

Lukács Adrienn

Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar

A XXXI. OTDK Állam- és Jogtudományi Szekciójának helyezett pályamunkája.

A munkavállalók személyiségi jogainak védelme, különös tekintettel a munkahelyi kamerákra¹

I. Összefoglaló

A munkahelyi ellenőrzésnek számos eszköze létezik, ezek közé tartozik a munkavállalók kamerás megfigyelése. A téma aktualitását az adja, hogy napjainkban minden fajta munkavállalót megfigyelnek valamilyen módon, ehhez pedig egyre gyakrabban alkalmaznak kamerákat. Az alapvető problémát az jelenti, hogy alkalmazásuk során sérülnek a munkavállalók alapjogai. Emellett problémát jelent még, hogy a munkaviszony hierarchikus jellegéből adódóan a munkavállalók sokkal kevésbé tudják védeni ezen jogaikat, így fokozott védelemre szorulnak a munkáltató ellenőrzési joga gyakorlása során.

Dolgozatom célkitűzése annak vizsgálata, hogy a munkahelyi kamerás megfigyelés hogyan érinti és mennyire sérti a munkavállalók magánszféráját, személyes adatok védelméhez való jogát. Céлом ismertetni a probléma jelentőségét és mibenlétét, valamint kifejteni, hogy miért fontos a munkavállalók magánszférához való jogának tiszteletben tartása. Kutatásom során azt vizsgáltam, hogy a jelenlegi helyzet megfelelő-e, vagy indokolt lenne-e a kamerák használatának a visszaszorítása.

Dolgozatomban elsőként a kamerás megfigyelés technológiai oldalát mutatom be, majd ismertetem az alkalmazásuk során felmerülő alapvető jogi probléma két oldalát: a munkáltatói érdekeket és munkavállalói jogokat. Röviden áttekintem a nemzetközi dokumentumokat, majd ismertetem a jelenlegi törvényi szabályozást és adatvédelmi rendelkezéseket: a hazai általános és speciális törvényeket. Ismertetem a hatályos törvényt, valamint az Alkotmánybíróság, a korábbi adatvédelmi biztos, illetve a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság véleményeit, állásfoglalásait.

Kutatásom eredményeként arra a következtetésre jutottam, hogy a kamerák munkahelyi ellenőrzés céljából történő használata túlzott mértékben avatkozik be a munkavállalók magánszférájába, valamint sérti a személyes adatok védelméhez való jogukat. Alkalmazásukat a jelenleginél szigorúbb feltételekhez kell kötni, használatukat csak ténylegesen indokolt és kivételes helyzetben szabad megengedni. Álláspontom szerint a jelenlegi hatályos jogi szabályozás nem nyújt megfelelő védelmet a munkavállalók számára. A meglévő általános törvényen felül szükség lenne egy speciális törvényi szabályozásra, amely pontosan és átláthatóan szabályozza a munkahelyi ellenőrzéseket. Ennek megalkotása során figyelemmel kell lenni az alapvető jogi konfliktusra: a munkáltató gazdasági érdekének

¹ Témavezető: Prof. Dr. Hajdú József, tanszékvezető egyetemi tanár, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

és a munkavállaló személyiségi jogainak az ütközésére. Mindkét oldalon jelentős érvek hozhatóak fel, a szabályozás során ezen érdekek és alapvető jogok közötti egyensúlyt kell érvényre juttatni. A dolgozat befejező része ezeket a de lege ferenda javaslatokat tartalmazza.

II. Bevezetés

Dolgozatom célja annak vizsgálata, hogy a munkahelyi kamerás megfigyelés hogyan érinti, és mennyire sérti a munkavállalók magánszféráját, ezen belül a személyes adatok védelméhez való jogát; valamint választ találni arra a kérdésre, hogy a jelenlegi szabályozás megfelelő védelmet biztosít-e, vagy indokolt lenne-e a kamerák alkalmazásának visszaszorítása. A dolgozat 2012. november 29-én került lezárásra. Annak érdekében, hogy a fenti kérdésekre válaszolni tudjak, először magát a megfigyelést kell bemutatnom. A munkahelyi megfigyeléssel kapcsolatosan a munkáltatónak számos eszköz áll a rendelkezésére: e-mailek ellenőrzése, telefonos beszélgetések rögzítése, interaktív kitűzők alkalmazása, stb. A kamerák alkalmazása is az ellenőrzés esetei közé tartozik. A kamerás megfigyelések kétféle szempontból vizsgálhatóak: jogi és technológiai szempontból. A dolgozatomban a hangsúlyt a jogi oldalra helyeztem, azonban ennek ismertetése előtt szükséges pár szót szólni a kamerás megfigyelés technikai megvalósulásáról.

A technológiai oldalt nézve megállapítható, hogy a kamerás megfigyelések a technológia fejlődésével egyre könnyebbé, fejlettebbé és olcsóbbá váltak, így megnőtt a magánszférába való beavatkozásnak a veszélye.² Mára már a munkahelyeken is elterjedt a kamerák használata: napjainkban már mindenfajta munkavállalót ellenőriznek, a gyári munkásoktól kezdve a szellemi munkát végzőkig.³

Kezdetben a kamerák jóval fejletlenebbek és nehezen kezelhetőek voltak, mára azonban szinte bármi megvalósítható általuk, mindez egyre könnyebben és olcsóbban, így egyre több munkáltató alkalmaz kamerás megfigyelést a munkahelyen. Amellett, hogy egyre jobb minőségű felvételeket készítenek, lehetőség van éjjeli felvételek készítésére, a felvételek tárolására, távolból történő irányításra, hangok rögzítésére (akár hangok közvetítésére is), ráközelítésre, stb. Bonyolultabb funkciók is elérhetőek, mint például arcfelismerés, nem és kor meghatározása, mozgásérzékelés, meghatározott magatartások felismerése. A kamerarendszer üzemeltetője akár interneten vagy mobiltelefonon keresztül is megtekintheti a felvételeket, így a munkáltató gyakorlatilag bármikor és bárhol megfigyelheti a munkavállalóit. Megjelentek a rejtett kamerák,⁴ így az is lehetővé vált, hogy az érintett magáról a megfigyelés tényéről se tudjon.⁵

Jól látható, hogy a kamerákkal gyakorlatilag bárkit, bármikor, teljes részletességgel meg lehet figyelni, akár az illető tudta nélkül is, így igen súlyos lehet a magánszférába való

² A kamerák történetéről ld.: A CCTV története. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/a-kepalkotas-alapjai/a-cctv-tortenete/> (2012.08.13.)

³ Computers intruding on privacy in workplace. World of Work, The Magazine of the ILO, 1994, No. 10, p. 22.

⁴ Ld. bővebben: Strong, Steve: Hidden Cameras – Catch Them Red Handed! <http://ezinearticles.com/?Hidden-Cameras---Catch-Them-Red-Handed!&id=1113306> (2012.08.31.)

⁵ A kamerákról bővebb információ:

Truman show az egész világ? (Teszt Plussz Online) <http://www.tesztplussz.hu/biztonsagi-kamerak> (2012.08.13.)

Fuller, John: How Security Cameras Work. (howstuffworks) <http://electronics.howstuffworks.com/gadgets/home/security-cameras1.htm> (2012.08.09.)

Kameratípusok. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/kamerak/kameratipusok/> (2012.08.13.)

CCTV Video Surveillance Security Camera System. <http://www.videosurveillance.com/cctv-technology/intro-to-cctv.asp> (2012.08.13.)

IP CCTV. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/ip-cctv/> (2012.08.13.)

Intro to IP Video Surveillance. <http://www.videosurveillance.com/ip-video/intro-to-ip-video.asp> (2012.08.13.)

beavatkozás. Orwell víziója a Nagy Testvérről technológiailag lehetségessé vált,⁶ a Sun Microsystems elnök-vezérigazgatója Scott McNealy nézete⁷ szerint már meg is szűnt a magánszféránk. A jog nem hagyhatja figyelmen kívül a technológiai fejlődést, reagálnia kell az újonnan felmerülő változásokra, ezáltal biztosítva a személyiség védelmét.⁸

III. Munkáltatói és munkavállalói érdekek ütközése

A kamerás megfigyelés jogi aspektusát tekintve a kamerák munkahelyen történő alkalmazása során felmerülő legalapvetőbb probléma az alapvető emberi jogok és munkáltatói érdekek összeütközése. Konkrétan a munkavállalók magánélethez való joga (ezen belül pedig a személyes adatok védelméhez való joga) ütközik a munkáltató jogos gazdasági érdekével.⁹ Mindkét oldalon jelentős jogok vagy érdekek találhatók, így e két oldal közötti érvényesíthetőségi egyensúlyt kell megtalálni és betartani a vonatkozó szabályok megalkotása, illetve a megfigyelés során.

A munkaviszony alanyainak különféle jogaik és kötelezettségeik vannak. A munkáltató kötelezettségei a munkavállaló jogaival szoros kölcsönhatásban állnak: ami az egyik oldalon kötelezettség, az a másik oldalon jogként jelenik meg.¹⁰ Ezen jogok és kötelezettségek érvényesítése mögött húzódnak meg azok az érdekek, amelyek a kamerák alkalmazását indokolják. A munkáltatót foglalkoztatási kötelezettség terheli, amely a munkavállalói oldalon megjelenik egyrészt jogként, másrészt rendelkezésre állási kötelemként. A munkavégzéssel kapcsolatban a munkáltatót megilleti és terheli az utasítások adására, végrehajtására, ellenőrzésére vonatkozó jog és kötelezettség: a munkavállalónak ezek megvalósítása folyamán joga van a személyes adatai védelméhez, ugyanakkor köteles a munkáltató jogos gazdasági érdekét tiszteletben tartani.¹¹ A munkáltató köteles biztosítani az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés körülményeit, a munkavállaló jogosult ezt megkövetelni tőle, valamint őt is terheli kötelezettség a biztonságos munkafeltételek kialakításával kapcsolatban.¹² A feleknek érdekük fűződik ahhoz, hogy a fenti jogokat és kötelezettségeket érvényesítsék, ezeket az érdekeket szolgálhatják a kamerás megfigyelések. A továbbiakban először a munkáltatók érdekeit, majd a munkavállalói érdekeket mutatom be.

III.1. A munkáltatói érdek

A munkáltatónak a jogos gazdasági érdekeinek érvényesítése miatt áll érdekében kamerákat alkalmazni.¹³ A munkáltató érdekelt a minél hatékonyabb gazdálkodás, eredményesebb munkavégzés megteremtésében. Elsősorban neki fűződik érdeke ahhoz, hogy a gazdasági

⁶ Bigger Monster, Weaker Chains: The Growth of an American Surveillance Society (ACLU) <http://www.aclu.org/technology-and-liberty/bigger-monster-weaker-chains-growth-american-surveillance-society> (2012.09.03.)

⁷ Sprenger, Polly: Sun on Privacy: 'Get Over It' (Wired) <http://www.wired.com/politics/law/news/1999/01/17538> (2012.10.02.)

⁸ Warren, Samuel D. – Brandeis, Louis D.: The Right to Privacy. Harvard Law Review, 1890. 15 December, <http://faculty.uml.edu/sgallagher/Brandeisprivacy.htm> l.i.: 2012.08.29.

⁹ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 20. o.

¹⁰ Hajdú József – Kun Attila: Munkajog I. Patrocinium Kft., 2011, 144. o. (Bár a tankönyv 2011-es, az adott esetben fellelhető tartalmi egyezés miatt a benne leírtak jelenleg is igaznak tekintendők.)

¹¹ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 104-107. o.

¹² 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 2. § (2), 60. §, 61. §

¹³ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 20. o.

érdekei érvényre jussanak. A kamerák alkalmazásának a gazdasági érdek érvényesítésén belül több vetülete is van: a hatékonyság, a munkavédelem biztosítása, valamint bűncselekmények megelőzése.

- a) Hatékonyság. A hatékonyságon belül két esetkört emelek ki. Az egyik a munkavállalók munkavégzéséről való információk gyűjtése, a másik a munkafolyamatokra vonatkozó információk szerzése.
- Az egyik érdek, amely miatt a munkáltató szívesen alkalmazna kamerát, a munkavállalók munkavégzéséről való információ szerevése, annak megfigyelése, hogy a munkavállalók a munkaidejüket valóban munkával töltik-e, annyit dolgoznak-e, mint amennyit kellene. A munkáltató ellenőrzési jogából következik, hogy szeretne minél több információt szerezni a munkavállalóról, hogy megbizonyosodjon arról, hogy a munkáját valóban elvégzi-e, azt mennyire hatékonyan teszi, valóban ő-e a legjobb, akit alkalmazhat. Ezt könnyedén ki tudja deríteni kamerarendszer telepítésével, hiszen így könnyedén bármikor megfigyelheti a munkavállalókat, ellenőrizni tudja a viselkedésüket. A kamerák által mindent megtudhat a munkavállalók munkavégzéséről, és össze tudja hasonlítani a teljesítményüket. Ezeknek az információknak a birtokában pedig pontos képet kaphat arról, hogy kik azok, akik tényleg megfelelően végzik a munkájukat, és kik azok, akik nem, ez pedig akár értékelések, előléptetések alapjául is szolgálhat, vagy éppen a felvételek alapján bocsáthatnak el valakit.¹⁴ Emellett segít megelőzni a munkavállalói köteleességszegések bekövetkezését, elősegíti, hogy a munkavállalók megfelelő magatartást tanúsítsanak, mivel tudják, hogy kamerákkal figyelik őket. Mindez pedig a hatékonyabb gazdálkodást segíti elő.¹⁵
 - A kamerák elhelyezése a célból is indokolt lehet, hogy a munkafolyamatok szervezésére vonatkozó információt nyerjen a munkáltató, és ennek segítségével minél hatékonyabbá és hasznosabbá tegye a munkavégzést. Érdekel abban, hogy tudomásra jussanak a munkavégzéssel kapcsolatos olyan információk, amelyekkel a munkavégzést hasznosabbá teheti, hogy képes legyen hatékonyságnövelő eszközökkel és technikákkal növelni a teljesítményt. A kamerák által pedig könnyebben juthat ezen információk birtokába, mivel jóval egyszerűbb a felvételt/felvételeket megtekinteni, mint személyesen megvizsgálni a fejlesztésre szoruló felszereléseket/helyszíneket.
- b) Munkavédelem. A munkáltatónak nyomós érdeke fűződik a biztonságos munkavégzés garantálásához, a munkaviszonnal összefüggésben okozott károk megelőzéséhez. A munkavállalónál a kár bekövetkezhet mind a testi épségében, mind a javaiban. Az ilyen károkozásokért a munkáltató objektív felelősséggel tartozik, szűk körű kimentési lehetősége van. A munkáltatónak a munkavállalót ért teljes kárt kell megtérítenie, mivel a munkáltató köteles megvalósítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeit.¹⁶ Nyilvánvalóan érdekelt abban, hogy a balesetek bekövetkezését a rendelkezésére álló eszközök alkalmazásával megakadályozza, vagy legalább a számukat csökkentse. A kamerák által a különféle balesetek gyorsabban jutnak a tudomására, így gyorsabban lehet megtenni a kellő intézkedéseket, ezáltal megakadályozni a kár bekövetkezését, vagy

¹⁴ Mishra, Jitendra M. – Crampton, Suzanne M.: Employee monitoring: privacy in the workplace? <http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/21160636.html> (2012.07.08.)

¹⁵ Rampur, Stephen: Video Surveillance in the Workplace. <http://www.buzzle.com/articles/video-surveillance-in-the-workplace.html> (2012.08.31.)

¹⁶ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 258. o. A munkáltatói kártérítési felelősségről ld. bővebben: 257-283. o.

csökkenteni annak mértékét. Emellett a bekövetkezett balesetek rekonstruálására is használhatóak, a baleset okának megismerésével pedig megelőzhetővé válnak a hasonló események.

- c) Bűncselekmények megelőzése. A bűncselekmények megelőzésén belül két esetcsoportot különböztet meg: a tulajdon védelmének biztosítását, valamint az egyéb bűncselekmények megelőzését.
- A tulajdon védelme érdekében a kamerák a rongálásoktól, lopásoktól védik a munkáltató által biztosított különböző felszereléseket. A munkáltatónak nyilvánvalóan gazdasági érdeke fűződik ahhoz, hogy megóvja a vagyontárgyait. A kamerás megfigyelés segítségével könnyen ellenőrizhető, hogy a munkavállalók a használt eszközöket, felszereléseket valóban rendeltetésszerűen használják-e.
 - A kamerák alkalmazásával egyéb bűncselekmények is megelőzhetőek (pl.: szexuális zaklatás, fizikai támadások, megsebesítés, stb.), vagy pedig a már elkövetett bűncselekmény esetén könnyen megállapítható az elkövető személyazonossága a felvételek visszanezésekor.

A fenti előnyök mellett ugyanakkor bizonyos szempontból a munkáltatónak is érdeke fűződik a munkavállalók magánélethez való jogának az érvényesüléséhez, mivel a munkavállalókra a túlzott mértékű ellenőrzés káros hatással lehet, vagy egyéb hátrányokkal járhat, amelyek a munka hatékonyságát rontják, így a munkáltató nehezebben tudja megteremteni a nyereséges gazdálkodás feltételeit. Ezért a munkáltató részéről is indokolt egy olyan szabályozás kialakítása, amely kellően védi a munkavállalók jogait.

III.2. A munkavállalói érdekek

A kamerás megfigyelés kapcsán a munkavállalói oldalon a magánszférához való jog, ezen belül a személyes adatok védelméhez való jog ütközik a korábban bemutatott munkáltatói érdekekkel. A magánszférához való jog a személyiségi jogok egyik aspektusa, alapvető emberi jog.¹⁷ Angol megfelelője a privacy, amelynek tárgya szintén a magánélet védelme.¹⁸ Az újkori privacy fogalmát Louis Brandeis és Samuel Warren alapozták meg a Right to privacy című cikkükben 1890-ben.¹⁹ Tartalmát nehéz pontosan meghatározni: magába foglalja az egyén önrendelkezési jogát, az életének azt a részét, amelyben elkülönülhet mindenki másától, a privát szférát ahol önmaga lehet, a jogot arra, hogy egyedül legyen, az igényt, hogy meghatározza, hogy a rá vonatkozó információk mikor, hogyan és milyen mértékben jutnak mások tudomására.²⁰ Az ember személyiségének érdekkifejeződése, amely védi a személyiség sérthetlenségét, az egyén függetlenségét, méltóságát és integritását.²¹ Szabó Máté Dániel szerint a privacy nem más, mint „az egyén joga ahhoz, hogy magáról döntsön.”²² Emellett jelenti a jogot arra, hogy az illetőt békén hagyják, illetve szoros kapcsolatban áll az emberi méltósághoz való joggal. A meghatározást az is nehezíti, hogy a magánszférának a határai az egyéntől függenek: személyenként változik, hogy ki milyen szintű beavatkozást tekint a magánszféra megsértésének.²³ A gyors technikai fejlődésnek

¹⁷ Sári János – Somody Bernadette: Alapjogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 127. o.

¹⁸ Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival. Információs Társadalom, 2005/2, 44-54. o.

¹⁹ Galántai Zoltán: Privacy, jövő, evolúció. Fundamentum, 2004/4. szám, 145. o.

²⁰ Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival. Információs Társadalom, 2005/2, 45-46. o.

²¹ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 9. o.

²² Szabó Máté Dániel: Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival. Információs Társadalom, 2005/2, 46. o.

²³ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 8. o.

köszönhetően felértékelődött a magánszférához való jog védelmének a fontossága, mivel az ellenőrzés, megfigyelés, valamint a magánszférába való beavatkozás egyre könnyebbé vált és válik.²⁴ Számos nemzetközi egyezmény tartalmaz rendelkezést a magánélet védelmével kapcsolatban (Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata 12. cikk, Emberi Jogok Európai Egyezménye 8. cikk, Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya 17. cikk, Alapjogi Charta 7. cikk), kiemelve, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát és kapcsolattartását, levelezését tiszteletben tartsák. Kezdetben a magánélet védelme magánemberekre és az otthonukra vonatkozott, azonban a Francia Legfelsőbb Bíróság egyik ítéletében kimondta, hogy a magánélet védelme a munkavállalót a munkahelyén munkaidőben is megilleti, nem csak magánemberként.²⁵ Az Emberi Jogok Európai Bírósága (továbbiakban: EJEB), valamint a 29-es Munkacsoport²⁶ is arra az álláspontra helyezkedett, hogy a magánszféra fogalmába a munkahely is belefér, a munkavállalót a munkahelyén is megilleti a privát szférához való joga, illetve a személyes adatai védelméhez való joga. Igaz, hogy a munkahelyen a munkavállaló a munkaidejét, kreativitását, munkaerejét arra fordítja, hogy megvalósítsa a munkáltató által meghatározott célokat, azonban ezen célok megvalósítása közben nem veszíti el személyes integritását, nem válik robottá, magánéletének egyes eseményei is sok esetben a munkahelyen történnek.²⁷ Az EJEB a 8. cikkkel kapcsolatos esetjogában arra az álláspontra helyezkedett, hogy az emberek kapcsolataik jelentős részét - ha nem a többségét - a munkahelyükön alakítják ki. A magánélet védelmébe bizonyos mértékig beletartozik más emberekkel való kapcsolat kialakításának és fenntartásának joga,²⁸ és az a tény, hogy az ilyen kapcsolatok nagy része a munkahelyen jön létre, korlátozza a munkáltató jogos igényét a megfigyelésre.²⁹ Mivel a magánszféra nem szűkül le a magánlakásra, így előfordulhat, hogy a munkahelyei betekintés során a magánszféra szempontjából érzékeny területek is megtalálhatóak.³⁰

A személyes adatok védelméhez való jog a magánszférához való jog egyik aspektusa,³¹ ma már az Európai Unió jogában is nevesített és elismert alapvető emberi jog (Alapjogi Charta 8. cikk³²). Kialakulásának a legfőbb oka az volt, hogy az 1970-es években az automatizált adatkezelés elterjedésével egyre könnyebbé vált a személyes adatokkal való visszaélés. Szerepe annyira felértékelődött a számítógépek elterjedésével, hogy szükségessé vált egy speciális szabályozás megalkotása, így megjelentek az első nemzetközi jogi dokumentumok a személyes adatok védelmével kapcsolatban. Később a nemzeti jogalkotásban is megjelent a személyes adatok védelméhez való jog, kezdetben az alkotmányokban, majd pedig általános és speciális törvényekben.

A technológia fejlődésével nemcsak az adatok felvétele vált könnyebbé (ráadásul egyre nagyobb mennyiségben), hanem azoknak a korlátlan ideig történő tárolása, lekérése (akár

²⁴ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 26. o.

²⁵ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 14. o.

²⁶ Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN/FinalWP 48

²⁷ Szabó Máté Dániel – Székely Iván: A privacy védelme a munkahelyen. In: Szabad adatok, védett adatok. BME ITM 2005, 115. o.

²⁸ Berger, Vincent: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának joggyakorlata. HVG Orac, Budapest, 1999, 430. o.

²⁹ Article 29 – Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (5401/01/EN/Final WP 55)

³⁰ 284/A/2005

³¹ Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 577. o.

³² Az Alapjogi Charta azért is bír különös jelentőséggel, mert ez az első olyan általános nemzetközi emberi jogi dokumentum, amely kifejezetten kimondta a személyes adatok védelméhez való jogot. (Szoboszlai Judit: A magánélet és a személyes adatok védelme a Dávodi ítéletek apropóján. Fundamentum, 2002/2. szám, 78. o., Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 581. o.)

távoli helyekről), valamint összekapcsolása is.³³ Lényeges, hogy az érintett tudja, hogy kik vannak az adatai birtokában, mivel az ember a személyes adatain keresztül kiszolgáltatottá válhat, a magánélet átláthatósága következtében pedig maga az emberi személyiség is megkérdőjelezhető.³⁴ Amennyiben az érintett bizonytalan a róla nyilvántartott adatokkal kapcsolatban, arra fog törekedni, hogy saját készítményei helyett olyan magatartást kövessen, amellyel nem tűnik ki, s ezáltal viselkedését egy külső kényszer fogja irányítani.³⁵ Emellett az érintett nem tudhatja, hogy a megfigyelést végzők a birtokukba jutott információkból milyen következtetéseket vonnak le személyével kapcsolatban, így sérül az információs önrendelkezési joga.³⁶ A megfigyelés által kialakított kontroll közvetlenül az emberek tudatára gyakorol hatást, így is befolyásolva a magatartásukat,³⁷ a tartós megfigyeltség érzete pedig személyiségváltozást eredményezhet.³⁸ A megfigyelés szenzitív élethelyzetekre is irányulhat, s amennyiben az érintett nincs abban a helyzetben, hogy a megfigyelés tényéről tudjon, vagy a következményeivel tisztában legyen, akkor a magánélet védelméhez való jogot leszámítva, szélesebb és mélyebb értelemben az emberi méltósághoz való jog is sérül.³⁹

A magánélethez való jog és a személyes adatok védelméhez való jog szempontjából a munkáltató és munkavállaló közti kapcsolat sajátos, mivel a munkavállalók rendszerint kiszolgáltatottabb helyzetben vannak, a munkáltató és munkavállaló között fennálló hierarchikus kapcsolat miatt kevésbé hatékonyan tudják (/merik) érvényesíteni ezeket a jogaikat.⁴⁰ A munkavállalók fokozott védelmének szükségességére utal a 2012-ben megjelent „privacy friendly workplace” kifejezés⁴¹ is, amely követelményként fogalmazza meg a magánszféra tiszteletben tartását a munkahelyen is.

A munkáltatói érdekekkel mintegy párhuzamosan megállapítható, hogy ezek az érdekek, ha másodlagosan is, a munkavállaló számára is fontosak.

- A hatékonysághoz kapcsolódóan a munkavállalónak is érdeke, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdeke érvényesüljön, mivel ha a munkáltató gazdasági értelemben tönkremegy, akkor nem lesz képes a munkavállaló számára munkahelyet biztosítani. A munkafolyamatokkal kapcsolatban pedig a munkavállaló könnyebben fejlesztheti hatékonyságát a kamerák nyújtotta információk segítségével. Hiszen ahelyett, hogy a felettese magyarázná el neki, hogy hogyan kellene végeznie a munkáját, egyszerűbb visszanéznie a felvételt, hogy ő maga lássa meg pontosan, hogy a munkavégzés közben mit csinál jól vagy rosszul. Ez a megoldás azért előnyös, mert a munkavállalók maguk látják a gyenge pontjaikat és erősségeiket, és ezeket az információkat munkamódszereik fejlesztésére használhatják.⁴²
- A munkavédelem kapcsán nyilvánvalóan a munkavállalóknak is érdekük fűződik a biztonságos munkavégzés feltételeinek a megteremtéséhez, ahhoz, hogy a testi

³³ Dr. Dietz Gusztávné – Pap Márta: Adatvédelem, adatbiztonság. Novorg Kiadó, Budapest, 1995, 12. o. és 18. o.

³⁴ Majtényi László: Az információs szabadságok és az adatvédelem határai. Világosság, 2002/2-3, 56. o.

³⁵ Halmi Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 584. o.

³⁶ NAIH-4384-2/2012/V

³⁷ 35/2002. (VII. 19.) AB határozat

³⁸ Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információs szabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 286. o.

³⁹ 36/2005. (X. 5.) AB határozat

⁴⁰ Dr. Szóke Gergely László, Privacy at Workplace (PAW) Research Project. Privacy at Workplace Conference, Pécs, 2012. április 2, http://pawproject.eu/hu/sites/default/files/page/05_szoke_paw_projekt.pdf (2012. 08. 15.)

⁴¹ Dr. Szóke Gergely László, Privacy at Workplace (PAW) Research Project. Privacy at Workplace Conference, Pécs, 2012. április 2, http://pawproject.eu/hu/sites/default/files/page/05_szoke_paw_projekt.pdf (2012. 08. 15.)

⁴² Mishra, Jitendra M. – Crampton, Suzanne M.: Employee monitoring: privacy in the workplace? <http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/21160636.html> (2012.07.08.)

épségükben ne történjen károkozás. Így a munkavállalók is érdekeltek abban, hogy a munkáltató kamerákkal fokozottabban biztosítsa a biztonságos munkavégzést.

- A bűncselekmények megelőzésével kapcsolatosan a munkavállalónak is érdeke, hogy a munkahelyre bevitt vagyontárgyait ne lopják el, ne rongálják meg, illetve hogy ő maga ne váljon erőszakos cselekmények áldozatává. Ezeknek az erőszakos cselekményeknek különösen azok a munkavállalók vannak kitéve, akik egyedül dolgoznak (pl.: eladó egy kisboltban, benzinkutas), vagy pedig azok, akik a „normális” munkaidőn kívül dolgoznak (pl.: takarítók, taxisofőrök), mivel ők könnyű célpontnak tűnnek a támadók szemében.⁴³ Ezeknek a munkavállalóknak a védelmében a fokozott veszély miatt különösen indokolt lehet a kamerák alkalmazása.

A fent említett előnyök mellett azonban a kamerás megfigyelésnek számos hátránya is van a munkavállalókra, s rajtuk keresztül magára a végzett munkára is. A munkahelyi körülményekre rossz hatással vannak a kamerák, munkahelyi stresszt váltanak ki, ezáltal károsan befolyásolják a munka ütemét, valamint a munkára való koncentrációt, emellett azt eredményezik, hogy csökken a társak és a felettesek támogatása, nő a munka elvesztésétől való félelem, rutinszerűvé válnak a munkatevékenységek és elvész a feladatok feletti irányítás.⁴⁴ Káros egészségügyi hatásai is vannak, különösen a folyamatos megfigyelés esetében (pl.: pszichés problémák, stressz, idegesség, fejfájás).⁴⁵ Továbbá félelmet kelthet a munkavállalóban, aki könnyen úgy érezheti, mintha börtönben lenne,⁴⁶ hogy a munkáltatója nem bíz benne⁴⁷ és megkérdőjelezi az általa végzett munkát, amely rontja a munkáltató és munkavállaló közti kapcsolatot, rossz munkahelyi légkört alakít ki, ennek következtében csökken a munkavállalói hatékonyság.⁴⁸ A munkahelyi stressz miatt a munkavállalók idegesebbek, kiégettnek érzik magukat, a munkáltatók pedig csökkenő termelőképességről, kisebb mértékű profitról, és a munkavállalók gyors cserélődéséről számolnak be. Emiatt a munkaerő toborzási és képzési költségek jelentősen megnőnek.⁴⁹

Emellett a kamerák használata egyenlőtlen kommunikációs helyzetet eredményez, hátrányos helyzetbe hozva ezzel a munkavállalót, megvonva tőle az információkérés, felvilágosítás-kérés lehetőségét.⁵⁰ Amennyiben pedig bűncselekmények elkövetésének megelőzése céljából telepítenek kamerákat, azzal még nem szüntetik meg a bűncselekményeket, csak azt érik el, hogy nem a kamerák előtt fogják őket elkövetni.⁵¹ Hosszabb távon ez pedig azt eredményezheti, hogy egyre több, végül minden helyiségben kamerákat szerelnének fel, ezáltal még inkább beleavatkozva a munkavállalók magánszférájába.⁵² További problémát jelenthet, hogy általában több kamerát használnak

⁴³ When working becomes hazardous: Punching, spitting, swearing, shooting: Violence at work goes global. World of Work, The Magazine of the ILO, 1998, No. pp. 26, 7. o.

⁴⁴ Morgan, Kristin: Types of Employee-monitoring Systems in the Workplace. <http://www.stfrancis.edu/content/ba/ghkickul/stuwebs/btopics/works/monitoring1a.htm> (2012.10.05.)

⁴⁵ Lee, Ji-young: There is the Big Brother – Workplace Control and Workforce Surveillance. (Union Review) <http://unionreview.com/there-big-brother-workplace-control-and-workforce-surveillance> (2012.08.30.)

⁴⁶ Mishra, Jitendra M. – Crampton, Suzanne M.: Employee monitoring: privacy in the workplace? <http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/21160636.html> (2012.07.08.)

⁴⁷ A bizalom fontosságáról ld. bővebben: Dodig-Crnkovic, Gordana: Privacy and Protection of Personal Integrity in the Working Place. http://www.idt.mdh.se/~gdc/work/Privacy_PersonalIntegrity_Workplace.pdf

⁴⁸ Rampur, Stephen: Video Surveillance in the Workplace. <http://www.buzzle.com/articles/video-surveillance-in-the-workplace.html> (2012.08.31.)

⁴⁹ S.O.S. Stress at work: Costs of workplace stress are rising, with depression increasingly common. World of Work, The Magazine of the ILO, 2000, No. 37, pp. 4-5.

⁵⁰ Földes Ádám: Árgus szemek, Kamerás térfigyelés Magyarországon. Fundamentum, 2004/2. szám, 24. o.

⁵¹ Johnson, M. Alex: Smile! More and more, you are on camera. <http://www.msnbc.msn.com/id/25355673/#.UGH3JLLN9eY> (2012.09.25.)

⁵² Földes Ádám: Árgus szemek, Kamerás térfigyelés Magyarországon. Fundamentum, 2004/2. szám, 25. o.

megfigyelésre, mint ahány monitor rendelkezésre áll, a monitort megfigyelő személy számára pedig a képek mennyisége feldolgozhatatlan. Ezért bizonyos módszereket kell kialakítani a megfigyelő személynek ahhoz, hogy a megfelelő információhoz hozzájusson a felvételekből, azonban ezek a módszerek sok esetben diszkriminatív szempontokon alapulnak, vagy pedig nem alkalmasak a kitűzött cél elérésére.⁵³

A munkáltató és munkavállaló közti érdek és jog összeütközés bemutatása után véleményem szerint egyértelműen látható, hogy amellet, hogy a munkavállalói érdekek sérelme jóval súlyosabb, mint a munkáltatói oldalon elérhető előnyök, a gyakorlatban nem is hatékony az ilyen megfigyelés. Míg a munkáltatói oldalon kétséges, hogy a kamerák valóban elősegítik-e a gazdasági érdeke érvényesítését, a munkavállalói oldalon egyértelműen sérül a személyiség, ezen keresztül az emberi méltóság. Így a jogi szabályozás során a munkavállalói jogokat kell fokozottabb védelemben részesíteni, hiszen kiszolgáltatott helyzetben vannak a munkáltatóhoz képest, illetve (bár másodlagosan a munkavállalók érdekeit is szolgálják a kamerák) a kamerás megfigyelés által megvalósuló jogsérelem jóval súlyosabb, mint az elérhető előnyök.

IV. A megfigyelés szabályai

A fentebb ismertetett munkáltatói érdekek és munkavállalói jogok ismeretében egyértelmű, hogy a probléma megoldása egy pontos és átlátható szabályozás megalkotása, amelynek segítségével eldönthető, hogy a konkrét esetben egymással konkuráló érdekek és jogok közül éppen melyik élvez elsőbbséget. A továbbiakban a jelenlegi szabályozást mutatom be: ezzel kapcsolatban elmondható, hogy a személyes adatok védelméhez való jogot kezdetben nemzetközi jogi dokumentumokban szabályozták, majd ezután kapott helyet az egyes országok nemzeti jogában: alkotmányaiban, alaptörvényeiben, majd részletesebben törvényeiben.

IV.1. Nemzetközi normák

Az első adatvédelmi törvények megjelenése után merült fel az igény a nemzetközi adatvédelmi tárgyú dokumentumok megalkotására, a nemzeti szabályok összehangolására, mivel a nemzetközi személyesadat-áramlást akadályozta volna az összehangolt szabályozás hiánya.⁵⁴

A témához kapcsolódó nemzetközi normákon belül be fogom mutatni a kemény jogot: az Európa Tanács normáit, amelyek regionális normák, így meghatározott ország csoportokra terjednek ki. Szintén a regionális normák közé tartoznak az Európai Unió által alkotott normák. A nemzetközi jogi normáktól meg kell különböztetnünk a puha jogot, amely a szabályozás újabb területe, alatta olyan normákat kell érteni, amelyek mögött nincsen szankció, így ezek inkább az iránymutatások közé tartoznak. Ilyen puha jogi normák közé tartoznak az ILO normái, valamint az OECD irányelvei.

Az Európa Tanács Egyezménye az egyének védelméről a személyes adatok gépi feldolgozása során (1981) volt az első jogilag kötelező erejű adatvédelemmel foglalkozó

⁵³ Ld. bővebben: Norris, Clive – Armstrong, Gary: CCTV and the social structuring of surveillance. In Crime Prevention Studies, Vol. 10, pp. 157-178 http://graduateinstitute.ch/webdav/site/political_science/shared/political_science/8787/ellie%201%2006-NorrisArmstrong-Social%20Structure%20of%20Surveillance.pdf (2012.09.01.) (Habár az 49-52. lábjegyzetben megjelölt források a térfgyelő kamerákkal kapcsolatosak, a bennük leírtak a munkahelyi kamerás megfigyelés során is igaznak tekinthetők.)

⁵⁴ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 28. o.

nemzetközi jogi norma.⁵⁵ Az Egyezményt aláíró tagállamok kötelezettséget vállaltak arra, hogy az Egyezményben meghatározott alapelveket beépítik a nemzeti jogukba,⁵⁶ így nagyon sok ország adatvédelmi szabályozásának szolgált alapul az Egyezmény.^{57 58}

Az Európai Unió normái közé tartozik a 95/46/EK irányelv, melynek rendelkezéseit a tagállamoknak 1998-ig kellett átültetniük a nemzeti jogrendszerükbe.⁵⁹ Ebben meghatározták az alapvető elveket, ezen belül a tagországok maguk határozzák meg saját szabályozásukat. Az irányelv hozta létre a 29-es Munkacsoportot, amely több jelentős dokumentumot is alkotott a témával kapcsolatban. Ezekben kimondták, hogy a munkahelyi adatkezelésekre is alkalmazni kell az irányelvben foglaltakat, valamint véleményeket fogalmazott meg kifejezetten a kamerák vagy a munkahelyi adatkezelések kapcsán.⁶⁰ Az Európai Bizottság 2012. január 25-én tette közzé az új európai adatvédelmi rendelet tervezetét, amely fel fogja váltani a jelenleg hatályos irányelvet. Ez a szabályozás közvetlenül lesz alkalmazandó az Unió tagállamaiban. A legfontosabb változások közé tartozik, hogy a rendelet következtében az Európai Uniónak egységes adatvédelmi szabályozása lesz, amelynek hatálya szélesebb körű, új adatvédelmi jogok jelennek meg, a vállalatokra szigorú szabályok vonatkoznak, emellett komoly bírságok jelennek meg.⁶¹

Az ILO⁶² 1996-ban kiadott egy gyakorlati kódexet (code of practice) a munkavállalók személyes adatainak a védelméről. A kódex puha jogi szabály, nincs jogilag kötelező ereje, inkább ajánlás jellegű, iránymutatásul szolgál. Az ILO felismerte, hogy bár számos nemzeti és nemzetközi adatvédelmi törvény létezik, szükség van olyan szabályozásra, amely kifejezetten a munkavállalók személyes adatainak a védelmével foglalkozik, valamint hogy az egyre fejlődő technológia fokozottabb veszélyt jelent a munkavállalók személyiségi jogaira. Ebben a dokumentumban meghatározzák az alapvető definíciókat, az adatkezelés legfontosabb

⁵⁵ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 16. o.

⁵⁶ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 16. o.

⁵⁷ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 29. o.

⁵⁸ Az Európa Tanács dokumentumai közé tartozik még a Tanács munkadokumentuma a személyes adatok munkavégzés során történő felhasználása esetén járó védelemről, amely már 1989-ben a kifejezetten munkahelyen történő adatkezelés szabályozásáról fogalmazott meg szabályokat.

⁵⁹ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 31. o.

⁶⁰ Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN/FinalWP 48

Article 29 Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 5401/01/EN/FinalWP 55

Article 29 Data Protection Working Party: Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 11750/02/EN WP 67

Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 11750/02/EN WP 89

⁶¹ Az új szabályozásról ld. bővebben:

New draft European data protection regime. http://www.mlawgroup.de/news/publications/detail.php?we_objectID=227 (2012.10.02.)

Finlayson-Brown, Jane: How to prepare for proposed Eu data protection regulation. <http://www.computerweekly.com/opinion/Proposed-EU-Data-Protection-Regulation-what-should-companies-be-thinking-about> (2012.10.02.)

Olavsrud, Thor: EU data protection regulation and cookie law – Are you ready? <http://www.computerworlduk.com/in-depth/security/3359574/eu-data-protection-regulation-and-cookie-law--are-you-ready/> (2012.10.02.)

EU data protection law proposals include large fines. (BBC News) <http://www.bbc.co.uk/news/technology-16722229> (2012.10.02.)

⁶² International Labour Organisation

alapelveit, valamint a munkavállalók személyes adatai gyűjtésére vonatkozó alapvető szabályokat.⁶³

Az OECD Irányelvek a magánélet védelméről és a személyes adatok határokon átívelő áramlásáról (1980) szintén a puha jogi szabályozások közé tartoznak, nem bírnak kötelező erővel. Különös jelentőségüket az adja, hogy az USA is részt vett a megalkotásukban.⁶⁴ A bennük meghatározott követelmények minimum-követelmények, amelyek a hatékony védelem érdekében további intézkedésekkel egészítendő ki.⁶⁵

IV.2. Hazai jogforrások

A magánszféravédelem, valamint a személyes adatok védelméhez való jog Magyarország Alaptörvényében is megtalálható, alkotmányosan elismerve ezeknek a jogoknak a védelmét. Részletesebb, bár még mindig általános szabályozást tartalmaz a Polgári Törvénykönyv⁶⁶ (a továbbiakban: Ptk.), amely általánosságban mondja ki a személyiségi jogok védelmét, valamint nevesít néhány személyiségi jogot. A személyiségi jogok védelmével kapcsolatosan speciális törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény⁶⁷ (a továbbiakban: Infotv.), amely már adatvédelmi szabályozással foglalkozik. A személyes adatok védelme szempontjából az Infotv. általános törvénynek tekintendő, mivel a benne foglalt rendelkezések valamennyi adatvédelmi jogviszonyra irányadóak.⁶⁸ Ehhez képest léteznek még szektorális törvények, amelyek az adatkezelésnek egy-egy konkrétan meghatározott, nagy számban előforduló területét szabályozzák. A munkahelyi kamerás megfigyelés kapcsán azonban ilyen szektorális szabályozás nem létezik, a Munka Törvénykönyve⁶⁹ (a továbbiakban: Mt.) az a jogszabályunk, amely rendelkezéseket tartalmaz a munkavállalók személyiségi jogainak korlátozásával kapcsolatban.

IV.2.1. Az Alaptörvény rendelkezései

Az Alaptörvény az alapjogokkal kapcsolatban kimondja, hogy „AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. Védelmük az állam elsőrendű kötelezettsége.”⁷⁰ A magánélethez való jog alapvető emberi jog, amelynek védelméről az Alaptörvény szintén tartalmaz rendelkezéseket, kimondva, hogy „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák.”⁷¹ valamint „Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez.”⁷² A magánélet tiszteletben tartásához és a személyes adatok védelméhez való jog a magánélethez való jognak két, az alkotmányban nevesített aspektusa.

⁶³ Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1997

⁶⁴ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 28. o.

⁶⁵ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 35. o.

⁶⁶ 1959: IV. tv.

⁶⁷ 2011: CXII. tv.

⁶⁸ Dr. Jóri András – Dr. Hegedüs Bucsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 59. o.

⁶⁹ 2012: I. tv.

⁷⁰ Magyarország Alaptörvénye I. cikk (1)

⁷¹ Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (1)

⁷² Magyarország Alaptörvénye VI. cikk (2)

IV.2.2. A Polgári Törvénykönyv rendelkezései

Mind a magánélethez való jog, mind a személyes adatok védelméhez való jog a személyiségi jogok⁷³ közé tartozik, amelyekről részletesebb szabályozást a Polgári Törvénykönyv tartalmaz. A személyiségi jogok jelentőségét mutatta a Ptk-nak az 1977-ben történő módosítása. Ekkor vezették be a nem vagyoni kártérítés intézményét, valamint a személyiségi jogok általános védelmén túl a törvény bővítette, illetve részletezte az egyes személyiségi jogokat.⁷⁴ A jelenleg hatályos Ptk-ban a személyhez fűződő jogok védelme már a Bevezető rendelkezésekben megjelenik,⁷⁵ a 75. § (1) bekezdés pedig generálklauzulaként kimondja, hogy „a személyhez fűződő jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. E jogok a törvény védelme alatt állnak”.⁷⁶ A személyhez fűződő jogokról általános érvénnyel lemondani nem lehet, mivel a személyiségi jog az emberi méltóságot védő alkotmányos alapjog. A személyhez fűződő jogok védelme minden létező jogalanyt megillet. A személyiségi jogok védelme általánosságban, minden jogalany összes személyhez fűződő jogára kiterjed (a törvényben később nevesített jogokra, valamint a törvényben nem nevesített jogokra is).⁷⁷ Bármely személyiségi jogot sértő magatartás a törvényi vélelem szerint jogellenes (ez azonban megdönthető vélelem). A jogellenesség hiányának – és ezzel a személyiségsérelem hiányának – szinte egyetlen bizonyítéka a jogosult hozzájárulása. A személyhez fűződő jogokat nem sérti az a magatartás, amelyhez a jogosult hozzájárult, feltéve hogy a hozzájárulás megadása társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet.⁷⁸ A személyiségi jogokat egyébként korlátozó szerződés vagy egyoldalú nyilatkozat semmis.⁷⁹ A jelenleg hatályos Ptk. példalózó jelleggel nevesít személyhez fűződő jogokat, a témához kapcsolódóan a képmáshoz és hangfelvételhez való jogról,⁸⁰ valamint a személyes adatok védelméhez való jogról⁸¹ tartalmaz rendelkezéseket.⁸²

IV.2.3. A Munka Törvénykönyvének rendelkezései

A munkavállalói jogokat vizsgálva a Munka Törvénykönyvéről szóló törvény 9-11. §-a tartalmaz rendelkezéseket személyiségi jogokról. Kimondja általánosságban a védelmüket (azonban nem deklarálja a személyiség teljes körű védelmét), valamint hogy a munkavállaló a személyiségi jogairól általános jelleggel előre nem mondhat le.⁸³ A munkavállaló személyiségi jogainak a korlátozása csak abban az esetben lehetséges, ha az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő oknak számítanak azok az esetek,

⁷³ A személyiségi jogokról bővebben: Lenkovics Barnabás – Székely László: Magyar polgári jog. A személyi jog vázlata, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 2001, 93-105. o.

⁷⁴ Sóllyom László: A személyiségi jogok elmélete. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1983, 13-14. o.

⁷⁵ 1959: IV. tv. 2. § (1)

⁷⁶ 1959: IV. tv. 75. § (1)

⁷⁷ Dr. Nótári Tamás – Dr. Péterfalvi Attila – Dr. Sándor István: A Polgári Törvénykönyv magyarázata, I. kötet A személyek joga. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2006, 297. o.

⁷⁸ Besenyei Lajos – Bíró György: Személyek joga, Novotni Kiadó, Miskolc, 2010, 155. o.

⁷⁹ Besenyei Lajos – Bíró György: Személyek joga, Novotni Kiadó, Miskolc, 2010, 157. o.

⁸⁰ 80. § (1) A személyhez fűződő jogok megsértését jelenti a más képmásával vagy hangfelvételével kapcsolatos bármiféle visszaélés.

⁸¹ 83. § (1) A számítógéppel vagy más módon történő adatkezelés és adatfeldolgozás a személyhez fűződő jogokat nem sértheti.

⁸² Ld. bővebben: Dr. Nótári Tamás – Dr. Péterfalvi Attila – Dr. Sándor István: A Polgári Törvénykönyv magyarázata, I. kötet A személyek joga. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2006, 318-322. o. és 326-329. o., Lenkovics Barnabás – Székely László: Magyar polgári jog. A személyi jog vázlata, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 2001, 125-128. o. és 131-133. o.

⁸³ 2012: I. tv. 9. § (3)

amikor a személyiségi jogok korlátozása nélkül a munkáltató nem tudna eleget tenni valamely a munkaviszonyból származó kötelezettségének. Az arányosság esetében pedig a munkáltatói cél és az ennek kapcsán felmerülő munkavállalói hátrány vizsgálendő.⁸⁴ A korlátozás feltételeiről, módjáról és várható időtartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.⁸⁵ A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat tétele vagy adat adása kérhető, amely a munkaviszony szempontjából lényeges, valamint nem jár a személyhez fűződő jogok sérelmével.⁸⁶

A munkáltatói érdeket figyelembe véve a munkáltató a gazdasági tevékenység szervezője, a gazdasági tevékenység keretein belül ő alakítja ki annak szerkezetét, üzemelteti és biztosítja a munkavégzéshez szükséges eszközöket, illetve viseli a gazdasági kockázatot. A munkáltató jogosult eldönteni azt is, hogy kikkel és hogyan végezteti a munkát. Ezekből a jogosultságokból következik, hogy ellenőrzési, utasítási és irányítási jogköre van a munkavállalói felett.⁸⁷ A munkavállaló munkavégzési kötelezettségével kapcsolatban az Mt. kimondja, 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, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni.”⁸⁸ A munkáltató ellenőrzési jogából következően pedig ellenőrizheti (sőt kötelessége is!), hogy a munkavállalók valóban betartják-e az utasításait, hiszen a munkáltatónak nemcsak joga, hanem kötelezettsége is, hogy biztosítsa a munkahelyi rendet és fegyelmet.⁸⁹ Azonban az ellenőrzésnek is vannak korlátai, méghozzá a munkavállalók személyiségi jogai.

A munkaviszony fennállása alatt a munkavállalók ellenőrzésével kapcsolatban merül fel a személyiségi jogok megsértése.⁹⁰ Az ellenőrzés kapcsán a munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót arról, hogy milyen technikai eszközökkel kívánja az ellenőrzést megvalósítani. Az ellenőrzés csak a munkaviszonnal összefüggő magatartással kapcsolatban lehetséges, a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető, valamint az ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.⁹¹ Ezen rendelkezéssel kapcsolatosan különösen akkor merülnek fel jogértelmezési problémák, ha a munkáltató valamilyen technikai eszköz segítségével kívánja ellenőrizni a munkavállalóit.⁹² A kamerák alkalmazása abban az esetben jogszerű, hogyha a személyes jelenlét alapuló és a munkaviszonnal közvetlenül összefüggő ellenőrzést pótolja, a magánszférát is érintő ellenőrzés nem megengedett.⁹³

Az Mt. alapelvei közé tartozik az együttműködési kötelezettség, amelynek értelmében a felek kötelesek jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során betartani a

⁸⁴ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 40. o.

⁸⁵ 2012: I. tv. 9. § (2)

⁸⁶ 2012: I. tv. 10. § (1)

⁸⁷ Dr. Fabók András: A munkavállaló kötelezettségei. Munkaügyi Szemle, 2000/11. szám, 48. o.

⁸⁸ 2012: I. tv. 52. §

⁸⁹ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 105. o.

⁹⁰ Dr. Fabók András: A munkavállaló személyiségi jogainak és személyes adatainak a védelme. In Munkaügyi Szemle, 2000/4. szám, 40. o.

⁹¹ 2012: I. tv. 11. § (1)-(2)

⁹² Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 44. o.

⁹³ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-Orac, Budapest, 2012, 44. o.

jóhiszeműség és tisztesség követelményét, és kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.⁹⁴ A feleknek a munkaviszonyból keletkező jogukat oly módon kell gyakorolniuk, hogy azzal elősegítsék a másik fél jogainak a gyakorlását és kötelezettségeinek a teljesítését. A felek nem tanúsíthatnak olyan magatartást, ami a másik fél jogait sérti.⁹⁵ Az Mt. 8. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.” Így véleményem szerint amennyiben a kamerák alkalmazása feltétlenül szükséges a munkáltató gazdasági érdekeinek az érvényesítéséhez és nem jár a munkavállalók jogainak a teljes, illetve aránytalan korlátozásával, a munkavállalónak mintegy „kötelessége” megadnia hozzájárulását.

A munkáltató kötelezettségei közé tartozik a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés követelményeinek a megteremtése,⁹⁶ amelyről korábban már részletesen szoltam.

IV.3. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló törvény rendelkezései⁹⁷

Magyarországon a jelenleg hatályos adatvédelmi szabályozással kapcsolatos törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény. Ez egy általános törvény, azonban speciális szabályozás hiányában ennek a jogszabálynak a rendelkezéseit kell alkalmazni a munka világában felmerülő adatkezelésekre is, mivel jelenleg hatályos jogunkban nincs olyan speciális törvény, amely kifejezetten ezeket a viszonyokat szabályozná.⁹⁸ A magyar Alkotmánybíróság kimondta a 15/1991. (IV. 13.) határozatában, hogy „a személyes adatok védelméhez való jogot nem hagyományos védelmi jogként értelmezi, hanem annak aktív oldalát is figyelembe véve, információs önrendelkezési jogként.” Az információs önrendelkezési jog jogi dokumentumban való első megjelenése a német alkotmánybíróság 1983-as népszámlálás-ítéletéhez kapcsolható,⁹⁹ amely ítéleten alapul a magyar Alkotmánybíróság határozata is.¹⁰⁰ A magyar testület kimondta, hogy az információs önrendelkezési jog tartalma az, hogy az egyén maga dönt személyes adatai feltárásáról és felhasználásáról. Tehát az egyén hozzájárulása alapján lehet valakinek a személyes adatát felhasználni, azonban mivel ez a jog nem korlátlan, kivételes esetben törvény is elrendelheti a személyes adatok kötelező kiszolgáltatását. Mivel azonban az ilyen törvény korlátozza az információs önrendelkezési jogot, csak akkor lesz a korlátozás alkotmányos, ha megfelel az Alkotmányban¹⁰¹ foglalt alapjogok korlátozásával kapcsolatosan meghatározott feltételeknek.¹⁰² Emellett az adatfeldolgozás útját követhetővé és

⁹⁴ 2012: I. tv. 6. § (2)

⁹⁵ Hajdú József – Kun Attila: Munkajog I. Patrocinium Kft., 2011, 83-84. o. (Habár a tankönyv a régi Munka Törvénykönyvéről íródott, ebben az esetben a régi és az új törvény közti jelenlegi tartalmi egyezés miatt a benne foglaltak igazak a hatályos szabályozásra is.)

⁹⁶ 2012: I. tv. 51. § (4)

⁹⁷ Habár a továbbiakban hivatkozott források közül néhány még a korábbi adatvédelmi törvénnyel kapcsolatban fogalmaz meg állításokat, az adott esetben a régi és új törvény közti tartalmi egyezés miatt ezek az állítások az új törvény kapcsán is igaznak tekintendők.

⁹⁸ Szabó Máté Dániel – Székely Iván: A privacy védelme a munkahelyen. In: Szabad adatok, védett adatok. BME ITM 2005, 117. -118. o.

⁹⁹ Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: Emberi jogok. Osiris Kiadó, Budapest, 2008, 583. o.

¹⁰⁰ Ld. bővebben: Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 25-27. o.

¹⁰¹ Jelenleg: Alaptörvényben.

¹⁰² Az információs önrendelkezési jog tartalmáról lásd még: Szabó Máté Dániel: Védett adataink. Magánkiadás, 2003, 77. o.

ellenőrizhetővé kell tenni, mivel mindenkinek joga van arra, hogy tisztában legyen azzal, hogy ki, mikor és milyen célra használja fel személyes adatait.

Az Infotv. hatálya kiterjed Magyarország területén folytatott minden adatkezelésre és adatfeldolgozásra, amely természetes személy adataira vonatkozik.¹⁰³ A törvény az értelmező rendelkezésekben meghatározza a személyes adat definícióját: „az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés.”¹⁰⁴ A definícióból megállapítható, hogy a kamerákkal készített felvétel személyes adat, amennyiben a rajta szereplő személy azonosítható, így a kamerák használata során az Infotv-ben foglalt rendelkezéseket be kell tartani. Kivételes esetben előfordulhat, hogy a kamerák az érintettre¹⁰⁵ vonatkozó különleges adatokat¹⁰⁶ kezelnek. Ezek olyan érzékeny adatok, amelyek a személyes adatokhoz képest fokozottabb védelmet élveznek. A törvény szerint adatkezelés: „az alkalmazott eljárástól függetlenül az adatokon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így különösen gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adatok további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése”.¹⁰⁷ Tehát a kamerák által felvétel készítése egyértelműen adatkezelés.

Az adatkezelés jogalapjával kapcsolatban az Infotv. kimondja, hogy személyes adat csak akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy pedig azt törvény vagy törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben helyi önkormányzati rendelet elrendeli.¹⁰⁸ Ezzel tulajdonképp az információs önrendelkezési jog lényegének érvényesülését biztosítja a jogalkotó, azaz azt, hogy alapvetően mindenki maga rendelkezik a személyes adatainak a feltárásáról és felhasználásáról, kötelező adatkezelést csak kivételes esetben, közérdekből, törvény rendelhet el.¹⁰⁹ Ha az érintett nem járul hozzá a személyes adatai kezeléséhez, akkor erre csak törvényi felhatalmazás alapján van lehetőség. Az értelmező rendelkezések alapján a hozzájárulás: „az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő - kezeléséhez.”¹¹⁰ Ahhoz, hogy a hozzájárulás érvényes legyen, meg kell valósulnia a törvényben meghatározott követelményeknek: határozott, önkéntes, megfelelő tájékoztatáson alapul. Az önkéntesség előfeltétele a megfelelő tájékoztatás,¹¹¹ a hozzájárulás ezután akkor lesz önkéntes, ha a munkavállalók biztosak abban, hogy a hozzájárulás megtagadása esetén sem éri őket hátrányos megkülönböztetés. Amennyiben ez számukra

¹⁰³ 2011: CXII. tv. 2. § (1)

¹⁰⁴ 2011: CXII. tv. 3. § 2.

¹⁰⁵ 2011: CXII. tv. 3. § 1. érintett: bármely meghatározott, személyes adat alapján azonosított vagy - közvetlenül vagy közvetve - azonosítható természetes személy.

¹⁰⁶ 2011: CXII. tv. 3. § 3. különleges adat: a) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviseleti szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat, b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat.

¹⁰⁷ 2011: CXII. tv. 3. § 10.

¹⁰⁸ 2011: CXII. tv. 5. § (1)

¹⁰⁹ 15/1991. (IV. 13) AB határozat

¹¹⁰ 2011: CXII. tv. 3. § 7.

¹¹¹ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50. o.

kétséges, akkor nem beszélhetünk a hozzájárulás önkéntességéről.¹¹² A munkaviszonyban a hozzájárulás önkéntessége megkérdőjeleződik.¹¹³ a munkáltató és munkavállaló között hierarchikus kapcsolat van, így sok esetben a munkavállalók félnek nemet mondani a munkáltatónak, mivel attól tartanak, hogyha nem adják meg a hozzájárulásukat, akkor elveszíthetik az állásukat.¹¹⁴ Az az adatkezelés, amelyet hozzájárulás alapján végeznek, ha cél nélküli és nem felel meg a szükségesség elvének, a hozzájárulás ellenére is jogszerűtlen.¹¹⁵ A hozzájárulás megadható szóban, írásban, ráutaló magatartással. Az információs önrendelkezési jog alapvető, de nem abszolút jog, így meghatározott esetekben korlátozható: lehetőség van arra, hogy törvény kötelező adatkezelést rendeljen el. Ennek feltételei, hogy a szabályozás csak törvényben történhet, a korlátozásra más alapvető jog vagy alkotmányos érdek védelmében kerül sor, szükséges mértékű, arányos az elérni kívánt céllal, az alapvető jog lényeges tartalmát nem korlátozza, valamint alkalmas az elérni kívánt cél megvalósítására.¹¹⁶ Amennyiben különleges adat kezeléséről van szó, akkor önkéntes adatkezelés esetében a hozzájárulás megadása csakis írásban lesz jogszerű, kötelező adatkezeléskor pedig ha az törvényben kihirdetett nemzetközi szerződés végrehajtásához szükséges, vagy azt az Alaptörvényben biztosított alapvető jog érvényesítése, továbbá a nemzetbiztonság, a bűncselekmények megelőzése vagy üldözése érdekében, vagy honvédelmi érdekből törvény elrendeli, vagy ha azt törvény közérdekből elrendeli.¹¹⁷

IV.3.1. Az adatkezelés alapelvei

A nemzetközi szabályozáshoz hasonlóan a magyar törvényben is megjelennek az adatkezelés során betartandó legfontosabb alapelvek. A továbbiakban ismertetem a célhoz kötöttség (ezen belül a szükségesség), az adatgyűjtés korlátozásának, az adatminőség, a korlátozott felhasználás, az adatbiztonság, a személyes részvétel, a nyíltság, valamint a felelősség elvét.

IV.3.1.1. Célhoz kötöttség elve

A célhoz kötöttség egyszerre alkotmányos és törvényi követelménye az adatkezelésnek.¹¹⁸ Magyarországon először az Alkotmánybíróság fogalmazta meg ezt az elvet a 15/1991. (IV. 13.) határozatában.¹¹⁹ Az elvvel kapcsolatosan a törvény kimondja, hogy: „személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető.”¹²⁰ Tehát az adatkezelésnek minden esetben rendelkeznie kell egy meghatározott, jogszerű céllal, és az adatkezelés minden szakaszában meg kell felelnie ennek a célnak, az előre történő, cél nélküli „készletezés” tilos.¹²¹ A cél változása minden esetben új adatkezelést

¹¹² Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 2000, Adatvédelmi Biztos Irodája (továbbiakban: ABI), Budapest, 2000, 89. o.

¹¹³ Majtényi László: Az információs szabadságok, adatvédelem és a közérdekű adatok nyilvánossága. Complex Kiadó, Budapest, 2006, 332. o.

¹¹⁴ Ezzel kapcsolatban fogalmazta meg Péterfalvi Attila a következőket: „egy demokratikus jogállamban nem lehet a munkavállalók egzisztenciális kiszolgáltatottságával visszaélni, különösen nem úgy, hogy amennyiben nem járulnak hozzá alapjogaik korlátozásához, akkor ez a magatartásuk az életminőségének drasztikus romlását eredményezi.” 1165/K/2005-3.

¹¹⁵ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 136. o.

¹¹⁶ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 75. o.

¹¹⁷ 2011: CXII. tv. 5. § (2)

¹¹⁸ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 205. o.

¹¹⁹ Halmai, Tóth i.m. 592. o.

¹²⁰ 2011: CXII. tv. 4. § (1)

¹²¹ 15/1991. (IV. 13.) AB határozat

eredményez.¹²² A cél minden esetben szükséges az adatkezeléshez, cél nélküli adatkezelés még az érintett hozzájárulásával sem végezhető.¹²³ A célnak minden esetben pontosan meghatározottnak kell lennie,¹²⁴ ennek a meghatározott célnak pedig jogszerűnek.¹²⁵

Gyakran a célhoz kötöttség elvéhez kapcsolódik a szükségesség elve, amely azt jelenti, hogy csakis olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen és alkalmas a cél elérésére. A személyes adatot a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig lehet kezelni.¹²⁶ Ez az elv a már meglévő meghatározott cél megléte esetén is korlátozza a kezelhető adatok körét,¹²⁷ tiltja a meghatározott cél elérésére alkalmatlan adatkezelést.¹²⁸ Ennek értelmében a munkáltató csak annyi ideig kezelheti az adatokat, amíg az a megfigyeléssel elérni kívánt cél megvalósulásához feltétlenül szükséges.¹²⁹ Amennyiben pedig rendelkezésre áll olyan módszer, amellyel kisebb mértékben avatkozhatnak be a magánszférába, akkor ezt kell alkalmazni, illetve a kamerákat is a célnak megfelelően kell működtetni. A szükségesség elvének minden adatkezelés során érvényesülnie kell.¹³⁰ Ez a kamerák esetében azt jelenti, hogy az adatkezelőnek¹³¹ (aki itt a munkáltató) minden esetben meg kell határoznia, hogy milyen célból kíván kamerákat telepíteni a munkavállalók megfigyelésére, és ennek a célnak megfelelően kell végeznie a megfigyelést. A munkáltató még a munkavállalók hozzájárulásának beszerzése esetén sem teheti meg azt, hogy cél nélkül folyamatosan megfigyeli őket kamerákkal, csak a cél eléréséhez feltétlenül szükséges időben és módon figyelheti meg a munkavállalókat.

IV.3.1.2. Adatgyűjtés korlátozásának elve

Ez az elv azt jelenti, hogy az „... az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.”¹³² Az elv azt biztosítja, hogy az adatkezelésnek meglegyenek a meghatározott korlátai, és hogy csak a vonatkozó szabályok betartásával valósulhasson meg a személyes adatok gyűjtése. Az adatkezelés tisztességes és törvényes voltának követelménye jogellenessé tehet olyan adatkezeléseket, amelyek egyébként formálisan megfelelnek a törvényi szabályozásnak.¹³³

¹²² Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 48. o.

¹²³ Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 107. o.

¹²⁴ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 210. o.

¹²⁵ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 206. o.

¹²⁶ 2011: CXII. tv. 4. § (2)

¹²⁷ Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 49. o.

¹²⁸ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 217. o.

¹²⁹ ARTICLE 29 – Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace (5401/01/EN/Final WP 55)

¹³⁰ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 219. o.

¹³¹ 2011: CXII. tv. 3. § 9.: adatkezelő: az a természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együtt az adatok kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az általa megbízott adatfeldolgozóval végrehajthatja.

¹³² 2011: CXII. tv. 4. § (1)

¹³³ Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 50. o.

IV.3.1.3. Adatminőség elve

Az adatminőség értelmében „az adatkezelés során biztosítani kell az adatok pontosságát, teljességét és - ha az adatkezelés céljára tekintettel szükséges - naprakészségét, valamint azt, hogy az érintettet csak az adatkezelés céljához szükséges ideig lehessen azonosítani.”¹³⁴ Ez az elv szorosan kapcsolódik a célhoz kötöttség elvéhez, mivel a személyes adatoknak a felhasználási céllal kell összhangban lenniük, és ehhez képest kell pontosnak, teljesnek és aktuálisnak lenniük.¹³⁵ Amennyiben a felvételek tárolására kerül sor, azokat csak ésszerű ideig lehet tárolni, addig ameddig a cél azt indokolja.¹³⁶

IV.3.1.4. Korlátozott felhasználás elve

A korlátozott felhasználás elve azt jelenti, hogy a személyes adatokat nem lehet nyilvánosságra hozni, hozzáférhetővé tenni vagy egyébként felhasználni oly módon, hogy az eltérjen az előre meghatározott céltól. Egyszerűbben mondva: a meghatározott cél eldönti, hogy az adatokat milyen módon lehet felhasználni. Ez alól két kivétel van: ha az érintett hozzájárul, vagy törvény felhatalmazást ad.¹³⁷

IV.3.1.5. Adatbiztonság elve

Az adatbiztonság elvével a törvény 7. § (1)-(3) bekezdése foglalkozik.¹³⁸ Az elv lényege, hogy magának az adatnak a technikai értelemben vett védelmét biztosítsa, a megfelelő technikai és szervezési intézkedések bevezetése által. Az adatkezelő köteles gondoskodni arról, hogy az adatokat megfelelően tárolja, köteles kialakítani azokat a feltételeket, amelyek következtében az adatokat csak az arra jogosultak ismerhetik meg, valamint, hogy az adatok tárolása megfelelő legyen és védve legyenek a megromlástól, törléstől, megsemmisüléstől. Az adatbiztonság követelménye független az adatnak a tartalmától.¹³⁹ Különös veszélyt jelenthet, ha a jogosultakon kívül más is hozzáfér a felvételekhez, vagy ha azokat utólag manipulálják.¹⁴⁰

IV.3.1.6. Személyes részvétel elve

A személyes részvétel elve azt jelenti, hogy az érintett az adatkezelőtől tájékoztatást kérhet személyes adatainak a kezeléséről, valamint kérheti azoknak a helyesbítését, illetve (a kötelező adatkezelés esetét leszámítva) törlését vagy zárolását.¹⁴¹ Az érintettnek jogában áll

¹³⁴ 2011: CXII. tv. 4. § (4)

¹³⁵ Dr. Dietz Gusztávné – Pap Márta: Adatvédelem, adatbiztonság. Novorg Kiadó, Budapest, 1995, 35. o.

¹³⁶ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50. o.

¹³⁷ Dr. Dietz Gusztávné – Pap Márta: Adatvédelem, adatbiztonság. Novorg Kiadó, Budapest, 1995, 35. o.

¹³⁸ 7. §: (2) Az adatkezelő, illetve tevékenységi körében az adatfeldolgozó köteles gondoskodni az adatok biztonságáról, köteles továbbá megtenni azokat a technikai és szervezési intézkedéseket és kialakítani azokat az eljárási szabályokat, amelyek e törvény, valamint az egyéb adat- és titokvédelmi szabályok érvényre juttatásához szükségesek.

(3) Az adatokat megfelelő intézkedésekkel védeni kell különösen a jogosulatlan hozzáférés, megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint a véletlen megsemmisülés és sérülés, továbbá az alkalmazott technika megváltozásából fakadó hozzáférhetetlenné válás ellen.

¹³⁹ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 18. o.

¹⁴⁰ Az adatbiztonság elvéhez kapcsolódik a 36/2005. (X. 5.) AB határozat, amelyben a testület kimondja, hogy a rögzítést végző megfigyelőrendszerek fokozottabb kockázatot rejtenek magukban, mivel fennáll a veszélye annak, hogy a felvételeket utólag manipulálják, vagy, hogy a felvételek illetéktelen kezekbe kerüljenek – ami a rögzítést nem végző rendszerek esetében nem következhet be.

¹⁴¹ 2011: CXII. tv. 14. §

tudni, hogy személyes adatait ki, milyen célból, hol, mennyi ideig fogja tárolni, harmadik személynek továbbították-e, és ha igen, milyen célból és milyen felhatalmazás alapján. A tájékoztatást a lehető legrövidebb időn belül meg kell adni, a tájékoztatást az adatkezelő csak abban az esetben tagadhatja meg, ha azt a törvény számára kötelezővé teszi.¹⁴² Lehetővé kell tenni, hogy az érintettek megtekinthessék a róluk készült felvételeket,¹⁴³ illetve hogy korábbi hozzájárulásuk ellenére kérhessék azok törlését.¹⁴⁴ Azokat a felvételeket, amelyek az érintettel kapcsolatba hozhatók, az érintett kérésére másolat formájában ki kell adni a számára.¹⁴⁵

IV.3.1.7. Nyíltság elve

A nyíltság elve azt jelenti, hogy az adatkezelés tényének, helyének, céljának, az adatkezelést végző személynek, valamint az adatkezelési politikának nyilvánosnak kell lennie. Rejtett kamerát a munkáltató semmilyen célból nem alkalmazhat.¹⁴⁶ A korábbi adatvédelmi biztos, Majtényi László egyik állásfoglalásában kifejtette, hogy a személyiségi jogok sérelmét jelenti, ha törvényi felhatalmazás nélkül, rejtetten működtetnek kamerákat.¹⁴⁷

Az érintettekkel már az adatkezelés megkezdése előtt közölni kell, hogy az önkéntes vagy kötelező-e (utóbbi esetben meg kell jelölni a jogalapot szolgáló jogszabályt is).¹⁴⁸ A munkavállalókat a megfigyelés megkezdése előtt tájékoztatni kell az adatkezelést érintő legfontosabb tényekről¹⁴⁹ (pl.: mi a megfigyelés célja, rögzítik-e a felvételeket, ki jogosult azokat megismerni, mennyi ideig tárolják, hogyan gyakorolhatja betekintési jogát). Amennyiben a tájékoztatás elmarad, úgy a hozzájárulás érvénytelen lesz (mivel annak a tájékoztatáson kell alapulnia), s ezáltal maga az adatkezelés is jogszerűtlenné válik.¹⁵⁰ Nem megfelelő az a gyakorlat, amikor a kamerákat jól látható helyen szerelik fel, vagy piktogram jelzi a működésüket: ez nem váltja ki a megfelelő tájékoztatást.¹⁵¹ A felvételekhez való hozzáféréssel kapcsolatban a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) hangsúlyozza annak fontosságát, hogy az érintett tisztában legyen azzal, hogy személyes adatait ki ismerheti meg,¹⁵² különben az egyén személyes adatain keresztül könnyen kiszolgáltatottá válhat.¹⁵³

IV.3.1.8. Felelősség elve

A felelősség elve értelmében az adatkezelő felelősséggel tartozik a fenti elvek betartásáért. Az érintett a jogai megsértése esetén igényét bírósági úton érvényesítheti az adatkezelővel (munkáltatójával) szemben. A bizonyítási teher az adatkezelőn van, neki kell bizonyítania az adatkezelés jogszerű voltát.¹⁵⁴ Az adatkezelő köteles megtéríteni azt a kárt, amelyet az érintettnek okozott a személyes adatai jogellenes kezelésével, vagy az adatbiztonság

¹⁴² Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 51. o.

¹⁴³ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 174. o.

¹⁴⁴ 475/H/2000

¹⁴⁵ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 51. o.

¹⁴⁶ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 51. o.

¹⁴⁷ 475/H/2000

¹⁴⁸ Hajdú József: A munkavállalók személyiségi jogainak védelme. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005, 157. o.

¹⁴⁹ 2011: CXII. tv. 20. § (2)

¹⁵⁰ Jóri András: Adatvédelmi kézikönyv. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 228. o.

¹⁵¹ Hegedűs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 51. o.

¹⁵² NAIH-4384-2/2012/V

¹⁵³ Majtényi László: Az információs szabadságok és az adatvédelem határai. Világosság, 2002/2-3, 56. o.

¹⁵⁴ 2011: CXII. tv. 22. §

követelményének megszegésével.¹⁵⁵ A gyakorlatban azonban a bírósági jogérvényesítés igen ritkának számít. Ennek oka, hogy a bíróságok vonakodnak alkalmazni az Infotv. rendelkezéseit, inkább a Ptk-t alkalmazzák. Habár mind a Ptk., mind az Infotv. kimondja a személyes adatok védelmét, a két törvény más-más dogmatikával teszi ezt. A Ptk. a személyes adatok védelméhez való jogot hagyományos védelmi jogként fogja fel, míg az Infotv. ennek aktív oldalát is figyelembe véve, információs önrendelkezési jogként értelmezi, így az Infotv. magasabb szintű védelmet biztosít az egyén számára, mint a Ptk. A polgárok inkább a NAIH-hoz fordulnak jogvédelemért, vagy az azt megelőző időszakban a korábbi adatvédelmi biztoshoz.¹⁵⁶

V. Kamerák a gyakorlatban

Magyarországon jelenleg nincs olyan szektorális törvény, amely kifejezetten a munkahelyi adatkezelést, vagy a munkahelyi kamerás megfigyelést szabályozná. Így problémát okoz, hogy sok esetben sem a munkáltatók, sem a munkavállalók nincsenek tisztában azzal, hogy pontosan mi jogszerű és mi nem, az Infotv. általános rendelkezéseit nehezen tudják alkalmazni a gyakorlatban a kamerás megfigyelésre. Ebben vannak segítségükre az Alkotmánybíróság határozatai, valamint a korábbi adatvédelmi biztos és a jelenlegi Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság állásfoglalásai, ajánlásai.

V.1. Az Alkotmánybíróság gyakorlata

Az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott a személyes adatok védelméhez való joggal, majd pedig a kamerás megfigyelés során felmerülő egyéb problémákkal is. A 2/1990. (II. 18.) AB határozatban a testület kimondta, hogy a személyes adatok védelméhez való jog mindenkit megillet, azonban ez a jog korlátozható. A 20/1990. (X. 4.) határozatában ezt a jogot információs önrendelkezési jogként határozta meg, a 15/199.1 (IV. 13.) AB határozatban pedig részletesen kifejtette tartalmát, valamint meghatározta e jog gyakorlásához szükséges feltételeket. A 35/2002. (VII. 19.) AB határozat a célhoz kötöttséggel kapcsolatban kimondja, hogy csakis a tényleges és közvetlen veszély felel meg a célhoz kötöttség elvének, az eshetőleges veszély nem. A testület felismerte, hogy a kamerák alkalmazása során komolyan sérülhetnek a személyiségi jogok: megállapítja, hogy problémát jelent, hogy sokszor olyan embereket is megfigyelnek, akik a megfigyelés céljával, vagy magával a megfigyelt eseménnyel, tevékenységgel nincsenek kapcsolatban. A megfigyelt eseményen túl ráadásul az érintett magánszférájába is beavatkozhat a megfigyelő. A kamerával történő megfigyelés egyértelműen korlátozza az információs önrendelkezési jogot, a korlátozás pedig még fokozottabb, ha a felvételeket rögzítik, tárolják és továbbítják.¹⁵⁷ A testület szintén felhívta a figyelmet a kamerák során felmerülő kockázatokra a 36/2005. (X. 5.) határozatban, mivel vannak olyan esetek, amikor a megfigyelés sértheti az emberi méltóságot. Ráadásul a rögzítést nem végző megfigyelési módszerekhez képest, azok a rendszerek, amelyek rögzítést végeznek fokozottabb veszélyt jelentenek, mivel megvan a lehetősége annak, hogy a felvételeket manipulálják, vagy hogy illetéktelenek tudomására jussanak. A tulajdonvédelemmel kapcsolatban az Alkotmánybíróság kimondja, hogy: „a kamerának, mint a tulajdonvédelem technikai eszközének az alkalmazása a tulajdon tárgyainak óvására

¹⁵⁵ 2011: CXII. tv. 23. § (1)

¹⁵⁶ Szabó Máté Dániel – Székely Iván: A privacy védelme a munkahelyen. In: Szabad adatok, védett adatok. BME ITM 2005, 118-119. o.

¹⁵⁷ Dr. Kiss László alkotmánybíró és Dr. Kukorelli István alkotmánybíró különvéleménye, 35/2002. (VII. 19.) AB határozat

alkalmas ugyan, ám óhatatlanul személyekre, emberi magatartásokra, szokásokra, megnyilvánulásokra, illetőleg magára az emberi testre is irányulhat. Az elektronikus úton történő megfigyelés tehát alkalmas arra, hogy a magánszférába behatoljon, intim (szenzitív) élethelyzeteket rögzítsen akár olyképpen, hogy az érintett nem is tud a felvételtől, vagy nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelhesse az ilyen felvételek megengedhetőségét és azok következményeit. Az így végzett megfigyelés a magánélethez való jog sérelmén túl – szélesebb és mélyebb értelemben – az emberi méltósághoz való jogot általában is érintheti. A magánszféra lényegi fogalmi eleme éppen az, hogy az érintett akarata ellenére mások oda ne hatolhassanak be, illetőleg be se tekinthessenek. Ha a nem kívánt betekintés mégis megtörténik, akkor nemcsak önmagában a magánélethez való jog, hanem az emberi méltóság körébe tartozó egyéb jogosultsági elemek, mint pl. az önrendelkezési szabadság vagy a testi-személyi integritáshoz való jog is sérülhet.”¹⁵⁸ Az Alkotmánybíróság arra a véleményre jutott, hogy az elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazása az emberi méltósághoz való jog lényeges tartalmát sérti, amennyiben az a magánszféra védelmét figyelmen kívül hagyja. Pusztán a vagyónvédelem nem elég ok a korlátozásra, mivel a tulajdon technikai értelemben vett védelme más eszközökkel – amelyek nem hatolnak be az egyén magánszféréjába - is hatékonyan megvalósítható (pl.: elektronikus áruvédelem, címkék, termékfigyelők¹⁵⁹). A vagyónvédelem kapcsán a megfigyelés körülményei is jelentőséghez juthatnak: például különbség tehető aszerint, hogy a kamerák a vevők számára közvetlenül hozzáférhető termékekre irányulnak, vagy olyan helyre, ahol az áruházban a pénzzállítás történik. Dr. Kukorelli István párhuzamos indokolásában kifejti, hogy a kamerák alkalmazása során a megfigyelő fél automatikusan hatalmi pozícióba kerül, valamint utal a testület korábbi döntéseire, miszerint a rengeteg összekapcsolt adat – amelyről az érintett sokszor nem is tud – kiszolgáltatja az egyént és egyenlőtlen kommunikációs helyzetet eredményez.

Véleményem szerint ezek az alkotmánybírósági határozatok is hangsúlyozzák, hogy mennyire fontos a magánszférához való jog, mivel maga az emberi személyiség sérülhet a kamerák nem megfelelő használata során. Szerintem az egyik alapvető probléma (amire a testület is utalt azáltal, hogy kimondta, hogy az érintett „nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelhesse az ilyen felvételek megengedhetőségét és azok következményeit.”), hogy maguk a munkavállalók sincsenek tisztában a kamerák alkalmazása során felmerülő veszélyekkel. Ennek egyik oka lehet, hogy a kamerák ma már mindenhol jelen vannak, így az emberek mintegy megszokták már, és teljesen természetesnek veszik, hogy minden mozdulatukat megfigyelik. Mindenféleképp fontosnak tartom, hogy éppen ezért tudatosítsuk, hogy habár sokan már beleszülettek ebbe a helyzetbe, nem ez a természetes. Igenis elvárható, hogy a jogalkotó szigorú korlátokat szabjon a kamerás megfigyeléseknek, valamint, hogy a munkavállalók tudatában legyenek annak, hogy mennyire és miért fontos a magánszférához való joguk, illetve fel kell hívni a figyelmüket azokra a veszélyekre, amelyeket a korlátok nélküli megfigyelés okoz.

V.2. Az adatvédelmi biztos gyakorlata

A korábbi adatvédelmi biztos (a továbbiakban: biztos) számos állásfoglalása, illetve ajánlása járult hozzá a kamerák alkalmazása során felmerülő jogi problémák megoldásához, valamint a törvényi rendelkezéseknek a konkrét esetben történő alkalmazása nagyban segítette a kamerák alkalmazásával kapcsolatos gyakorlat egységesítését. Az éves ajánlásokban a biztos megállapította, hogy adatkezelési szempontból a munka világa igen fontos terület, mivel

¹⁵⁸ 36/2005. (X. 5.) AB határozat

¹⁵⁹ Dr. Kukorelli István párhuzamos indokolása, 36/2005. (X. 5.) AB határozat

rengeteg embert érintenek a munkahelyen történő adatkezelések, ráadásul az ilyen jellegű megkeresések száma is nőtt.

A biztos számos ügy kapcsán foglalkozott a kamerás megfigyeléssel, az ilyen jellegű ügyek nagy számára tekintettel 2000-ben ki is adta ajánlását „A megfigyelés, adatgyűjtés céljából üzemeltetett képfelvevő, -rögzítő berendezésekkel kapcsolatos adatvédelmi biztos ajánlás” címmel.¹⁶⁰ Ebben az ajánlásában összegezte a kamerák alkalmazása során betartandó szabályokat. Amennyiben külön törvény nem rendelkezik ezeknek a berendezéseknek a működtetéséről, akkor az adatvédelmi követelményeknek csak azok a berendezések felelnek meg, amelyek tájékoztatják az érintetteket a rendszer működéséről (felhívják a figyelmet arra, hogy rögzítik-e a képeket, arra mikor kerül sor, milyen célt szolgál, a felvételeket hol és meddig őrzik), lehetővé teszik a hozzájárulás megadását, az érintettek gyakorolhatják az adatkezeléssel összefüggő jogaikat, valamint a felvételt készítő és az érintettek azonos információs helyzetben vannak. A rejtett működtetés tilos, hozzájárulás vagy törvényi felhatalmazás hiányában csak azonosításra alkalmatlan felvételek rögzíthetők. A személyazonosításra alkalmas képek csak akkor rögzíthetők, ha ahhoz az érintettek hozzájárultak. A rögzített képeket csak addig lehet tárolni, amíg az feltétlenül szükséges, illetve biztosítani kell az érintettek törléshez való jogát.

A rögzítés kapcsán a biztos kimondta, hogy a felvételek minden esetben történő rögzítése nem egyeztethető össze az adatvédelmi törvénnyel. Csak akkor tárolhatók a felvételek, ha azt szabálysértés, bűncselekmény vagy fegyelmi vétség elkövetésének gyanúja indokolttá teszi.¹⁶¹

A biztos számos ajánlásában foglalkozott a célhoz kötöttség elve kapcsán azzal, hogy milyen célokból telepíthetők kamerák. A célhoz kötöttség és szükségesség elve gyakran összefügg az alkalmazás körülményeivel. Főszabály szerint a munkavállaló munkavégzése vagy munkahelyi viselkedése megfigyelése céljából nem telepíthetők kamerák. Állandó munkavégzésre szolgáló helyiségekben (pl.: irodák, munkahelyiségek) sem lehet kamerákat elhelyezni.¹⁶² Kivételes esetben, a munkavállalók élet- és testi épségének védelme céljából kamerák alkalmazhatók olyan munkahelyiségekben, ahol a munkavállaló élete és testi épsége veszélyben lehet (pl.: szerelőcsarnokban, kohóban, ipari üzemekben). Az Alkotmánybíróság szerint azonban a veszélynek közvetlennek és ténylegesen fennállónak kell lennie (pl.: büntetés-végrehajtási intézetben dolgozó munkavállalók esetében¹⁶³), az eshetőleges veszély nem lehet alkotmányosan elfogadott cél.¹⁶⁴ Tehát állandó munkavégzésre szolgáló helyiségben csak akkor helyezhetők el kamerák, ha a munkavállaló érdekei kívánják, és a munkavállaló önkéntes hozzájárulását adta.¹⁶⁵ A munkavállaló munkaközi pihenőidejének eltöltésére szolgáló helyiségekben (pl.: mosdó, öltöző, illemhelyiség) semmilyen célból nem lehet kamerákat elhelyezni.¹⁶⁶ Mivel meghatározott jogszerű cél minden esetben kell az adatkezeléshez, így ezekben a helyiségekben akkor sem lehet kamerákat működtetni, ha az érintettek hozzájárulnak ehhez. Raktárakban és az azokhoz vezető folyosókon, indokolt esetben, vagyonvédelmi célból a munkahelyen tárolt jelentős értékű eszközök, nyersanyagok, értéktárgyak védelme érdekében elhelyezhetőek kamerák, azonban azok elhelyezésének a

¹⁶⁰ 475/H/2000

¹⁶¹ Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 1998, ABI, Budapest, 1998, 80. o.

¹⁶² Hegedüs Bulcsú: Hogyan működtethető kamera a munkahelyen? Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 51. o.

¹⁶³ 943/K/2009-8.

¹⁶⁴ 36/2005. (X. 5.) AB határozat

¹⁶⁵ 666/P/2008-3.

¹⁶⁶ A 29-es Munkacsoport is erre az álláspontra helyezkedett: 11750/02/EN WP 67

vagyonvédelmet kell szolgáltatniuk. A felvételek olyan időszakban, amikor főszabály szerint a munkahelyen senki sem tartózkodhat, ezekben a helyiségekben rögzíthetők.¹⁶⁷

A munkahely típusától is függ az adatkezelés szükségessége: olyan munkahelyen, ahol a közérdek azt kívánja (pl.: tűzoltóság), az átlagosnál szigorúbb szabályokat lehet alkalmazni (azonban ekkor is tekintettel kell lenni a munkavállalók személyiségi jogaira).¹⁶⁸

A célhoz kötöttség kapcsán a biztos kimondta, hogy bár a munkáltató üzleti érdekei igen erősek lehetnek, a kamerák alkalmazása során mégis egy alkotmányosan védett alapjog sérül.¹⁶⁹ Mivel a munkahelyi kamerás megfigyelések egyre inkább elterjedőben vannak, fokozottan kell vizsgálni, hogy az ilyen eszközök használata valóban indokolt és szükséges-e.¹⁷⁰ Amennyiben vagyonvédelmi célból kívánják működtetni a kamerákat, az lenne a legjobb megoldás, ha ezeket külön erre kiképzett személyek, vagyonőrök működtetnék. Ezáltal ugyanis kiküszöbölhető lenne, hogy a munkáltató esetleg a munkahelyi teljesítményt, viselkedést is megfigyelje.¹⁷¹ Ebben az esetben az Infotv-n túl a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (továbbiakban: Szvtv.) rendelkezései (30-31. §) irányadóak a megfigyelésre. Az Szvtv. értelmében az alábbi konjunktív feltételek megvalósulása mellett jogszerű a kamerák alkalmazása:

- az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, a veszélyes anyagok őrzése, az üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme, valamint vagyonvédelem érdekében,
- ha a megbízás teljesítése során fennálló körülmények valószínűsítik, hogy a jogsértések észlelése, az elkövető tettenérése, illetve e jogsértő cselekmények megelőzése, azok bizonyítása más módszerrel nem érhető el,
- e technikai eszközök alkalmazása elengedhetetlenül szükséges mértékű, és
- az információs önrendelkezési jog aránytalan korlátozásával nem jár.¹⁷²

A munkavédelmi célból történő megfigyelésekre a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény rendelkezéseit is figyelembe kell venni. Ugyanakkor Péterfalvi Attila véleménye szerint aggályos lehet, hogy a gyakorlatban a munkáltató jogos gazdasági érdekei miatt kívánják súlyosan korlátozni a munkavállalók személyiségi jogait, úgy, hogy közben arra hivatkoznak, hogy valójában a munkavállalók védelme a cél.¹⁷³

A megfigyelések során különbség tehető aszerint, hogy a kamera rögzít-e képet, vagy sem. Ennek oka, hogy a pusztán megfigyelést végző, a felvételeket nem rögzítő berendezések hasonlítanak a megfigyelést végző személy helyszíni jelenlétéhez. Ugyanakkor a technika segítségével alaposabb megfigyelésre van lehetőség (pl.: ráközelítés). A rögzítést végző berendezések viszont fokozottabb veszélyt jelentenek, mivel személyazonosításra alkalmas módon és visszakereshetően rögzítik az érintett magatartását, viselkedését.¹⁷⁴ E kérdésben megoszlanak a vélemények: Péterfalvi Attila szerint amennyiben a kamera nem rögzíti a felvételeket, adatkezelés nem történik.¹⁷⁵ Szabó Máté szerint nem tehető különbség az alapján, hogy a kamera rögzíti-e a felvételeket vagy sem, állandó munkavégzés területén

¹⁶⁷ 1085/A/2005-3., 1165/K/2005-3., 598/P/2007-8., 368/P/2009-6., 2900/P/2009-3., 2812/P/2009-6., NAIH-4384-2/2012/V

¹⁶⁸ 1805/A/2005-3.

¹⁶⁹ 475/H/2000

¹⁷⁰ 1165/K/2005-3.

¹⁷¹ 1165/K/2005-3.

¹⁷² 2005: CXXXIII. tv. 31. § (1)

¹⁷³ 1165/K/2005-3.

¹⁷⁴ 475/H/2000

¹⁷⁵ 1099/A/2006-6

adatkezelésről van szó, így alkalmazni kell rá a törvényi rendelkezéseket.¹⁷⁶ Más szerzők¹⁷⁷ is azon a véleményen vannak, hogy az Infotv. hatálya kiterjed a kamerák működésére, függetlenül attól, hogy rögzít-e képet vagy sem. Véleményem szerint egy köztes és elfogadható álláspontnak tekinthető az a nézet, amely szerint a megfigyelés csak abban az esetben nem tekintendő adatkezelésnek, ha annak során a megfigyelő személy nem jut olyan többletinformáció birtokába, amelyhez a technika segítségével nélkül nem jutott volna hozzá.¹⁷⁸

Dr. Lenkovich Barnabás, korábbi állampolgári jogok országgyűlési biztosa az akkori adatvédelmi biztost helyettesítve kimondta, hogy mivel a technikai eszközök fejlődése olyan gyors ütemű, hogy a jog nem képes rá azonnal reagálni, ezért fel kellene értékelődniük az általános magatartási szabályoknak, szokásoknak, illemszabályoknak. Jelentős szerepük van a jogi alapelveknek – különösen az ésszerűség, jóhiszeműség, tisztességesség, rendeltetészerű joggyakorlás elvének- mivel ezek alkalmazása a konkrét törvényi szabályozás hiánya esetén is biztosítja, hogy az egyén jogai ne sérüljenek. Ennek ellenére azokban az esetekben, amelyekben számos ember érintett (pl.: munka világa) indokolt lenne a konkrét szabályozás megalkotása.¹⁷⁹ 2001 óta a helyzet változatlan: a legáltalánosabb védelmet a Ptk. biztosítja, amennyiben a képmást és hangfelvételt adatként is kezelik, akkor az Infotv., mint általános törvény rendelkezéseit kell alkalmazni, szektorális törvényünk, amely a munkahelyi adatkezelést szabályozná, azonban még mindig nincs.

A bizonytalanságot igazolják a különféle adatvédelmi fórumokon való megkeresések is: a munkavállalók érzik, hogy a megfigyelés nem lehet korlátok nélküli, ugyanakkor nincsenek tisztában a szabályozással. Erre példa az az eset, ahol az érintettet és a többi munkavállalót egész munkaidő alatt megfigyelik, a felvételt rögzítik. A megfigyelést semmi sem indokolja (nem végeznek közvetlenül életveszélyt okozó munkát, jelentős értékeket sem tárolnak a munkahelyen), a megfigyelés valószínűleg a munkavégzés intenzitásának vizsgálatát célozza. A kamerák telepítéséről sem írásbeli, sem szóbeli tájékoztatást nem kaptak, semmiféle figyelmeztető tábla vagy jelzés sem jelzi a megfigyelés tényét. A munkavállalók a rendszer működéséről sem kaptak tájékoztatást. Az érintett arról számol be, hogy jogtalanak érzi a helyzetet, valamint személyes zaklatásként éli meg, hogy a kamera másik oldalán lévő személy telefonon ad neki utasításokat a megfigyelés során.¹⁸⁰

Egy másik esetben arról számolt be a munkavállaló, hogy munkahelyén teljes kamerarendszer működik, ez alól csak a szociális helyiségek képeznek kivételt. Irodai munkáról van szó, és habár a személy- és vagyonvédelem valamilyen szinten indokolt (a telepítés előtt aláírták a munkavállalókkal, hogy csak vagyonvédelmi célt szolgálnak a kamerák), a munkáltató rendszeresen felhívja azokat az embereket, akikkel az adott megfigyelt pillanatban nincs megelégedve, vagy pedig olyan (akár magánéleti jellegű) dolgok iránt érdeklődik, amelyek más úton nem juthattak a tudomására. Emellett szankciókat és állandó jellegű büntetéseket ígér be a munkavállalóknak. Az érintett munkavállaló az iránt érdeklődik, hogy mit lehet tenni ebben a helyzetben anélkül, hogy elveszítené a munkahelyét.¹⁸¹

Látható, hogy a munkáltatók gyakran semmibe veszik az Infotv. rendelkezéseit, és visszaélnék a munkavállalók kiszolgáltatottságával és bizonytalanságával. A munkavállalókat

¹⁷⁶ 666/P/2008-3.

¹⁷⁷ Dr. Jóri András – Dr. Hegedűs Bulcsú – Dr. Kerekes Zsuzsanna: Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban. Complex Kiadó, Budapest, 2010, 286. o.

¹⁷⁸ NAIH- 4384-2/2012/V

¹⁷⁹ 636/H/2001

¹⁸⁰ Munkahelyi kamerás megfigyelés. (Adatvédelem) <http://www.xn--adatvdelem-f7a.hu/2010/12/munkahelyi-kameras-megfigyeles/#comment-3> (2012.09.23.)

¹⁸¹ Munkahelyi kamerás megfigyelés. (Adatvédelem) <http://www.xn--adatvdelem-f7a.hu/2010/12/munkahelyi-kameras-megfigyeles/#comment-66> (2012.09.23.)

ugyan zavarják a kamerák, de nincsenek tisztában a jogaikkal és azok érvényesítésének lehetőségeivel, emellett félnek a munkahelyük elvesztésétől is. Ezért is indokolt egy átlátható szabályozás megalkotása, ahol a munkáltatónak már nem lenne lehetősége arra, hogy az egyértelmű és szigorú rendelkezéseket ne tartsa be – vagy ha mégsem tartaná be őket, a munkavállalók tisztában lennének alapvető jogaik sérelmével és jogérvényesítési lehetőségeikkel.

V.3. A NAIH gyakorlata

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság 2012. január 1-én kezdte meg működését. Elmondható, hogy a kialakult gyakorlata nagyban támaszkodik a korábbi – az adatvédelmi biztosi – állásfoglalásokra.¹⁸² Az éves beszámolójában a NAIH felhívta a figyelmet arra, hogy a munkáltatói adatkezelések kapcsán rendszerint ugyanazokkal a problémákkal keresik meg őket, ide tartozik a kamerás megfigyelés is. Javulásnak számít, hogy egyre több esetben maguk a munkáltatók kérnek tájékoztatást a jogszerű adatkezelési gyakorlatuk kialakításával kapcsolatban.¹⁸³ Ugyanakkor bejelentés hiányában az új Mt. rendelkezéseinek fényében nem született még állásfoglalás.¹⁸⁴

A NAIH autonóm államigazgatási szerv, egyik feladata, hogy ellenőrizze és elősegítse a személyes adatok védelméhez való jog érvényesülését.¹⁸⁵ Feladatkörében vizsgálatot, titokfelügyeleti hatósági eljárást, adatvédelmi hatósági eljárást folytathat, más által indított perbe beavatkozhat, adatvédelmi nyilvántartást vezet. Jelentős hatást gyakorol a törvényi szabályozásra, mivel javaslatot tehet a személyes adatok kezelését érintő jogszabályok megalkotására, illetve módosítására, véleményezi a jogszabályok tervezetét. Általános jelleggel vagy meghatározott adatkezelő részére ajánlást bocsát ki, képviseli Magyarországot az Európai Unió közös adatvédelmi felügyelő testületeiben.¹⁸⁶ Bárki kezdeményezhet vizsgálatot a NAIH-nál, amennyiben úgy érzi, hogy jogellenesen kezelik személyes adatait. A vizsgálat ingyenes.¹⁸⁷ Amennyiben a NAIH a jogsérelmet megalapozottnak találja, akkor felhívja az adatkezelőt a jogsérelem orvoslására.¹⁸⁸ Ha ez eredménytelen, adatvédelmi hatósági eljárást, titokfelügyeleti hatósági eljárást, bírósági eljárást indíthat, vagy jelentést készíthet.¹⁸⁹

V.4. De lege ferenda javaslatok

De lege ferenda azt tartanám megfelelőnek, ha speciális törvényben szabályoznák a munkahelyi ellenőrzést. Az Infotv., mint általános törvény (benne az alapelvek) továbbra is alkalmazandó lenne háttérjogszabályként, emellett a szektorális törvény pontos, konkrét és átlátható szabályozást biztosítana a munkahelyi megfigyeléssel kapcsolatban. Optimálisnak azt a helyzetet tartanám, ha a kamerák használata a jelenleg megengedettekhez képest visszaszorulna: csak abban az esetben lennének alkalmazhatók (akár rögzítik a felvételt, akár nem), ha az feltétlen szükséges. Feltétlenül szükségesnek a személyvédelmet, valamint az élet- és testi épség védelmét tartom, amennyiben az Alkotmánybíróság által meghatározott közvetlen és ténylegesen fenyegető veszély fennáll, és a munkavállalók hozzájárultak a

¹⁸² NAIH-5788-2/2012/V.

¹⁸³ Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság Beszámolója 2012

¹⁸⁴ NAIH-5788-2/2012/V.

¹⁸⁵ 2011: CXII. tv. 38. § (2)

¹⁸⁶ 2011: CXII. tv. 38. § (3) (4)

¹⁸⁷ 2011: CXII. tv. 52. §

¹⁸⁸ 2011: CXII. tv. 56. § (1)

¹⁸⁹ 2011: CXII. tv. 58. § (2)

megfigyeléshez. Vagyonvédelmi célból csakis abban az esetben tartom megfelelőnek a kamerás megfigyelést, ha az az indokolt helyiségekben, olyan időszakban történik, amikor jogszerűen senki sem tartózkodhat a helyszínen (így nem sérülhetnek a munkavállalók személyiségi jogai). Öltözőkben, pihenőhelyiségekben kifejezetten tilos lenne a kamerák használata. Emellett nem a munkáltató, hanem erre kiképzett szakemberek üzemeltetnék a kamerákat. A törvényi rendelkezések megsértése esetén pedig szigorú szankciók lennének alkalmazandók a munkáltatókkal szemben.

A törvény mellett kötelezővé tenném, hogy kollektív szerződésekben,¹⁹⁰ vagy viselkedési, etikai kódexekben is feltétlenül rögzítsék az adott munkahelyen a különféle munkavállalókra vonatkozó szabályokat, hiszen a speciális törvényi szabályozás sem lenne képes lefedni valamennyi fajta munkaviszonyt (mivel munkahelyenként, illetve munkakörönként változik, hogy milyen mértékű megfigyelés indokolt). Akár ezeket a dokumentumokat használhatnák arra, hogy tudatosítsák a munkavállalókban, hogy milyen jogok illetik meg őket, azoknak mi a tartalma, valamint meg lehetne határozni bennük az általános jogelveket, amelyek egy hiányos szabályozás esetén ideiglenes jelleggel választ adnának a felmerülő kérdésekre.

Végül pedig a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme érdekében olyan alternatív megoldások kidolgozása és bemutatása lenne indokolt, melyekkel a fentebb ismertetett munkáltatói érdekek hatékonyan biztosíthatók, mégis kevésbé avatkoznak be a munkavállalók magánszférájába.

VI. Összegzés

A kamerás megfigyelésnek számos formája létezik: dolgozatomban pusztán a munkahelyen történő alkalmazásuk során felmerülő problémákat mutattam be. A munkaviszony azért különös a téma szempontjából, mivel a kamera két oldalán lévő személyek nem egyenrangúak egymással, köztük alá-fölérendeltségi kapcsolat található. Így ebből a szempontból a munkahely rendkívül érzékeny terület, a munkavállalók jogaik sérelme esetén sem merik megtenni a szükséges intézkedéseket.

Az érdek és jog összeütközés bemutatása során világossá vált, hogy valóban mindkét oldalon jelentős érdekek és jogok találhatók. A köztük lévő egyensúly kialakításánál figyelembe kell venni, hogy míg a munkáltatói oldalon elsődlegesen a gazdasági érdek védelme a cél, ezzel ellentétben a munkavállalói oldalon a személyiségi jogok védelme, amely megsértése esetén maga az emberi méltóság sérülhet. A példákon keresztül bemutattam, hogy a probléma nem csak elméletben létezik: maguk a munkavállalók is érzik, hogy a kamerák alkalmazása során jogaik sérelme valósul meg.

A nemzetközi és a hazai szabályozás áttekintése során arra a következtetésre jutottam, hogy a hatályos normák nem biztosítanak kellő védelmet a munkavállalóknak. Szükség van olyan szabályozásra, amely kifejezetten a munkahelyi kamerázásokról rendelkezik, mivel az általános törvények nem képesek megfelelő védelmet biztosítani. Habár az Alkotmánybíróság, a korábbi adatvédelmi biztos, valamint a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság sokat segítettek a gyakorlat egységesítésében, még mindig rengeteg a megkeresés és a bizonytalanság a témával kapcsolatban.

Véleményem szerint a megoldás egy pontos és átlátható speciális törvény megalkotásában rejlik. Ezáltal egyértelművé válhatna a munkáltatók számára, hogy mi az,

¹⁹⁰ Kiss, Simon – Mosco, Vincent: Negotiating Electronic Surveillance in the Workplace: A Study of Collective Agreements in Canada. In Canadian Journal of Communication, 2005, Vol. 30, No. 5 <http://www.cjc-online.ca/index.php/journal/article/view/1671/1808> (2012.10.02.)

ami megengedett, melyek a pontos (és szigorú) feltételei a kamerák alkalmazásának, a munkavállalók pedig tisztában lennének ezzel, és jogsérelem esetén a megfelelő fórumokon érvényesíthetnék jogaikat.

Felhasznált irodalom

- Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 1998*, Adatvédelmi Biztos Irodája, Budapest, 1998
- Az Adatvédelmi Biztos beszámolója 2000*. Adatvédelmi Biztos Irodája, Budapest, 2000
- Berger, Vincent: *Az Emberi Jogok Európai Bíróságának joggyakorlata*. HVG Orac, Budapest, 1999
- Besenyei Lajos – Bíró György: *Személyek joga*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2010
- Dietz Gusztávné Dr.– Pap Márta: *Adatvédelem, adatbiztonság*. Novorg Kiadó, Budapest, 1995
- Fabók András Dr.: *A munkavállaló személyiségi jogainak és személyes adatainak a védelme*. In Munkaügyi Szemle, 2000/4. szám, 39-41. o.
- Fabók András Dr.: *A munkavállaló kötelezettségei*. Munkaügyi Szemle, 2000/11. szám, 48-51. o.
- Földes Ádám: *Árgus szemek, Kamerás térfigyelés Magyarországon*. Fundamentum, 2004/2. szám, 19-40. o.
- Galántai Zoltán: *Privacy, jövő, evolúció*. Fundamentum, 2004/4. szám, 145-148. o.
- Hajdú József: *A munkavállalók személyiségi jogainak védelme*. Pólay Elemér Alapítvány, Szeged, 2005
- Hajdú József – Kun Attila: *Munkajog I*. Patrocinium Kft., 2011
- Halmai Gábor – Tóth Gábor Attila: *Emberi jogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2008
- Hegedűs Bulcsú: *Hogyan működtethető kamera a munkahelyen?* Munkaügyi Szemle, 2005/6. szám, 50-52. o.
- Jóri András: *Adatvédelmi kézikönyv*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005
- Jóri András Dr. – Hegedűs Bulcsú Dr. – Kerekes Zsuzsanna Dr.: *Adatvédelem és információszabadság a gyakorlatban*. Complex Kiadó, Budapest, 2010
- Lenkovics Barnabás – Székely László: *Magyar polgári jog. A személyi jog vázlatja*, Eötvös József Könyvkiadó, Budapest, 2001
- Majtényi László: *Az információs szabadságok és az adatvédelem határai*. Világosság, 2002/2-3, 56-107. o.
- Majtényi László: *Az információs szabadságok, adatvédelem és a közérdekű adatok nyilvánossága*. Complex Kiadó, Budapest, 2006

Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: *Az Új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012

Sári János – Somody Bernadette: *Alapjogok*. Osiris Kiadó, Budapest, 2008

Sólyom László: *A személyiségi jogok elmélete*. Közigazgatási és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1983

Szabó Máté Dániel: *Védett adataink*. Magánkiadás, 2003

Szabó Máté Dániel: *Kísérlet a privacy fogalmának a meghatározására a magyar jogrendszer fogalmaival*. Információs Társadalom, 2005/2, 44-54. o.

Szabó Máté Dániel – Székely Iván: *A privacy védelme a munkahelyen*. In: Szabad adatok, védett adatok. BME ITM 2005

Szoboszlai Judit: *A magánélet és a személyes adatok védelme a Dávodi ítéletek apropóján*. Fundamentum, 2002/2. szám, 76-82. o.

Szőke Gergely László Dr., *Privacy at Workplace (PAW) Research Project. Privacy at Workplace Conference*, Pécs, 2012. április 2, http://pawproject.eu/hu/sites/default/files/page/05_szoke_paw_projekt.pdf (2012. 08. 15.)

Warren, Samuel D. – Brandeis, Louis D.: *The Right to Privacy*. Harvard Law Review, 1890. 15 December, <http://faculty.uml.edu/sgallagher/Brandeisprivacy.htm> l.i.: 2012.08.29.

Nótári Tamás Dr. – Péterfalvi Attila Dr. – Sándor István Dr.: *A Polgári Törvénykönyv magyarázata, I. kötet, A személyek joga*. Magyar Hivatalos Közlönykiadó, Budapest, 2006

Computers intruding on privacy in workplace. World of Work, The Magazine of the ILO, 1994, No. 10, pp. 22-24.

S.O.S. Stress at work: Costs of workplace stress are rising, with depression increasingly common. World of Work, The Magazine of the ILO, 2000, No. 37, pp. 4-5.

When working becomes hazardous: Punching, spitting, swearing, shooting: Violence at work goes global. World of Work, The Magazine of the ILO, 1998, No. pp. 26, 6-9.

Internetes források

Munkahelyi kamerás megfigyelés. (Adatvédelem) <http://www.xn--adatvdelem-f7a.hu/2010/12/munkahelyi-kameras-megfigyeles/#comment-3> (2012.09.23.)

Munkahelyi kamerás megfigyelés. (Adatvédelem) <http://www.xn--adatvdelem-f7a.hu/2010/12/munkahelyi-kameras-megfigyeles/#comment-66> (2012.09.23.)

Norris, Clive – Armstrong, Gary: *CCTV and the social structuring of surveillance*. In *Crime Prevention Studies*, Vol. 10, pp. 157-178 http://graduateinstitute.ch/webdav/site/political_science/shared/political_science/8787/ellie%201%2006-NorrisArmstrong-Social%20Structure%20of%20Surveillance.pdf (2012.09.01.)

De inisprudentia et iure publico

29

Mishra, Jitendra M. – Crampton, Suzanne M.: *Employee monitoring: privacy in the workplace?* <http://www.freepatentsonline.com/article/SAM-Advanced-Management-Journal/21160636.html> (2012.07.08.)

A CCTV története. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/a-kepalkotas-alapjai/a-cctv-tortenete/> (2012.08.13.)

Strong, Steve: *Hidden Cameras – Catch Them Red Handed!* <http://ezinearticles.com/?Hidden-Cameras---Catch-Them-Red-Handed!&id=1113306> (2012.08.31.)

Truman show az egész világ? (Teszt Plussz Online) <http://www.tesztplussz.hu/biztonsagi-kamerak> (2012.08.13.)

CCTV Video Surveillance Security Camera System. <http://www.videosurveillance.com/cctv-technology/intro-to-cctv.asp> (2012.08.13.)

IP CCTV. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/ip-cctv/> (2012.08.13.)
Kameratípusok. (Oktel Kft.) <http://oktel.hu/szolgalattas/kamerarendszer/kamerak/kameratipusok/> (2012.08.13.)

Intro to IP Video Surveillance. <http://www.videosurveillance.com/ip-video/intro-to-ip-video.asp> (2012.08.13.)

Fuller, John: *How Security Cameras Work. (howstuffworks)* <http://electronics.howstuffworks.com/gadgets/home/security-cameras1.htm> (2012.08.09.)

Rampur, Stephen: *Video Surveillance in the Workplace.* <http://www.buzzle.com/articles/video-surveillance-in-the-workplace.html> (2012.08.31.)

Lee, Ji-young: *There is the Big Brother – Workplace Control and Workforce Surveillance. (Union Review)* <http://unionreview.com/there-big-brother-workplace-control-and-workforce-surveillance> (2012.08.30.)

Sprenger, Polly: *Sun on Privacy: 'Get Over It' (Wired)* <http://www.wired.com/politics/law/news/1999/01/17538> (2012.10.02.)

Bigger Monster, Weaker Chains: The Growth of an American Surveillance Society (ACLU) <http://www.aclu.org/technology-and-liberty/bigger-monster-weaker-chains-growth-american-surveillance-society> (2012.09.03.)

Dodig-Crnkovic, Gordana: *Privacy and Protection of Personal Integrity in the Working Place.* http://www.idt.mdh.se/~gdc/work/Privacy_PersonalIntegrity_Workplace.pdf (2012.09.04.)

Johnson, M. Alex: *Smile! More and more, you are on camera.* <http://www.msnbc.msn.com/id/25355673/#.UGH3JLLN9eY> (2012.09.25.)

New draft European data protection regime. http://www.mlawgroup.de/news/publications/detail.php?we_objectID=227 (2012.10.02.)

Finlayson-Brown, Jane: *How to prepare for proposed Eu data protection regulation.* <http://www.computerweekly.com/opinion/Proposed-EU-Data-Protection-Regulation-what-should-companies-be-thinking-about> (2012.10.02.)

Olavsrud, Thor: *EU data protection regulation and cookie law – Are you ready?* <http://www.computerworlduk.com/in-depth/security/3359574/eu-data-protection-regulation-and-cookie-law--are-you-ready/> (2012.10.02.)

EU data protection law proposals include large fines. (BBC News) <http://www.bbc.co.uk/news/technology-16722229> (2012.10.02.)

Kiss, Simon – Mosco, Vincent: *Negotiating Electronic Surveillance in the Workplace: A Study of Collective Agreements in Canada.* In *Canadian Journal of Communication*, 2005, Vol. 30, No. 5 <http://www.cjc-online.ca/index.php/journal/article/view/1671/1808> (2012.10.02.)

Morgan, Kristin: *Types of Employee-monitoring Systems in the Workplace.* <http://www.stfrancis.edu/content/ba/ghkickul/stuwebs/btopics/works/monitoring1a.htm> (2012.10.05.)

Hivatkozott jogszabályok és dokumentumok jegyzéke

Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata

Emberi Jogok Európai Egyezménye

Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

Az Európai Unió Alapjogi Chartája

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

ARTICLE 29 Data Protection Working Party: Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN/FinalWP 48

ARTICLE 29 Data Protection Working Party: Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace, 5401/01/EN/FinalWP 55

ARTICLE 29 Data Protection Working Party: Working Document on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 11750/02/EN WP 67

ARTICLE 29 Data Protection Working Party: Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, 11750/02/EN WP 89

OECD Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data
Protection of workers' personal data. An ILO code of practice. Geneva, International Labour Office, 1997

1949. évi XX. törvény a Magyar Köztársaság Alkotmánya

De inisprudencia et iure publico

JOG- ÉS POLITIKATUDOMÁNYI FOLYÓIRAT
VII. évfolyam, 2013/2. szám

Magyarország Alaptörvénye

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól

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

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

2/1990. (II. 18.) AB határozat

15/1991(IV. 13) AB határozat

35/2002. (VII. 19.) AB határozat

36/2005. (X. 5.) AB határozat

ABI Ügyszám:475/H/2000

ABI Ügyszám:636/H/2001

ABI Ügyszám:284/A/2005

ABI Ügyszám:1085/A/2005-3.

ABI Ügyszám:1165/K/2005-3.

ABI Ügyszám:1099/A/2006-6

ABI Ügyszám:598/P/2007-8.

ABI Ügyszám:666/P/2008-3.

ABI Ügyszám:368/P/2009-6.

ABI Ügyszám: 943/K/2009-8.

ABI Ügyszám:2900/P/2009-3.

ABI Ügyszám:2812/P/2009-6.

Ügyszám: NAIH-4384-2/2012/V

Ügyszám: NAIH-5788-2/2012/V.

Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság Beszámolója 2012

De inisprudentia et in re publico

JOG- ÉS POLITIKATUDOMÁNYI FOLYÓIRAT
VII. évfolyam, 2013/2. szám