

# **AZ ADATVÉDELEM ÉS A MUNKÁLTATÓI ELLENŐRZÉS KÉRDÉSEI A XXI. SZÁZADI MUNKAVISZONYOK TÜKRÉBEN**

## **THE QUESTIONS OF THE DATA PROTECTION AND THE EMPLOYER'S RIGHT TO CONTROL IN VIEW OF THE 21ST CENTURY'S EMPLOYMENT RELATIONSHIPS**

Varga Dóra \*

**Kulcsszavak: adatvédelem, munkáltatói ellenőrzés, GDPR, atipikus munkaviszony**

**Keywords: data protection, employer's right to control, GDPR, atypical employment relationship**

### **Abstract**

The purpose of this work is to undertake a comparative analysis of the protection of the employees' right to privacy in atypical employment relationships. In order to achieve this, my study reviews the changes in the Hungarian regulation of data protection in labour law, the legal background and the new regulation in the European Union. Regarding the atypical employment, I could say that in Hungary has many types of atypical employment, most notably temporary employment and telework. My essay provides an authoritative overview of the application to these kinds of workers of data protection and privacy, furthermore, I also examined the relevant regulations of the employer's right to control in terms of telework.

### **Bevezetés: az adatkezelés és az atipikus munkaviszonyok**

A digitalizáció az elmúlt időkben rohamosan elterjedt, új lendületet adva mind a személyes, mind a munkahelyi kommunikációnak, az egyes közösségi alapú megoldások, projektek megvalósítását lehetővé tevő platformok pedig a munkavégzésre, a munkaszervezésre is hatást gyakorolnak. Ennek megfelelően a munkahelyi adatvédelem tartalma is folyamatosan fejlődik. A technológiai alkalmazások munkaviszonyban történő megjelenésével a munkavállalók személyes adatainak kezelése különböző módokon lehetővé vált. Az adatkezelések kiegyensúlyozott biztosítása érdekében a munkahelyi adatvédelemi jog ösztönzi a munkaviszony alanyait az információs önrendelkezési jog gyakorlásával és a magánszféra védelmével összefüggő garanciák tiszteletben tartására, az adatkezelésekhez kapcsolódóan a munkafeltételek minőségének fejlesztésére, a jogalkalmazás és a jogérvényesítés kiszámíthatóságának elősegítésével.<sup>1</sup> Eme megállapítások a megszokott, hagyományos, „főszabály szerinti” munkaviszonyok függvényében születtek, vagyis a munkaszerződést kötő munkáltatónál történő munkavégzésre, határozatlan időre és teljes munkaidőben történő foglalkoztatásokra vonatkoztathatóak elsősorban.

---

\* Varga Dóra, egyetemi hallgató, DE Állam – és Jogtudományi Kar, osztatlan jogászképzés, nappali tagozat, IV. évfolyam, vargadora96@gmail.com, Konzulens: Dr. Zaccaria Márton Leó, egyetemi adjunktus, DE – ÁJK Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

<sup>1</sup> ARANY-TÓTH Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban, Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2016. 11.

A főszabály alól azonban – egyre nagyobb jelentőséggel bír, a gyakorlatban mind elterjedtebb – kivételek is vannak. E kivételek a tipikus munkaviszonytól a munkaviszony egyes feltételeit tekintve térnek el, így a munkaviszony tartalmában, a foglalkoztatás idejének a hosszában különböznek, abban, hogy a munkavégzés nem a munkaszerződést megkötő munkáltató számára történik, a munkavégzés nem a munkáltató által biztosított helyen zajlik.<sup>2</sup>

Kutatásom középpontjában tehát e növekvő számú kivételek kapcsán történő adatvédelem általános bemutatása áll, megoldást keresve arra, hogyan is valósulhat meg törvényesen ezek során a munkáltató által történő adatkezelés, illetve az ehhez szorosan kapcsolódó ellenőrzés, valamint erre nézve milyen korlátokat állít fel a magyar jogrendszer az egyes esetekben. Az ehhez vezető út során elengedhetetlen, hogy kitérjünk az egyes újdonságokra is, melyek nagy hatást gyakorolnak a jövő szabályozására nézve, így szerepet kap az Általános Adatvédelmi Rendelet (General Data Protection Regulation, a továbbiakban: GDPR), mint az Európai Unió hatályos adatvédelmi szabályozása.

Ahhoz, hogy teljes képet alkothassunk a témáról, kiindulópontként az atipikus munkaviszony fogalmának meghatározására irányuló kísérleteket vesszük górcső alá, mintegy megalapozásaként annak a feltételezésnek, hogy mennyire sokrétű, szinte végtelennek tűnő tárgykört képvisel ez a kategória a munkajogon belül. Az atipikus munkaviszony fogalmának tartalma nincs az irodalomban általánosan elfogadottan rögzítve, ugyanakkor annak ellenére, hogy viszonylag kevés fogalom meghatározási törekvéssel találhatjuk magunkat szembe, levonhatóak olyan következtetések, amelyek alkalmasak a munkajog – tudományi fogalom megalkotásához. Az atipikus munkajogviszony definiálásakor rögzíthető első axióma a fogalom relatív mivolta, vagyis hogy az atipikus munkaviszony csak a tipikus munkaviszonyhoz viszonyítva definiálható. Ennél fogva az atipikus munkajogviszony fogalom nem egy abszolút, hanem egy relatív fogalom, mivel az atipikus munkajogviszony fogalmának használata feltételezi azt, hogy elsőként definiáljuk azt, hogy mi számít tipikus munkajogviszonynak.<sup>3</sup>

A fogalom gyűjtőfogalom, egymástól nagymértékben eltérő jogintézményeket foglal magában, amely nem tartalmazhat sem taxatív, sem exemplifikatív felsorolást, és a tipikustól való mindenfajta eltérést fel kell ölelnie. Így e jogviszonyok az alábbiak szerint definiálhatók: *„Az atipikus munkajogviszonyok a jogalkotó által tipikusként szabályozott önállóan foglalkoztatási formától, a „tipikus munkajogviszonytól” egy vagy több elemében eltérő tartalmú jogviszonyok összessége.”*<sup>4</sup>

A munka törvénykönyve a XV. fejezetben tartalmazza az egyes típusaira vonatkozó különös szabályokat, melyek közül a távmunkavégzés szabályait emelem ki a következőkben, tekintve az adatvédelem és a munkáltató általi ellenőrzés szempontjából kiemelt jelentőségét.

## **1. A távmunkavégzés**

A digitalizáció, a kommunikáció fejlődésével sok foglalkozási ágban alapvetően módosultak a munkafeltételek, a munkakörülmények.<sup>5</sup> A számítógépek, okostelefonok, az internet- és wifiszolgáltatás árának mérséklődésével, a megfizethető, gyakran díjmentes

---

<sup>2</sup> PÁL Lajos – LÖRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert: Az új Munka törvénykönyvének magyarázata, Budapest, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2012.,304.

<sup>3</sup> BANKÓ Zoltán, Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Pécs 2010. 58.

<sup>4</sup> BANKÓ i.m. 58.

<sup>5</sup> vö. ZACCARIA Márton Leó: Munkavállalók a világhálón – Megosztani ér?, HR&Munkajog, 2016. 7. évf. 10. szám, 14-17.

közösségi hálózatok kialakulásával nyilvánvalóvá vált: a vállalati irodahelyiségekben elvégzett munka sok esetben gyakorlatilag otthonról is elvégezhető.<sup>6</sup>

A Mt. alapján távmunkavégzésnek minősül a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.<sup>7</sup> Épp a munkavégzés helyének eltérő volta, valamint a „nem szokványos eszköze” miatt szokás az atipikus foglalkoztatási formák közé sorolni.<sup>8</sup> A távmunka esetében a „munkavégzés új formája” nem indokolatlan jelző, nevezhetjük a távmunkát új atipikus jelenségnek, holott önmagában a szokásos munkavégzési helytől távol történő munkavégzés az általánostól eltérés legrégebbi formájának felel meg, a távmunka kapcsán azonban ezen sajátosságon túl a számítástechnikai eszközök által történő munkavégzés a másik differentia specifikája, ami ebben a konstellációban valóban a munkateljesítés új fajtáját eredményezi.<sup>9</sup>

Tekintve a foglalkoztatási forma atipikus jellegét, a törvényben is az általánostól eltérő szabályokkal találkozhatunk. E dolgozat szempontjából az egyes számítástechnikai eszközöket<sup>10</sup> fontos kiemelni, hiszen azon túlmenően, hogy a munkáltató előírhatja az általa biztosított számítástechnikai vagy elektronikus eszköz kizárólagosan munkavégzésre történő használatát, ellenőrzési joga is korlátozva van: nem tekinthet be a munkavállalónak a munkavégzéshez használt számítástechnikai eszközön tárolt, nem a munkaviszonnyal összefüggő adatokba.<sup>11</sup> Fontos megjegyezni továbbá, hogy eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb időtartamot. A törvény itt is a munkavállalót védi, hiszen előírja, mintegy korlátként, hogy ezzel a munkáltató nem okozhat aránytalan terhet sem a munkavállalónak, sem a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára. Ezekon túlmenően a munkáltató utasítási jogi – figyelemmel a munkarend főszabály szerinti kötetlen jellegére – kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki,<sup>12</sup> a napi feladatteljesítés ütemezése és ezek beosztása, megszervezése azonban már a munkavállalóra hárul.<sup>13</sup>

---

<sup>6</sup> <https://jogaszvilag.hu/eletmod/a-tavmunka-jelene-es-jovoje/> (2019.02.22.)

<sup>7</sup> Mt. 196.§ (1) bek., vö. GYULAVÁRI Tamás – KÁRTYÁS Gábor: The Hungarian Flexicurity Pathway? New Labour Code after Twenty Year sin the Market Economy, PPCU Faculty of Law and Political Sciences, Budapest, 2014. 111 – 113.

<sup>8</sup> A távmunka szabályozását több tanulmány is értékelte hazánkban. Pl.: BANKÓ Zoltán: A távmunkával kapcsolatos jogalkotási, jogalkalmazási és foglalkoztatáspolitikai tapasztalatok Magyarországon, Magyar Munkajog E-folyóirat 2016/2, ZACCARIA Márton Leó: A nemek közti esélyegyenlőség alapvető sajátosságai a japán munkajogban, különös tekintettel az atipikus foglalkoztatási formákra In: P SZABÓ Béla – SZEMESI Sándor (szerk.): Előadások a 8. debreceni állam- és jogtudományi doktorandusz konferencián 2011. június 3., Debrecen, Lícium-Art, 2011. 335–343, ZACCARIA Márton Leó – SIPKA Péter: A távmunkavégzés új szabályozása a magyar jogban. In: BÍRÓ Károly Ágoston – SEBESTYÉN-PÁL György (szerk.): SzámOkt 2012: XXII. Nemzetközi Számítástechnika és Oktatás Konferencia. Erdélyi Magyar Műszaki Tudományos Társaság, 2012. 345–350, PRUGBERGER Tamás – KENDERES György: Az atipikus munkaviszonyok a munkaerő-kölcsönzés és a távmunkavégzés tükrében. Miskolci Jogi Szemle, 2009/2. 55.

<sup>9</sup> BANKÓ Zoltán – FERENCZ Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Wolters Kluwer Kft, Budapest, 2015., 59.

<sup>10</sup> vö. SIPKA Péter- ZACCARIA Márton Leó: A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött, Munkajog, 2018/2., RÓZSAVÖLGYI Bálint: Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? Az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykomarája Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai, Munkajog, 2018/1.

<sup>11</sup> Pl. NAIH/2015/1402/H,

<sup>12</sup> Mt. 197.§ (1) bek.

<sup>13</sup> Necz Dániel: Applikációalapú munkavégzés a gyakorlatban, Munkajog, 2018/3.,40.

Európában ma a távmunka sokféle formában történő foglalkoztatási forma, annak ellenére, hogy az Eurostat adatai szerint az Európai Unió országaiban a munkavállalók mindössze 5 százaléka dolgozott 2017-ben távmunkában. Egy, az angol Lordok Háza számára készült jelentés alapján négy kategóriába sorolhatjuk e munkajogviszony fajtáit, melyeket kiindulópontnak tekinthetünk.<sup>14</sup> Az első csoport az *otthoni távmunka* (home telework), amely a „tradicionalis” formája a távmunkának, mely esetben a munkát végző otthonából számítástechnikai eszközök segítségével végzi munkáját. A második kategória a *teleházakban* (telecottages) történő munkavégzés, mely esetben számítógépekkel felszerelt közösségi helyről (mely helyet biztosít több munkáltató munkavállalóinak) végezhető a munkatevékenység. A harmadik kategória a „*nomád munkavállalók*” (nomadic worker) csoportja, ideértve azokat a munkavállalókat, akik munkavégzésük során hordozható számítástechnikai eszközt használnak, és munkavégzésük jellegzetessége a helyváltoztatás. A negyedik, és egyben utolsó kategóriát képezik a *távirodák* (distance offices) dolgozói, amely annyiban különbözik a teleház megoldásától, hogy ez egy munkáltató által fenntartott, számítástechnikai eszközzel felszerelt, a cég telephelyétől távol eső iroda.<sup>15</sup>

Természetesen e jelentés óta a távmunkavégzési lehetőségek száma ugrásszerűen gyarapodott, köszönhetően világunk rohamos technikai fejlődésének, amely újabb foglalkoztatási formák születését indukálta. Ilyen foglalkoztatási formák többek között a BYOD, vagyis a Bring Your Own Device, a home office, valamint az applikáció alapú munkavégzés. E fejlődés során azonban elkerülhetetlen az adatvédelmi „felzárkózás” is, amelyhez mind a munkáltatóknak, mind pedig a munkavállalóknak is komoly érdeke fűződik.

### *1.1. Bring Your Own Device – BYOD*

A Bring Your Own Device – mind jobban elterjedő – vállalati gyakorlata során az alapprobléma olyan technológiai eszköz munkahelyi – illetve munkavégzésre való – használatából ered, amely a munkavállaló tulajdonában van.<sup>16</sup> Fontos kiemelni, hogy a munkavállaló munkavégzésre saját eszközét csak közös megegyezés alapján használhatja, hiszen az Mt. előírja, hogy a munkáltató köteles a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani, feltéve, hogy ettől a felek nem térnek el.<sup>17</sup> Ebből tehát az következik, hogy a munkavállaló nem kötelezhető a saját eszközzel történő munkavégzésre.

A BYOD alkalmazásának számos pozitívuma lehet, amelyek elterjedését segíthetik elő. Ebbe a kategóriába sorolhatjuk a költségmegtakarítás lehetőségét, hiszen nem a munkáltatónak vagy a vállalatnak kell beszereznie a különböző eszközöket, illetve azt is fontos megemlítenünk, hogy a munkahely által kínált és nyújtott flexibilitás foka, amely alapján az egyes munkavállalók megítélhetik a munkáltatókat segítséget nyújtanak abban, hogy ezen értékek figyelembe vételével válasszanak munkahelyet. Nem hagyhatjuk azonban figyelmen kívül az esetleges negatívumokat sem, amelyek közül talán a leglényegesebb a céges adatok feletti munkáltatói kontroll elvesztése.

Tekintve, hogy a munkáltatók felelősek a vállalati adatokért, még akkor is, ha azokat a munkavállaló tulajdonában lévő eszközökön tárolják. Ahogyan azt korábban említettük, a törvényi szabályozás szerint a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggésben ellenőrizheti, és ez nem terjedhet ki a munkavállaló magánéletére. Például

---

<sup>14</sup> Roger BLANPAIN: European Labour Law, The Hague, 2007, Kluwer, 232.

<sup>15</sup> BANKÓ Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs, 2010., 163.

<sup>16</sup> KUN Attila – RÁCZ Ildikó: A Bring Your Own Device (BYOD) – policy jelensége – munkajogi nézőpontból, Munkajog, 40.

<sup>17</sup> Mt. 51.§ (1) bek.

egy belső vizsgálat esetén a munkáltató ellenőrizheti a munkavégzéssel kapcsolatos e-maileket, mappákat, dokumentumokat. Az ellenőrzés során a munkáltató azonban akarva-akaratlan a munkavállaló személyes adataiba ütközhet, hiszen elkerülhetetlen, hogy a munkavállaló saját eszközén ilyeneket tárol.<sup>18</sup> Ezért fontos, hogy szabályozva legyen az eszközhasználat, hiszen ha erre nem kerül sor, akkor a munkáltató nem juthat hozzá a munkavállaló privát adataihoz, még abban az esetben sem, ha arra gyanakszik, hogy a dolgozó privát eszközökön keresztül jutott hozzá üzleti adatokhoz. Ebből pedig következik, hogy a munkáltató elveszti ellenőrzési jogosultságát a saját, céges adatai fölött. Ennek elkerülésére az az egyre gyakrabban alkalmazott munkáltatói gyakorlat tűnik megoldásnak, amely alapján az adattárolás egy közös céges szerveren történik, amelyhez munkavállalóként külön jelszavak nyújtanak belépési jogosultságot.

### *1.2. Applikáció alapú munkavégzés*

Az applikációs megoldások sokrétűsége és gazdag alkalmazási lehetőségei több szempontból is alkalmasak a munkaszervezés megkönnyítésére és a napi munkavégzés hatékonyabbá tételére, ideértve a számítástechnikai rendszerek biztonságos távoli elérését segítő megoldásokat is. Tekintettel a magánélet és a munkaidő nehéz elválaszthatóságára, a személyes adatok tömeges tárolására alkalmas adatbázisokra és a laikus szemmel gyakran nehezen átlátható HR – folyamatokat támogató IT – szolgáltatásokra, az applikáció alapú munkavégzéssel kapcsolatos megoldások egyre jobban fessegetik a munkajogi és adatvédelmi szabályozás kereteit, és sok esetben kihívások elé állítják azok gyakorlati alkalmazhatóságát.<sup>19</sup>

E foglalkoztatás kapcsán kulcskérdésnek tekinthető a munkáltatói ellenőrzés szabályainak lefektetése, amely ebben az esetben is a munkáltatót terheli, ehhez kapcsolódik a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, amelyet egyrészt az Mt. vonatkozó szabályai,<sup>20</sup> másrészt az adatvédelmi jogszabály keretei jelölnék ki, tekintettel arra, hogy ezek során adatkezelés történik. Kiemelve azt a lényeges tény, mely alapján az applikáció alapú munkavégzés legfőképp távmunkavégzés keretei között valósulhat meg, ki kell jelentenünk, hogy az adatvédelem és a munkajog kéz a kézben járnak, a kapocs pedig nem más, mint a munkáltató. Ugyanis őt terheli az a feladat, hogy a munkavégzés megszervezése mellett meghatározza az adatkezelés célját és jogalapját, valamint az abban esetlegesen résztvevő adatfeldolgozókat, adatkezelőket.<sup>21</sup> Azonban mi a helyzet akkor, ha több adatkezelő fér hozzá a munkavállaló személyes adataihoz? Be kell látnunk, ez bizonyos esetekben elkerülhetetlen,<sup>22</sup> a megoldás pedig a GDPR alapján nem más, mint egy, az eljáró adatkezelők által kötött megállapodás a pontos feladatkörök meghatározása, illetve e Rendeletben foglalt kötelezettségek teljesítése vonatkozásában. Ennek lényegét az érintett munkavállaló rendelkezésére kell bocsátani, annak érdekében, hogy az tisztában lehessen joggyakorlási lehetőségeivel, az érintett azonban a megállapodás tartalmától függően mindegyik adatkezelővel szemben gyakorolhatja adatvédelmi jogait.<sup>23</sup>

Az applikáció alapú munkavégzéssel kapcsolatos megoldások a jövőben várhatóan egyre nagyobb jelentőségre tesznek majd szert, így mind a munkáltatókkal, mind a munkavállalókkal szembeni növekvő elvárásnak tekinthető a technikai vívmányok iránti

---

<sup>18</sup> KUN – RÁCZ i.m. 43.

<sup>19</sup> NECZ i.m. 39.

<sup>20</sup> Mt. 46.§, 196.§ (3) bek.

<sup>21</sup> GDPR 4. cikk 7. pont

<sup>22</sup> Pl. munkaerő-kölcsönzés, kiküldetés, más munkáltatónál történő foglalkoztatás

<sup>23</sup> ARANY – TÓTH Mariann: A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján (2. rész), Munkajog, 2018/2. 15-16.

nyitottság. A munkáltatóknak a jövőben – különösen a GDPR-ra tekintettel – nagyobb figyelmet kell fordítaniuk a munkahelyi applikációs megoldások adatvédelmi követelményeknek való megfelelésére, valamint a tájékoztatás teljességére.

## **2. A munka törvénykönyvének tervezett változásai adatvédelmi szempontból – GDPR a magyar munkajogban**

Ahogy azt korábban említettem az adatvédelem – főként az utóbbi időszakban – a GDPR körül forog, amely nem más, mint az Európai Parlament és a Tanács a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. április 27-i 2016/679 rendelete, az Általános Adatvédelmi Rendelet. E Rendelet továbbfejleszti a 95/46/EK irányelvben<sup>24</sup> foglalt rendelkezéseket, így fontos változásokhoz vezet a foglalkoztatás során felmerülő adatkezelések véghezvitelében is.<sup>25</sup> Tekintve a friss szabályozást, fontosnak tartom bemutatni a főbb fejleményeket különösen a munkajog területén.

A Rendelet összefoglalja a személyes adatok kezelésére vonatkozó általános szabályokat, amelyek kötelezőek és közvetlenül alkalmazandók valamennyi tagállamban. Nem tartalmaz speciális szabályozást a foglalkoztatási jogviszonyokban megvalósuló adatkezelésekre, azokra a Rendelet általános szabályai irányadóak. Fontos kiemelni továbbá, hogy e speciális szabályozás hiánya mellett a Rendelet nem határozza meg sem a foglalkoztatás, sem foglalkoztatási jogviszonyok fogalmát. Lehetőséget biztosít ugyanakkor arra, hogy egyes szabályai a tagállami jogban pontosításra, illetve korlátozásra kerüljenek a Rendeletben foglalt felhatalmazás alapján, tehát a jogalkotó egyértelműsítse a szabályozást. A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés vonatkozásában a Rendelet 88. cikke ad általános felhatalmazást a szabályozásra, azaz arra, hogy a tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésben, ideértve az üzemi megállapodást is, a Rendelet szabályainál pontosabban meghatározott szabályokat állapítsanak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében.<sup>26</sup> Maga az említett cikk is példálózóan jelöli meg azokat a tárgyköröket, amelyekben a tagállami speciális szabályozás indokolt lehet,<sup>27</sup> továbbá, hogy a foglalkoztatás specifikus szabályok egyedi és kielégítő rendelkezéseket foglalhatnak magukba, amelyek alkalmasak arra, hogy az érintett emberi méltóságát, jogos érdekeit, valamint alapvető jogait megóvják.<sup>28</sup>

Ahogy arra már kitértem, a GDPR közvetlenül hatályos és valamennyi tagállamban azonos módon alkalmazandó. Az Európai Bizottság COM (2018) 43 final elnevezésű, 2018. január 24. napján kiadott közleménye<sup>29</sup> rámutat arra is, hogy a tagállamok a GDPR szövegét nem értelmezhetik, sőt a tagállami jogban szövegszerűen nem is másolhatják. Lehetőséget biztosít ugyanakkor arra, hogy meghatározott területeken pontosítsák az adatvédelmi szabályokat, tágítván ezzel az adatkezelők lehetőségeit. Ilyen területként nevesíti a GDPR és a közlemény többek között a foglalkoztatás, szociális biztonság, illetve a biometrikus

<sup>24</sup> Az Európai Parlament és a Tanács irányelve a személyes adatok szabad áramlásáról

<sup>25</sup> vö.: Orla LINSKEY: The Europeanisation of data protection law, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Vol. 19., 2017., 252 – 286.

<sup>26</sup> ARANY-TÓTH Mariann: A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) alapján, Munkajog, 2018/1., 25.

<sup>27</sup> Rendelet 88. cikk (1) bek.

<sup>28</sup> Rendelet 88. cikk (2) bek.

<sup>29</sup> A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek és Tanácsnak, Erősebb védelem, új lehetőségek – a Bizottság iránymutatása az általános adatvédelmi rendelet 2018. május 25-től történő közvetlen alkalmazásáról

azonosítás területeit, amennyiben ezek a szabályok az egységes piacot nem bontják meg, és megfelelő garanciákat tartalmaznak az érintettek jogai védelmére.<sup>30</sup> Ez alapján tagállami jogalkotás több területen indokolt.<sup>31</sup>

Az erre irányuló törekvésnek tekinthető a Kormány törvényjavaslata, amely február 7-én került a Parlament elé. A több törvényt érintő Javaslát a Rendelet előírásainak biztosítását szolgálja a magyar jogrendszerben. Az előterjesztés gyökereiben változtatná meg az Mt. jelenlegi 10.§ -át, új kihívások elé állítva a munkaviszonyban részt vevő feleket, valamint a jogászokat is. E módosítás alapján a jelenleg hatályos törvényt szöveget látszólag egy egyszerű meghatározás váltja fel, amely alapján a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, és a munkavállalónak olyan személyes adatát kezelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Meghatározásra kerülne, hogy a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet az Mt-ben meghatározott jogának gyakorlása vagy köteletségének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti, ezzel összefüggésben pedig adatot kezelhet. Ezek során okirat bemutatása követelhető és ennek másolata kezelhető, erről a munkavállalót természetesen tájékoztatni kell. A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

Látható, hogy a szabályozás a munkáltató számára nagyobb mozgásteret biztosít, valamint kikerül azon korlát is, amely alapján harmadik személlyel szemben csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

Fontos újdonságként jelenik meg, hogy az Előterjesztésben beemelnék a törvénykönyvbe a különleges adat fogalmát is, utalva az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben meghatározottakra. Ebből következik, hogy a munkáltató egy újabb adatesoport kezelésére is jogosultságot kap, ez pedig nem más, mint a munkavállaló egyedi azonosítását célzó biometrikus adat (pl. ujjlenyomat). Itt azonban korlátokba ütközhetünk: csak a törvényben meghatározott esetekben kezelhetőek az e tárgykörbe tartozó információk és csak abban az esetben, ha az ezekhez történő jogosulatlan hozzáférés súlyos, tömeges és visszafordíthatatlan sérelem veszélyével járna. Erre nézve a Javaslát exemplifikatív jellegű felsorolást tartalmaz, ide sorolja például a munkavállaló vagy mások életének, testi épségének, egészségének, a munkáltató jelentős vagyoni érdekének védelmét, a törvény által védett titok megőrzését, az adat- és információbiztonsági szabályok megtartását, veszélyes anyag őrzését, és a munkavállaló kétséget kizáró azonosítását.

Ahogy KÉRI is kiemeli, a biometrikus adatok kezelésével összefüggésben az Infotv. szabályozása meglehetősen hiányos volt, így az adatkezelési szabályokat a felügyeleti szerv, a 29. Munkacsoport véleményére alapította. E szerv adatkezelésekre vonatkozó állásfoglalása kiemeli, hogy a biometrikus adatok kezelése általában nem felel meg a szükségesség és arányosság követelményeinek, azaz az adatkezelés az adott cél eléréséhez nem elengedhetetlen és nem a legkíméletesebb adatkezelési eszköz. Ennek megfelelően annak használatát a 29. Munkacsoport 6/2014. számú véleményével összhangban például csupán olyan tudományos kutatólaboratóriumokban látja megengedhetőnek, ahol halálos vírusokat

---

<sup>30</sup> GDPR 9. cikk (4) bekezdés, 88. cikk

<sup>31</sup> KÉRI Ádám: Különleges adatok kezelése a munkaviszonyban, In.: PÁL Lajos – PETROVICS Zoltán (szerk.): Visegrád 15.0 A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai, Wolters Kluwer Hungary Kft., Budapest, 2018, 388.

tartanak, hiszen ott támasztható leginkább alá az egyedi azonosítás szükségessége, s a kevésbé korlátozó alternatíva hiánya.<sup>32</sup> Azonban felismervén, hogy az ilyen módon történő azonosítás egyre nagyobb tereket hódít meg, a GDPR felhatalmazza a tagállamokat egy más, kevésbé szigorú jogalkotásra, amennyiben az az érintett jogokat megfelelően védő szabályokkal társul.<sup>33</sup>

Ezen túlmenően a 11. § rendelkezik még a bűnügyi adatok kezeléséről is, melyet szintén korlátoz a törvény. Eszerint a munkáltató a munkavállaló, sőt a munkaviszonyt létesíteni kívánó leendő személy bűnügyi személyes adatát akkor kezelheti, ha törvényben meghatározott esetekben (pl. a munkáltató jelentős vagyoni érdekének sérelme) szükséges és a munkáltató nem korlátozza vagy zárja ki a foglalkoztatást a betöltött vagy betölteni kívánt munkakörben.<sup>34</sup>

Az Mt. kiegészül egy 11/A. §-szal, amely a munkáltató ellenőrzési jogköréből folyó adatkezeléséről, valamint a munkavállaló számára biztosított számítástechnikai eszközök használatáról és az eszközökön tárolt adatokba való betekintésről rendelkezik. A jelenleg hatályos Mt. 11. § (1) bekezdése alapján a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A Javaslatból e fordulat elhagyásra került, tekintettel arra, hogy nemcsak az ellenőrzések során, hanem a munkaviszony egészében, minden mozzanatában védeni kell az emberi méltóságot. E kötelezettség további az Mt. 9. §-a alapulvételével is magyarázható, hiszen e szövegrész rendeli alkalmazni a Polgári Törvénykönyvről szóló törvény személyiségi jogok védelmére vonatkozó rendelkezéseit.

A munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközökkel összefüggésben a hatályos rendelkezésekhez képest a változás abban mutatkozik meg, hogy a magánélet ellenőrzésének kizárása helyett a hangsúly arra kerül, hogy a munkavállaló a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. Ezt támasztja alá az is, hogy a munkáltató azon kötelezettsége, amely alapján a magánéletet nem ellenőrizheti, az Alaptörvényből és a Ptk-ról szóló törvényből is levezethető. Ez hatással van a távmunka törvényi szabályozására is, hiszen a munkáltató nemcsak ebben a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban, hanem általánosan írhatja elő az egyes technikai eszközök kizárólag munkavégzésre történő használatát, így e fordulat hatályát veszti a Javaslat elfogadását követően. A 11/A. § (4) bekezdése alapján tehát a munkáltató az átadott számítástechnikai eszközön tárolt adatba az ellenőrzés során addig tekinthet be, ameddig el nem tudja dönteni, hogy az adat magáncélú adat – e.<sup>35</sup>

## **Záró gondolatok**

Kutatásom fő céljaként az atipikus munkavégzés egyes esetei során végbemenő adatkezelést, illetve az ahhoz kapcsolódó munkáltatói ellenőrzés megfeleltethetőségét vizsgáltam az új uniós adatvédelmi szabályozás, a GDPR tekintetében.

Összességében megállapítható, hogy a digitalizáció fokozatos fejlődésével mintegy beékelődött a munkajogi területek közé, egyre nagyobb teret szabadítva fel egy rugalmas szabályozás lehetőségének, sokszínűbbé téve a foglalkoztatási jogviszonyok amúgy sem rövid skáláját. E tanulmány központi kérdésének – mely a hagyományos munkaviszony „elavultságát” kérdőjelezi meg – megválaszolása során arra a következtetésre juthatunk, hogy

<sup>32</sup> KÉRI i.m. 384.

<sup>33</sup> A biometrikus adatok kezeléséről lsd. még: NAIH/2019/1074

<sup>34</sup> A hatósági erkölcsi bizonyítvány munkáltató általi kezeléséről lsd. még: NAIH-2019-1073

<sup>35</sup> <http://www.parlament.hu/irom41/04479/04479.pdf> 2018. február 7. 102.

a munkavégzés szinte minden téren fragmentálódik, így nem egyszerű ezek szabályozása sem, hiszen egyre távolabb kerülünk a hagyományos értelemben vett munkaviszonytól. E folyamat vége talán a munkajogviszony fogalmának egy teljesen újragondolt formája lesz, azonban biztosat soha sem mondhatunk, tekintettel a folyamatosan felbukkanó újdonságokra. Ezek során azonban fontos, hogy az egyén, a munkavállalók, sőt bizonyos tekintetben a munkáltatók is megfelelő védelmet élvezzenek adataikra nézve, nemcsak munkahelyükön, hanem minden olyan helyszínen, ahol munkát végeznek, minden olyan eszközzel kapcsolatban, amellyel érintkeznek foglalkozásuk során. Ehhez azonban törvényi keretekbe foglalt garanciák szükségesek, melyek képesek az egyes konkrét jogviszonyokra megfelelő tájékoztatással, iránymutatással szolgálni a jövőre nézve. Ennek első lépését jelenthetik a GDPR rendelkezései, azok tagállami jogba való beépítése.

Ennek megfelelően a tanulmány keretei között az IM által benyújtott javaslat elemzését követően arra következtethetünk, hogy a Rendelet adta lehetőséggel élve az ágazati jogszabályok, így az Mt. is komoly változásokon fog keresztülmenni a cél elérése, vagyis az egységes adatvédelem érdekében. Az előterjesztés véleményem szerint igyekszik egyszerűbbé és átláthatóbbá tenni a munkavállalók számára az adatkezelést, ennek során azonban olyan jogosultságokat is a munkáltatók kezébe ad, amelyek esetleges visszaélésekre nyújthatnak alapot. A munkáltató, abban az esetben, ha e módosítást elfogadják, olyan adatcsoportokhoz férhet hozzá, amelyeket eddig csak rendkívül szűk körben ismerhetett meg.

Összefoglalva a fentieket, arra a megállapításra juthatunk, hogy az elektronikus eszközök használata a munkaviszonyban egyre nagyobb szerephez jut, így az annak kapcsán felmerülő nyitott kérdések rendezése a munkavégzéshez kapcsolódóan elkerülhetetlen. Az új technikai eszközök és platformok megjelenése megkívánja a korábban használatos fogalmak modernizálását. Ezen a területen kialakult, vagy következetesen érvényesülő gyakorlatról nem beszélhetünk, így a Kúria feladata az, hogy összevetve az egyes ítéleteket, megalapozzon egy stabil, mégis rugalmas szabályozást az e téren felmerülő kérdések rendezésére. Az elektronikus eszközök ellenőrzése terén a munkáltatók már valamivel szerencsésebb helyzetben vannak, hiszen számos forrásból juthatnak információhoz arra nézve, hogy milyen feltételeknek megfelelően gyakorolhatják az őket törvény szerint megillető ellenőrzési jogukat és mi az a határ, amit már nem léphetnek át következmények nélkül, ám e források sem maradhatnak le világunk folyamatos, dinamikus fejlődésétől.