviszony természetéből fakad.²²

Ezt a GDPR is megerősíti, kimondva, hogy a hozzájárulásnak önkéntesnek, konkrétan és megfelelő tájékoztatáson alapulónak és egyértelműnek kell lennie.²³ A munkaviszony szempontjából különösen az önkéntesség követelménye érdemel figyelmet: az önkéntesség követelménye azt feltételezi, hogy az érintettnek, azaz a munkavállalónak valós választási lehetősége van abban a tekintetben, hogy megadja-e a hozzájárulást vagy pedig megtagadja azt.²⁴ Ezt az önkéntességet kérdőjelezi meg a munkáltató és a munkavállaló között fennálló hierarchikus viszony: a munkavállaló ugyanis egzisztenciálisan kiszolgáltatott helyzetben van, ami azt jelenti, hogy a hozzájárulás megadása vagy visszavonása tekintetében nincs tényleges választási lehetősége.²⁵ A következőes európai uniós és hazai adatvédelmi hatósági gyakorlat szerint a munkavállalók ellenőrzésének jogalapjaként az érdekmerlegelés jogalapja alkalmazható.²⁶ Az érdekmerlegelésre akkor lehet alapítani az adatkezelést, ha az az adatkezelő vagy harmadik fél jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha az ilyen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai.²⁷ Annak érdekében, hogy a munkáltatói érdekek és a munkavállalói jogok közötti megfelelő egyensúlyt megtalálja, a munkáltatónak érdekmerlegelési

(szerk.: Pál Lajos–Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2018, 369.

¹⁵ Emberi Jogok Európai Bírósága: *Libert kontra Franciaország*, 588/13, 2018.

¹⁶ Franciaországban a bírói joggyakorlat munkálta ki azokat a szabályokat, melyek mentén ellenőrizhető a munkavállaló internetes tevékenysége: eszerint a munkáltató által biztosított eszközökön tárolt munkavállalói dokumentumok szakmai jellegűnek minősülnek, amely lehetővé teszi a munkáltató számára a hozzáférést. Ez alól kivételt képez, ha a munkavállaló kifejezetten személyesként jelöli meg őket. A személyes dokumentumok megnyitása csak kockázatos vagy meghatározott esemény bekövetkezése esetén, a munkavállaló jelenléte vagy megfelelő értesítése esetén lehetséges. Lásd bővebben LUKÁCS Adrienn: *Employees' Right to Privacy and Right to Data Protection on Social Network Sites: with Special Regard to France and Hungary*, Iurisperitus Kiadó, Szeged, 2021, 214–219; SÍPKA Péter–ZACCARIA Márton Leó: *A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött*, Munkajog, 2018/2, 45–49.

¹⁷ FÜRJES–GUBA i. m. 371–372.

¹⁸ A lehetséges jogalapok: érintett hozzájárulása, szerződéses jogalap, jogi kötelezettség, érintett létfontosságú érdeke, közérdekű feladat ellátása és közhatalom gyakorlása, valamint érdekmerlegelés.

¹⁹ 1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról (a továbbiakban: Avtv.)

²⁰ Avtv. 3. § (1) bekezdés.

²¹ Európai Unió Bírósága: C-468/10. és C-469/10. sz. egyesített ügyek, 2011.

²² Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről*, NAIH-4001-6/2012/V, 2013, 3.; Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 5062/01/EN/Final WP 48., 2001, 23.; Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 2/2017 on data processing at work*, 17/EN WP 249., 2017, 23.

²³ GDPR 4. cikk 11. pont.

²⁴ GDPR (42) preambulumbekkezdés.

²⁵ *Magyarozat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila–Révész Balázs–Buzás Péter), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021, 126.

²⁶ Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*, 2016; *Magyarozat a GDPR-ról... i. m.* 148. BANKÓ Zoltán et al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019, 84. HORVÁTH–SZLADOVNYIK i. m. 140.

²⁷ GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pont.

tesztet kell lefolytatnia.²⁸ A fentiekre tekintettel, bár az I.1. pontban ismertetett kúriai ítélet helytállóan állapította meg az adatkezelés jogellenes voltát, azonban a munkavállaló hozzájárulásának hiányára történő hivatkozás adatvédelmi jogi szempontból szükségtelennek tűnik.²⁹

I. 2. 3. Adatvédelmi alapelvek: célhoz kötöttség és adattakarékosság

Az előzetes tájékoztatáson és a jogalap megfelelő meghatározásán túl egyéb követelményeknek is meg kell felelnie az adatkezelésnek. Még a jogalap meghatározását és az érdekmérlegelési teszt elvégzését megelőzően szükséges meghatározni az adatkezelés célját. A *célhoz kötöttség elve*³⁰ a legfontosabb adatkezelési alapelv,³¹ amely előírja, hogy valamennyi adatkezelésnek rendelkeznie kell egy meghatározott, egyértelmű és legitim céllal, a személyes adatokat nem lehet az eredeti céllal összeegyeztethetetlen módon kezelni.³² A célnak egyértelműnek és jogszerűnek kell lennie, a cél megváltozása pedig újabb adatkezelést fog eredményezni, a cél nélküli adatkezelés tilos. A cél meghatározása a többi alapelv érvényesülésének és

magának az adatkezelésnek az előfeltétele, az adatkezelés teljes tartama alatt meghatározó jelentőséggel bír.³³

A célhoz kötött adatkezelés követelményét az Mt. 10. § (1) bekezdése is előírja, korlátozva, hogy milyen célból kezelhetők a munkavállaló személyes adatai. Ennek értelmében a munkáltató kizárólag akkor kezelheti a munkavállalóra vonatkozó személyes adatot, ha az a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Minden olyan adat kérése, mely nem ad lényeges tájékoztatást a munkaviszony létesítése, fenntartása, megszüntetése szempontjából, indokolatlanul korlátozza a munkavállaló magánszféráját, személyes adatok védelméhez való jogát – különösen akkor, ha a munkáltató az adatszolgáltatás megtagadása esetén hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását helyezi kilátásba.

A munkavállalói ellenőrzések tekintetében nem elegendő pusztán a jogszerű cél és a jogalap megléte: mind az EJEB gyakorlatából³⁴, mind az EU-s adatvédelmi jogszabályokból következik, hogy az ellenőrzéseknek további biztosítókkal kell

²⁸ A munkáltatónak először azonosítania kell, hogy pontosan mely törvényes, egyértelmű jogos érdeke(i) az(ok), amely(ek) miatt felmerül az adatkezelés szükségessége, majd vizsgálnia kell a szükségesség elvének érvényesülését. Ezt követően meg kell vizsgálnia, hogy az adatkezelés egyrészt milyen mértékben érinti a megfigyelt egyének alapvető jogait és szabadságait, másrészt az érintett jogainak sérelmével vagy e jogokra nézve hátrányos következményekkel jár-e, tulajdonképpen egyensúlyt kell teremtenie az érintett jogai és a munkáltató jogos érdekei között. Európai Adatvédelmi Testület: *3/2019. számú iránymutatás a személyes adatok videoeszközökkel történő kezeléséről*, 2.0 változat, 2020. január 29, 12.

²⁹ Hasonló megállapítást tartalmazott az *Mfv.IV.10.098/2021/7. számú ítélet* is. Az ügyben a munkáltató egy elektronikus kereskedési és információ rendszert működtetett, melynek magánhasználatát a munkáltató eltúrta, majd főigazgatói utasítást bocsátott ki arról, hogy egy általa meghatározott időpontig távolítsák el vagy töröljék a rendszerből a munkavállalók a magánhasználat során keletkezett adataikat, személyes üzeneteiket. A volt munkavállaló jogviszonya a főigazgatói utasítás kibocsátást megelőzően szűnt meg, továbbá sem felszólítást nem kapott adatai törlésére, illetve a felmondás közlését követően nem használhatta a számítógépét, az adatokhoz nem férhet hozzá, így nem is tudta azokat elmenteni, törölni. A munkáltató a volt munkavállaló üzeneteibe betekintett, azokat átolvasta. A Kúria szerint – az Infotv. GDPR előtti időállapotára hivatkozva – többek között a hozzájárulás hiányában jogellenesnek minősült az adatkezelés.

A jogalap tekintetében említést érdemel még az *Mfv.III.10.082/2013/5. számú ítélet*, ahol a munkavállaló ráutaló magatartással adta hozzájárulását a kamerás megfigyeléshez. Szükséges felhívni a figyelmet arra, hogy az ítéletet a Kúria a ma már hatálytalan jogszabályok (korábbi Mt., az Avtv. és a korábbi Polgári Törvénykönyv) alapján hozta meg, valamint nem adatvédelmi jogi

szemszögből, hanem polgári jogi szemszögből bírálta el az ügyet. Az *Mfv.I.10.077/2013/7. számú ügyben* a Kúriának abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a munkavállaló mobiltelefonján hozzájárulása nélkül a munkáltató általi flotta nyomkövető rendszer aktiválása megalapozza-e jogszerűen a munkavállaló azonnali hatályú munkaviszony megszüntetéséről hozott döntését. A Kúria – szintén a korábbi Mt.-re és az Avtv.-re hivatkozva – megállapította, hogy a munkáltató megszegte az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségét, azzal, hogy nem kérte a munkavállaló hozzájárulását és nem tájékoztatta a rendszerről és a helymeghatározás korlátozásának módjairól. Továbbá megerősítette azt a – napjainkban hatályos Mt.-ben is kodifikált – elvet, miszerint a munkavállaló megfigyelésére csak a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében kerülhet sor – mely a perbeli esetben nem valósult meg.

³⁰ GDPR 5. cikk (1) bekezdés b) pont, Infotv. 4. § (1) bekezdés.

³¹ *Magyarázat a GDPR-ról... i. m. 105.*

³² Article 29 Data Protection Working Party [2001] i. m. 20.; *A GDPR magyarázata* (szerk.: Jóri András), HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018, 195.

³³ *Magyarázat a GDPR-ról... i. m. 105.*; Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 03/2013 on purpose limitation*, 00569/13/EN WP 203. 2013, 4.

³⁴ Az EJEB – a Kúria által is hivatkozott – *Bărbulescu*-ügyben határozta meg azt a hat kritériumot, aminek a munkáltatói ellenőrzéseknek meg kell felelnie (lásd *Bărbulescu kontra Románia* i. m. 121. pont). Ide tartozik (1) az előzetes tájékoztatás, (2) az ellenőrzés terjedelmének korlátozása, (3) az ellenőrzésnek volt-e megfelelő, jogszerű indoka, (4) a kitűzött cél elérése lehetséges lett volna-e a munkavállaló jogait kevésbé korlátozó rendszer bevezetése által, (5) az ellenőrzés következményei arányosak-e az elérni kívánt céllal, (6) a munkavállaló számára megfelelő biztosítékot nyújtottak-e a visszaélésekkel szemben.

rendelkeznie.³⁵ E biztosítékok közül az *adattakarékosság elve* bírt különös jelentőséggel a tárgyalat ügy kapcsán. Eszerint a kezelt adatoknak az adatkezelés céljai szempontjából megfelelőnek és relevánsnak kell lenniük és a szükségesre kell korlátozódniuk.³⁶ Az elv azt követeli meg, hogy amennyiben az adatkezelési cél elérése megvalósítható személyes adatok kezelése nélkül, akkor ne is kerüljön sor azok kezelésére, illetve amennyiben valóban szükséges az adatokat kezelni, akkor azok körét a lehető legminimálisabba korlátozza az adatkezelő.³⁷ A vizsgált esetben különös jelentőséggel kellett érvényesülnie az elvnek, tekintettel arra, hogy maga az ellenőrzött mobiltelefon a munkavállaló tulajdonát képezte. Az Mt. 11/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető – korlátozva a kezelhető személyes adatoknak a körét. Ez a rendelkezés különösen fontos, amennyiben a munkavállaló saját tulajdonú számítástechnikai eszközt használ a munkaviszony teljesítése érdekében és a munkáltató ezt a saját tulajdonú eszközt ellenőrzi [Mt. 11/A. § (5) bekezdés]: a munkáltató az ellenőrzés során ebben az esetben is csak a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be [Mt. 11/A. § (3) bekezdés]. Ugyan a vizsgált esetben nem jelent meg a magánhasználat tiltásának/engedélyezésének a kérdése, említést érdemel, hogy az Mt. immár ezt a kérdést is *expressis verbis* rendezi [Mt. 11/A. § (2) bekezdés]: főszabály szerint ugyanis a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Ez alól kivételt képez, ha a magánhasználatról a felek kifejezetten megállapodtak. Szükséges ugyanakkor leszögezni, hogy a fent kifejtett, az ellenőrzéshez kapcsolódó követelményeket a munkáltatónak abban az esetben is be kell tartania, ha a munkavállaló megszegte a magánhasználatra vonatkozó szabályokat.³⁸ A NAIH szerint – összhangban az adatvédelmi követelményekkel – az ellenőrzés során a fokozatosság elvét figyelembe véve, lépcsőzetes ellenőrzési rendszert kell kialakítania a munkáltatónak. Például e-mail esetében az üzenet tartalma helyett elegendő lehet az e-mail cím és az

üzenet tárgyának az ellenőrzése (magánjellegű üzenet esetében nem ismerheti meg az üzenet tartalmát, csak a magánhasználat tényét), az ellenőrzés meghatározott időintervallumra történő leszűkítése; telefonhasználat esetében a két előhívó használata; számítástechnikai eszköz esetében a tárhely két partícióra osztása stb. A használt eszköztől függetlenül, a magáncélú használat esetén (akár tiltott, akár engedélyezett) annak tartalma nem ismerhető meg, csupán a magánhasználat ténye rögzíthető. Az ellenőrzés során főszabály szerint biztosítani kell a munkavállaló jelenlétét.³⁹

II. Személyes adatok közlése

A munkavállalók ellenőrzésén túlmenően jelentős kérdés, hogy a munkáltató milyen adat közlését kérheti a munkavállalótól. Ebben az esetben is megfelelően alkalmazni kell a fent már ismertetett követelményeket (célhoz kötöttség, jogszerűség, adattakarékosság stb.).

II. 1. A Kúria Mfv.I.10.261/2018/5. számú ítélete

A felperes munkavállaló 2003. augusztus 1-jétől állt az alperes munkáltató alkalmazásában humán erőforrás igazgatói munkakörben. A felperes munkavállaló házastársa (és egyben munkatársa) a közvetlen vezetőjéhez és a munkáltató igazgatójához intézett e-mailjében arról számolt be, hogy a felperes mással képzel el az életét, kb. egy éve minden szempontból szorosabb kapcsolata van a munkáltató egyik alkalmazottjával. Az ügyvezető egyeztetést kezdeményezett a felperessel, javasolva a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. A központ a felperes munkavállaló igényét eltúlzottnak találta, ezért közös megegyezés a felek között nem jött létre. A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát felmondással szüntette meg a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartással összefüggő okra hivatkozással, miszerint vezető munkakörben foglalkoztatott munkavállalóként egy alárendelt viszonyban lévő munkavállalóval intim jellegű, személyes viszony is meghaladó kapcsolatot létesített, tartott fenn hosszú időn keresztül, amelynek előzetes bejelentését a munkavállaló a munkáltató részére elmulasztotta.

munkáltató pedig hozzáfért azokhoz. Felülvizsgálati kérelmében a munkáltató arra hivatkozott, hogy a magánhasználat tiltott volt, így nem feltételezte, hogy a keresés elvégzésekor magánjellegű levelezéseket is feldobhat a rendszer, emiatt jogszerűen kezelte a munkavállaló személyes adatait. A Kúria szerint a rendelkezésre álló adatok alapján ítéleti bizonyossággal megállapítható volt, hogy az alperes korábban nem tiltotta a munkavállalóknak, hogy a rendszerben személyes üzeneteket váltsanak, a munkavállaló a munkáltatói felmondást követően nem kapott lehetőséget arra, hogy a főigazgatói utasításnak elegendő téve személyes adatait, üzeneteit törölje, arra a munkáltatótól nem kapott felszólítást sem, a tanúvallomásokból pedig megállapítható volt, hogy a munkáltató jogellenesen kezelte a munkavállaló személyes adatait.

³⁹ Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság [2016] *i. m.* 25–32.

³⁵ Ide tartozik például a tisztességesség elve, az adattakarékosság elve, a pontosság elve, a korlátozott tárolhatóság elve és az integritás és bizalmas jelleg elve. Lásd bővebben: *Magyarázat a GDPR-ról... i. m.* 103–121.

³⁶ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont.

³⁷ *Magyarázat a GDPR-ról... i. m.* 110.

³⁸ A már említett Mfv.IV.10.098/2021/7. számú ítéletben is megjelent a magánhasználat engedélyezésének a problematikája: az alperes munkáltató, egy meghatározott időponttól elrendelte az informatikai rendszer magánhasználatának a tilalmát és a korábban elküldött magáncélú üzenetek törlését, mivel egy informatikai alkalmazásra kötött szerződés miatt lehetővé vált a munkáltató számára a rendszerben küldött üzenetek ellenőrzése és keresése. Azonban a felperes munkavállaló az időközben megszűnt jogviszonyára tekintettel nem rendelkezett többé hozzáféréssel a rendszerhez, emiatt nem tudta törölni a magánjellegű üzeneteit, a

A munkavállaló elsődleges kereseti kérelme a jogviszony-megszüntetés jogellenességének megállapítására, az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére alapítva eredeti munkakörbe történő visszahelyezésére, másodlagosan kártérítés megfizetésére irányult. A munkáltató a kereset elutasítását kérte. Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította. Az eljárás másodfokú bíróság rész-, közbenső ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét a munkaviszony helyreállítása és a bonusra vonatkozó kereseti kérelem elutasítása tekintetében helybenhagyta, egyebekben megváltoztatta, és megállapította, hogy a munkáltató jogellenesen szüntette meg a munkavállaló munkaviszonyát. A munkáltató felülvizsgálati kérelmében elsődlegesen a jogerős rész-, közbenső ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő új határozat hozatalát kérte a kereset teljes elutasítása mellett.

A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott. A Kúria szerint a munkavállaló párkapcsolata személyiségi joga, így tőle erre nézve csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. Ezen joga legfeljebb akkor korlátozható, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

II. 2. A munkavállalótól követelhető személyes adatok

A vizsgálat kiindulópontját az Mt. 10. § (1) bekezdése képezi, mely kimondja, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan személyes adat közlését (vagy nyilatkozat megtételét) követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Ez a bekezdés konkretizálja a célhoz kötöttség elvét a munkaviszony tekintetében. A lényegesség (vagy adatvédelmi terminológiával élve szükségesség) kritériuma abban az esetben teljesül, amennyiben a nyilatkozat vagy személyes adat közlése szükséges az Mt.-ben meghatározott célok (munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése, megszüntetése vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése) eléréséhez.⁴⁰

A fent ismertetett ügyben az merült fel kérdésként, hogy a munkáltató összeférhetlenségi szabályzata előírhatta-e, hogy a szerelmi kapcsolatot jelentse be a munkavállaló? A Kúria – osztva a törvényszék álláspontját – megállapította, hogy a munkavállaló párkapcsolata a személyiségi joga és személyes adat, amely a munkavállaló magánéletébe tartozik, így a kezelésének meg kellett felelnie többek között a szükségesség–arányosság követelményének. Az Mt.

9. § (1) bekezdése deklarálja a feleket megillető személyiségi jogok védelmét, valamint rendelkezik a munkavállalót megillető személyiségi jogok korlátozásának feltételeiről. Eszerint a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.⁴¹ A felek jogából és kötelezettségeiből levezethető, hogy a munkajogviszony rendeltetése a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás.⁴²

Az Mt. a szerelmi kapcsolat létesítésének bejelentését nem szabályozza, a munkáltató azt az Összeférhetlenségi szabályzatára alapította, amely rendelkezéseket tartalmazott a bejelentést illetően. Elképzelhető olyan eset, amikor a munkáltató jogszerűen előírhatja a bejelentés megtételét, amennyiben az igazolhatóan összefügg a munkaviszony rendeltetésével, feltétlenül szükséges és az elérendő célhoz képest arányos, emellett további feltétel, hogy a munkáltató ezekről a követelményekről megfelelő tájékoztatást nyújtson.⁴³ A vizsgált ügyben a munkáltatói szabályzat kötelező bejelentési esetként szabályozta a családtag alkalmazását, nevezetesen azt, ha a munkatárs a családtaggal alá-főlérendeltségi vagy ellenőrzési viszonyban áll. Meghatározta a családtag fogalmát is, melybe azonban a szerelmi kapcsolat nem tartozott bele. A családtagtól eltérő viszonyok esetében „tanácsos” volt a bejelentés megtétele. A „tanácsos” kifejezés alkalmazása nem felelt meg a szükségesség követelményének, a munkavállalót pedig nem terhelhette bejelentési kötelezettség olyan módon, hogy az személyiségi joga sérelmével járjon. A szerelmi kapcsolat nem tartozott a kötelezően bejelentendő esetek közé, ennek a bejelentése a munkavállaló mérlegelésére volt bízva: a Kúria szerint pedig egy ajánlott cselekmény nem teljesítése nem szolgálhat a munkáltatói felmondás indokául.

Összegzés

A személyes adatok védelmének kérdése a munka világában is megkerülhetetlen. A GDPR következtében a hazai munkahelyi adatvédelmi jog is változásokon ment át: bár magától értetődően ezek az „új” rendelkezések nem azonnal jelennek meg a legfelsőbb bírói fórum ítélezési gyakorlatában. A GDPR-nak, valamint a növekvő adatvédelmi tudatosságnak köszönhetően várhatóan növekedni fog a személyes adatok védelmével kapcsolatos jogesetek száma - beleértve a munka világát is.⁴⁴ Emiatt is öröndetes, hogy az Mt. módosításnak

⁴⁰ BANKÓ *i. m.* 67.

⁴¹ Az *Mfv.I.10.423/2015/7. számú ítéletben* a Kúria megállapította, hogy a munkavállaló nem köteles tájékoztatni a munkáltatót álláskeresői szándékáról és ennek okairól, mert az a magánszférájába tartozó, döntési szabadságát érintő kérdés, az *Mfv.I.10.016/2013/7. számú ítéletben* pedig a reprodukciós eljárással kapcsolatos vizsgálatok, azok kezdő- és végső időpontjáról szóló tájékoztatás

körében mondta ki, hogy erre nem kötelezhető a munkavállaló.

⁴² BANKÓ *i. m.* 62.

⁴³ RÁTKAI Ildikó: *A munkahelyi párkapcsolat megítélése egy kúriai döntés alapján*, Munkajog, 2020/1, 59.

⁴⁴ KULISITY Mária: *A munkáltató jogellenes munkahelyi ellenőrzésével és adatkezelésével kapcsolatos bírói gyakorlat*. In: Quid juris? Ünnepeket a Munkaügyi Bírak Országos Egyesülete

köszönhetően *expressis verbis* megjelentek olyan rendelkezések, amelyek az ellenőrzés terén a leggyakrabban felmerülő kérdésekre választ adnak (pl. magánhasználat kérdése, ellenőrzés terjedelme, saját eszköz munkavégzésre történő használata). Ugyanakkor ezek a kérdések a módosítást megelőzően is megjelentek a bírói gyakorlatban, amely alapvetően a hatályos adatvédelmi követelményekkel egyező megállapításokat tett.

Felhasznált irodalom

Monográfiák, tanulmányok

- [1] *A GDPR magyarázata* (szerk.: Jóri András), HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2018.
- [2] BANKÓ Zoltán et al.: *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*, Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2019.
- [3] FÜRJES Annamária–GUBA Veronika Rita: *Elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban*, In: Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai (szerk.: Pál Lajos–Petrovics Zoltán), Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2018.
- [4] HORVÁTH István–SZLADOVNYIK Krisztina: *Az EU adatvédelmi rendeletének alkalmazása a munkaviszony tekintetében - 2. rész*, Adó szaklap, 2018/8-9, 139–144.
- [5] JÓZAN Flóra: *Gondolatok az adatvédelmi tisztviselőről*, Jura, 2018/2, 394–413.
- [6] KULISITY Mária: *A munkáltató jogellenes munkahelyi ellenőrzésével és adatkezelésével kapcsolatos bírói gyakorlat*. In: *Quid juris? Ünnepi kötet a Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete megalakulásának 20. évfordulójára* (szerk.: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika) Kúria–Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar–Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest, Pécs, 2018, 235–255.
- [7] *Magyarázat a GDPR-ról* (szerk.: Péterfalvi Attila–Révész Balázs–Buzás Péter), Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2021.
- [8] *Munkajog* (szerk.: Gyulavári Tamás), ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013.
- [9] Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről*, NAIH-4001-6/2012/V, 2013.
- [10] Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság: *A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről*, 2016.
- [11] RÁTKAI Ildikó: *A munkahelyi párkapcsolat megítélése egy kúriai döntés alapján*, Munkajog, 2020/1, 57–60.

Jogszabályok

- [1] 1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról.
- [2] 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról.
- [3] 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről.
- [4] 2019. évi XXXIV. törvény az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról.
- [5] Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 03/2013 on purpose limitation*, 00569/13/EN WP 203. 2013.
- [6] Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 2/2017 on data processing at work*, 17/EN WP 249., 2017.
- [7] Article 29 Data Protection Working Party: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 5062/01/EN/Final WP 48., 2001.
- [8] 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 rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).
- [9] Európai Adatvédelmi Testület: *3/2019. számú iránymutatás a személyes adatok videoszerekkel történő kezeléséről*, 2.0 változat, 2020. január 29.

Bírósági határozatok

- [1] Emberi Jogok Európai Bírósága: *Bărbulescu kontra Románia*, no. 61496/08, 2017.
- [2] Emberi Jogok Európai Bírósága: *Libert kontra Franciaország*, 588/13, 2018.
- [3] Európai Unió Bírósága: C-468/10. és C-469/10. sz. egyesített ügyek, 2011.
- [4] Kúria Mfv.I.10.016/2013/7. számú ítélet.
- [5] Kúria Mfv.I.10.077/2013/7. számú ítélet.
- [6] Kúria Mfv.I.10.423/2015/7. számú ítélet.
- [7] Kúria Mfv.III.10.082/2013/5. számú ítélet.
- [8] Kúria Mfv.IV.10.098/2021/7. számú ítélet.
- [9] Kúria Mfv.IV.10.098/2021/7. számú ítélet.

megalakulásának 20. évfordulójára (szerk.: Bankó Zoltán–Berke Gyula–Tálné Molnár Erika) Kúria–Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi

Kar–Munkaügyi Bírák Országos Egyesülete, Budapest, Pécs, 2018, 255.