

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A Debreceni Egyetem
Állam- és Jogtudományi Karának kiadványa

Felelős kiadó:

SZIKORA VERONIKA

dékán

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Szerkesztette:

HAJNAL ZSOLT

A szövegek korrektúráját

TÖRÖK ÉVA

végezte.

A tanulmányokat lektorálták:

PROF. DR. BENCZE MÁTYÁS

egyetemi tanár, tudományos és stratégiai dékánhelyettes

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Jogelméleti és Jogszociológiai Tanszék

PROF. DR. CSÉCSY GYÖRGY

egyetemi tanár

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Polgári Jogi Tanszék

ISBN 978-963-490-077-1

Készült a Főnix Média nyomdaüzemében.

Debrecen, 2019

A FOGYASZTÓVÉDELMI JOGRÓL
MÁSKÉPPEN –
ELŐKÉPEK, KÖZJOGI ÉS MUNKAJOGI
VETÜLETEK

Szerkesztette:
HAJNAL ZSOLT

A TANULMÁNYKÖTET
AZ IGAZSÁGÜGYI MINISZTERIUM
JOGÁSKÉPZÉS SZÍNVONALÁNAK EMELÉSÉT
CÉLZÓ PROGRAMJAI KERETÉBEN VALÓSULT MEG.

© 2019, A SZERZŐK

TARTALOMJEGYZÉK

SZIKORA VERONIKA – ÁRVA ZSUSZANNA ELŐSZÓ	7
P. SZABÓ BÉLA AZ ÁLLATHIBÁKÉRT VALÓ ELADÓI FELELŐSSÉG MEGVALÓSULÁSA A MAGYAR MAGÁNJOG TÖRTÉNETÉBEN (HELYZETFELMÉRÉS)	11
FODOR LÁSZLÓ – GYURKÓ BRIGITTA A HULLADÉKGAZDÁLKODÁSI KÖZSZOLGÁLTATÁS EGYES FOGYASZTÓVÉDELMI KÉRDÉSEI	57
ÁRVA ZSUSZANNA ÚJ KÖZIGAZGATÁSI ELJÁRÁS – HATÉKONYABB FOGYASZTÓVÉDELEM	85
NÁDAS GYÖRGY ÁLTALÁNOS SZERZŐDÉSI FELTÉTEL-E A KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS?	105
RAB HENRIETT A MUNKAVÁLLALÓI STÁTUSZ EGYES KÉRDÉSEI	121
SIPKA PÉTER MUNKÁLTATÓ ADATKEZELÉssel KAPCSOLATOS FELELŐSSÉGÉNEK EGYES ASPEKTUSAI	139
ZACCARIA MÁRTON LEÓ SZERZŐDÉSI FELTÉTELEK, SZERZŐDÉSI AUTONÓMIA ÉS EGYENLŐ DÍJAZÁS A MUNKAVISZONYBAN	159



ELŐSZÓ

Az Igazságügyi Minisztérium 2015. november 26-án mutatta be a „Jogászképzés színvonalának emelését célzó programokat”, amelynek keretében 2018-ban immár harmadik alkalommal nyílt arra lehetőség, hogy a hazai jogi karok, közte a Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara az Igazságügyi Minisztérium által támogatott kutatásokat valósítsa meg.

2017 nyarán a kutatás- és oktatásfejlesztési támogatások kapcsán új fejezet nyílt, ugyanis a 2016-ban folytatott, jórészt egyéni és egymástól is különböző, sok esetben kevés kapcsolódási pontot tartalmazó téma vizsgálata után, valamennyi jogi kar olyan komplex kutatási témák feldolgozásába kezdett, amely lehetőséget nyújtott egy-egy témakör többirányú megközelítésre, a kutatók széles körének a bevonásával. A Debreceni Egyetem esetében ezt a fő témakört a fogyasztóvédelem jelentette, amelyet egyrészt az indokolt, hogy a kar már több éve aktívan részt vett fogyasztóvédelmi kutatásokban, másrészt a fogyasztóvédelem, mint jogágakon átívelő terület, lehetőséget ad az egyes aspektusok több jogágra is érintő megvizsgálására. Az Igazságügyi Minisztérium támogatása segítségével a korábbi fogyasztóvédelmi kutatásokat aktív műhellyé tudtuk fejleszteni, amelynek keretében intenzív együttműködés jöhetett létre a benne tevékenykedő és az ahhoz kapcsolódó oktatók, PhD-hallgatók és kutatók között.

A 2017-es év után, a jelen kötet alapjául szolgáló 2018-as évben szintén a fogyasztóvédelem témakörében, annak a legújabb dimenzióit vizsgáltuk, amely kutatás a korábbi eredmények alapul vételével és egyes aktuális kérdések megvizsgálásával folytatódott. A 2018. április 1. és 2019. február 28. között zajló kutatás keretében három workshopot és egy zárókonferenciát is szerveztünk, nemzetközi részvétellel. A konferencián a kar több oktatója és kutatója mellett a Cseh Tudományos Akadémia képviselője is előadott, ezzel is megnyitva az utat egy esetleges későbbi nemzetközi összehasonlítás előtt.

A kutatások során olyan, a fogyasztóvédelem aktuális kérdéseit érintő témakörök megvizsgálására nyílt lehetőség, mint *„A fogyasztói jogok védelme a legújabb technológiai vívmányokat hasznosító fogyasztási cikkek használata során”* (alprogram vezetője: Fézer Tamás), *„A hatékony fogyasztói jogérvényesítés új kihívásai a megváltozott társadalmi és piaci környezetben”* (alprogram vezetője: Hajnal Zsolt), *„A belátási képességgel nem vagy részben rendelkező személyek fogyasztói pozícióban”* (alprogram vezetője: Szikora Veronika), *„A jogalkotás eszközei a fogyasztók védelmére”* (alprogram vezetője: Pribula László), *„Pénzügyi fogyasztóvédelem és pénzügyi felügyelet viszonya”* (alprogram vezetője: Horváth M. Tamás), *„Környezetvédelmi közszolgáltatások fogyasztóvédelmi problémái, különös tekintettel a hulladékgazdálkodásra”* (alprogram vezetője: Fodor László), *„Az új közigazgatási eljárás hatása a fogyasztóvédelmi hatósági jogalkalmazásra”* (alprogram vezetője: Árva Zsuzsanna), *„Kellékszavatossági elvek a modern kort megelőző magyar jogban (16-19. század)”* (alprogram vezetője: Szabó Béla), *„A fogyasztói státusz megjelenése az aktuális munkajogi folyamatok között”* (alprogram vezetője: Nádás György). A könyv a fenti kutatócsoportok eredményeit, témacsoportokba rendezve mutatja be.

Az alprogramok egymásra épülve tematikus és koherens rendszerben járták körül többirányú megközelítést alkalmazva a fogyasztóvédelem aktuális polgári jogi, kereskedelmi jogi, peres jogérvényesítést érintő, valamint közigazgatási és munkajogi kérdéseit, amely mellett egy új, eddig nem vizsgált jogtörténeti aspektus is feltárult.

A kutatás eredményeit az oktatásban is hasznosítottuk. 2018 őszén megindítottuk a Debreceni Egyetem által 2017-ben országosan elsőként létesített fogyasztóvédelmi szakjogász képzés első évfolyamát. Az első évében pilot jelleggel indult meg az oktatás nagy szakmai tapasztalattal rendelkező hallgatók részvételével. Ez lehetőséget nyújtott arra, hogy a szakjogász képzésben érdemi visszajelzéseket kapjunk az oktatás továbbfejlesztésére, és a tapasztalatok képzésbe integrálása után tervezzük annak megnyitását más gyakorló szakemberek előtt, ezáltal is a képzés szolgálatába állítva a különböző jogágakban tevékenykedő szakemberek gyakorlati és oktatásfejlesztési tapasztalatait. A képzés iránt eddig is jelentős érdeklődés volt, amely miatt reményeink szerint 2019/2020-as tanévben nagyobb számú résztvevőt vonhatunk be hallgatóként, ezzel is lehetőséget kapva arra, hogy a kutatási eredmények nagyobb arányban eljussanak a jogalkalmazókhoz és beépüljenek a joggyakorlatba. Figyelemmel arra, hogy a fogyasztóvédelmi szakjogász képzést a Debreceni Egyetem létesítette, így a jelenlegi szabályok esetén, amennyiben más hazai jogi kar is indítani kívánja a képzést, a Debreceni Egyetem által kidolgozott képzési és kimeneti követelményeket kell követnie, így ezen felelősség tudatában különösen fontosnak érezzük azt, hogy egy olyan stabil szakmai és tudományos alapokkal bíró képzést honosítsunk meg, amely valóban hozzájárulhat a jogászképzés szakmai színvonalának az emeléséhez.

A kutatás eddig elért eredményeit emellett más oktatási területeken is hasznosítjuk, különös tekintettel a fogyasztóvédelmi témájú tantárgyakra, ahol a tananyagba és tematikába integrálva is megjelennek a program által feltárt új területek.

A kutatás eredményeiktől összegző tanulmányok két tematikus könyvben jelennek meg:

Újratervezés – fogyasztói szabályozási modellek, digitalizáció, adatvédelem
A fogyasztóvédelmi jogról másképpen – előképek, közjogi és munkajogi vetületek

A kötetek a fogyasztóvédelmi zárókonferencián is bemutatott egyes kutatási eredményeket tartalmazzák, amelyek hangsúlyozottan csak az adott témakörökben folytatott vizsgálatokat tükrözik, azonban korántsem jelentik

a fogyasztóvédelmi komplex kutatás lezárását. Meggyőződésünk szerint a fogyasztóvédelem fiatal és jogágakon átívelő, folyamatosan formálódó, egyre szerteágazóbb terület. Önálló jogággá válását segíthetik elő az olyan kutatások, amelyek minél több szegmensét, annak történeti gyökereit és más jogágakhoz való kapcsolódási pontjait tárják fel, és amelyet a jövőben kiegészíthet egyes problémakörök nemzetközi összehasonlító vizsgálata is.

SZIKORA VERONIKA

dékan

ÁRVA ZSUZSANNA

dékanhelyettes, IM-kapcsolattartó

SÍPKA PÉTER

egyetemi adjunktus

Debreceni Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

Agrárjogi, Környezetjogi és Munkajogi Tanszék

MUNKÁLTATÓ ADATKEZELÉSEL KAPCSOLATOS FELELŐSSÉGÉNEK EGYES ASPEKTUSAI*

BEVEZETÉS

A munkáltató oldalán számos kötelezettség jelenik meg, amely magában foglalja a munkavállaló személyes adatainak kezelését, egészségügyi adatainak tárolását, illetőleg jogszabályban előírt információk továbbítását.

A kezelendő adatok egyik csoportja az adójogi és társadalombiztosítási szabályokból ered, melyekből következően a munkáltató köteles a munkavállalók jövedelmét bevallani, a bérjellegű juttatásokhoz kötődő járulékokat megállapítani, levonni, ezen adatokat hatóság felé továbbítani. Az adatok másik köre a munkavállaló személyéhez kötődő információk, így a munkavállaló adatai, a munkavállaló egészségi állapota, az orvosi alkalmassági vizsgálat eredménye, munkaképességgel kapcsolatos adatok is. Ezen

* A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósult meg.

túlmenően a munkáltató akarva akaratlanul olyan információk birtokába jut, illetve olyan információkhoz fér(het) hozzá, amelyek a munkavégzéssel nem függenek össze: a munkavállaló vagy annak közeli hozzátartozója, barátja, ismerőse privát adatának minősül.

A fentiek alapján a munkáltató kötelezettsége a többretegű: egyrészt a munkavállaló irányába az adatkezelési és adatvédelmi szabályok szerint köteles az adatokat tárolni, az adatok biztonságáról gondoskodni, emellett a hatóságok irányába köteles a szükséges adatokat továbbítani. Ezen túlmenően az első két csoportba nem eső adatok tekintetében tartózkodnia kell azok megismerésétől, ugyanakkor biztosítania kell ezek védelmét.

A 2018. évben hatályba lépett GDPR¹ rendelet értelmében valamennyi adatkezelés csak megfelelő jogalap mellett történhet. A rendelet (és a hatályos hazai szabályozás) alapvetően érthető és kiszámítható jogszabályi környezetet és felelősségi rendszert teremt, ugyanakkor látható az is, hogy a munkaviszonyban álló felek közötti kapcsolatrendszer hosszabb távra létrehozott komplexebb jogviszony, ezáltal a munkáltatót terhelő felelősség típusa is eltérő. Jelen cikkben azt kívánom áttekinteni, hogy az adatkezelési szabályok a munkaviszony keretében miként jelennek meg.

1. AZ ADATVÉDELEM ÉS ADATKEZELÉS A MUNKAVISZONYBAN - A JOGI KÖRNYEZET

A jogszabályi környezet rövid bemutatását megelőzően hangsúlyozandó, hogy jelen cikkben nem cél az adatvédelmi szabályok általános és részletes bemutatása, ugyanakkor a téma tárgyalásához elengedhetetlen fogalmak említése nem mellőzhető, így a következőkben erre kerül sor.

Az adatvédelmi szabályok a munkaviszonyban jelenleg több jogforrásból táplálkoznak. Ezek közül első és legfontosabb a már hivatkozott GDPR rendelet, de jelen van még hangsúlyosan az információs önrendelkezési

¹ Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: GDPR rendelet, rendelet).

jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Info. tv.), valamint maga a 2012. évi I. törvény, a Munka Törvénykönyve (Mt.).

A bevezetőben részletezett tagolásból levezethetően a munkáltató főszabály szerint a munkavégzés során tudomására jutott adatok kezelőjeként jelenik meg, mivel a rendelet 4. cikkében meghatározott definíció² szerint az általa végzett tevékenység nem vitatottan adatkezelésnek³ minősül. Az adatkezelés tárgya a munkaviszony esetében a munkavállaló személyes adata lehet, mely a rendelet értelmében az azonosított vagy azonosítható természetes személyre („érintett”) vonatkozó bármely információ lehet. Azonosítható az a természetes személy, aki közvetlen vagy közvetett módon, különösen valamely azonosító, például név, szám, helymeghatározó adat, online azonosító vagy a természetes személy testi, fiziológiai, genetikai, szellemi, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára vonatkozó egy vagy több tényező alapján azonosítható. A munkaviszonnyal kapcsolatos adatok közül védelem alá tartozik különösen a munkavállaló születési adatai, lakcíme, foglalkozása, életrajzi adatai, keresete, vagyoni helyzete, családi állapota, gyermekeinek vagy eltartott személyeinek száma, a képmása, az érintett azonosítására alkalmas képrészletet, hangfelvétel, vélemény, az érdeklődési köre, az on-line közösségi oldalakon nyilvánosságra hozott fényképei, videói, vallási meggyőződése stb.⁴

2 Adatkezelő: az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza; ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja.

3 Adatkezelés: a személyes adatokon vagy adatállományokon automatizált vagy nem automatizált módon végzett bármely művelet vagy műveletek összessége, így a gyűjtés, rögzítés, rendszerezés, tagolás, tárolás, átalakítás vagy megváltoztatás, lekérdezés, betekintés, felhasználás, közlés, továbbítás, terjesztés vagy egyéb módon történő hozzáférhetővé tétel útján, összehangolás vagy összekapcsolás, korlátozás, törlés, illetve megsemmisítés.

4 Jóri András – Soós Andrea Klára – Bártfai Zsolt – Hári Anita: A GDPR magyarázata, HVG-ORAC, Budapest (2018) 76.

A rendelet a 6. cikkében részletezi pontosan azokat az adatkezelési jogalapokat, amelyek közül legalább az egyiknek teljesülnie kell a jogszerű adatkezelés esetében. Ezek a cikk témája szempontjából a következők lehetnek: az önkéntes hozzájárulás⁵; a szerződés teljesítéséhez szükséges mértékű adatkezelés⁶, vagy az adatkezelő által teljesítendő jogi kötelezettség⁷. A kiindulási alap az, hogy az ott meghatározott jogalapok közül legalább egy megállapítható legyen, azaz abban az esetben lehet az adatkezelés jogszerű, amennyiben ezen jogalapok közül az egyik bizonyosan fennáll.

Az érintett hozzájárulása a munkaviszonnyal összefüggésben kezelt adatok esetében csak másodlagos alapnak tekinthető, hiszen kézenfekvő az az álláspont, hogy a munkáltató főszabály szerint a c) pont alapján, azaz jogszabályi kötelezettség teljesítése érdekében kezel adatokat. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a jogszabályi kötelezettség teljesítése kizárólagosan olyan esetben lehet megfelelő, ahol egy adatkezelést valamilyen jogszabály kifejezetten előír. Abban az esetben, ha az adatkezelést nem előírja az adott jogszabály, pusztán arra csak felhatalmazást ad, a c) pontban meghatározott feltételek már nem állnak fenn, hanem más jogalapot kell találni. Ez jellemzően a 6. cikk (1) bekezdés f) pontja, amely szerint jogszerű az adatkezelés, ha az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges körben teszi, kivéve, ha ezen érvekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai, szabadságai, amelyek a személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek.⁸ A szabályozás logikájának komplexitását jól mutatja az, hogy egyszerre több jogalap együttes és egymás melletti fennállásával számol, így tehát elképzelhető, hogy a munkahelyi adatkezelés egy része törvényen alapuló adatkezelés lesz (adókötelezettség megállapítása, bérjellegű kifizetések beállása, társadalombiztosításra vonatkozó adatok stb.), másrésztől történhet a kezelés az érintett hozzájárulásával (pl. munkahelyen

5 Az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez (6. cikk. (1) bekezdés a) pont).

6 Az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges (6. cikk. (1) bekezdés b) pont).

7 Az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges (6. cikk. (1) bekezdés c) pont).

8 Jóri – Soós – Bártfai – Hári: i. m. 145.

kívüli tevékenységekkel összefüggésben), illetőleg a munkáltató jogos érdekére alapozva is (pl. céges autó GPS alapú követése).⁹

A hozzájárulásnak konkrétan, megfelelő tájékoztatáson alapulónak és egyértelműnek kell lennie, amit szükség esetén a munkáltatónak kell bizonyítania. A rendelet 42. preambulumbekzdése úgy foglal állást, hogy a hozzájárulás megadása nem tekinthető önkéntesnek, ha az érintett nem rendelkezik valós vagy szabad választási lehetőséggel, és nem áll módjában a hozzájárulás nélküli megtagadása vagy visszavonása, hogy ez kárára válna.

A rendeletben megfogalmazottak mellett fontos forrás az Info. tv. 4. § (1) bekezdése, mely szerint a személyes adatok kizárólag egyértelműen meghatározott, jogszerű célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhetők. Az adatkezelés minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok gyűjtésének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

Ezen túlmenően a Munka Törvénykönyve a 10. § (1) bekezdése szerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatközlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A törvény szerint a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat folytatható le, amelyet a munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. Az adatkezelés kapcsán fontos feltétel, hogy a munkáltató az adatkezelés tényéről, annak módjáról és szabályairól a munkavállalót köteles tájékoztatni.¹⁰

Az Info. tv. 5. § (1) bekezdése részletesen meghatározza a személyes adat kezelésének lehetőségeit, melyet kiegészít az Mt. 10. § (2) bekezdése, mely szerint a munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. Ezek alapján a munkaviszony

⁹ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, 2016. október 28.

¹⁰ Mt. 10. § (2) és (3) bekezdés.

létesítésekor, illetőleg a jogviszony fenntartása alatt az adatok kezelését, annak célját és rögzítését érthető és elkülöníthető módon világosan meg kell határozni, és a munkavállaló számára megismerhetővé kellett tenni. Tekintettel a jogviszony komplexitására, az adatkezelési kötelezettség teljesítése során nincs lehetőség általános célok és általános szabályok megállapítására, hanem adatcsoportonként, adatkezelési célokként, valamint érintettenként részletezetten célszerű a szabályozást elvégezni.

Mind a rendelet, mind az Info. tv. szabályaiból levezethető az, hogy a célhoz kötöttség elvéből következően az adatkezelés csak a szükséges adatok körére korlátozódhat, azaz pusztán azon információ körében lehet jogszerű, amely a jogviszony teljesítése során az adatkezeléshez alapot adhat és feltétlenül szükséges. Természetesen lehetőség van arra, hogy a már fentebb hivatkozott 6. cikk (1) bekezdés f) pontja alapján tágabb értelemben vett célokat is ide soroljon a munkáltató és a munkavállaló, azonban ezen esetekben mindig konkrét és egyértelmű felhatalmazással kell bírni a munkáltatónak az adatkezelést illetően.

2. AZ ADATKEZELÉSEL ÖSSZEFÜGGŐ LEGGYAKORIBB KONFLIKTUSHELYZETEK

2.1. *A munkahelyi alkalmassági vizsgálatok köre*

A munkaviszony létesítése, illetve fenntartása során figyelmet érdemel a munkahelyi alkalmassági vizsgálatok kérdése, amely alapvető neuralgikus pont valamennyi munkaviszony esetében.¹¹

A rendelet 9. cikk (2) bekezdés h) pontja alapján lehetőség van megelőző egészségügyi vagy a munkahelyi egészségügyi célokból illetőleg a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése, orvosi diagnózis felállítása érdekében egészségügyi szakemberekkel kötött szerződés értelmében egészségügyi adatok, illetőleg ezen vizsgálatokra vonatkozó különleges adatok kezelésére. A (3) bekezdés szerint erre jogszabályban meghatározott szakmai titoktartási kötelezettség hatálya alatt álló személy jogosult. Az Adatvédelmi Hatóság

¹¹ Arany Tóth Mariann: Munkáltatói felelősség a jogellenes adatkezelésért a munkaerő-felvételi eljárásban, Munkaügyi Szemle, 2004/1, 10.

egy állásfoglalásában¹² kimondta, hogy az ilyen adatkezelés az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény rendelkezései szerint lehet jogszerű, amely jogszabály 8. §-a alapján az érintett alkalmasságát illetően az egészségügyi (szak)dolgozót titoktartási kötelezettség terheli, így az alkalmassági vizsgálat egészségügyi szakmai részletei csak a 6. cikkben rögzített jogalapok alapján ismerhető meg, a munkaviszonnyal kapcsolatos alkalmasság körében az arányosság követelményét is figyelembe véve.¹³ A vizsgálat tartalmát és eredményét tehát a munkáltató főszabály szerint nem jogosult teljes egészében megismerni, pusztán abban a körben, amely az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, illetőleg a munkavállaló alkalmassága körében releváns. Ebből következően a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó egészségügyi adatok kezelésére a munkáltatónak nincs megfelelő jogalapja.

2.2. A munkavállaló egészségügyi állapotának az alkalmasságon túlmenő megismerése

Tekintettel arra, hogy a munkaviszony rendszerint hosszabb időre jön létre, mindennapos jelenség az, hogy a munkavállaló időközönként megbetegszik vagy egészségügyi állapotában változás következik be, esetleg beteg gyermekét kell ápolnia.

A keresőképtelenség igazolására a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 45. § (2) bekezdése alapján orvos jogosult a törvényben meghatározottak szerint, melynek részletszabályait a keresőképeség orvosi elbírálásáról és annak ellenőrzéséről szóló 102/1995. (VIII. 25.) Korm. rendelet tartalmazza. Az igazolásnak tartalmaznia kell a kormányrendelet 5. számú mellékletében meghatározott adatokat, így a keresőképtelenségre okot adó körülmény BNO kódját, melyből a munkáltató számára a munkavállaló betegsége megismerhetővé válik. A munkavállalót terhelő együttműködési kötelezettségből¹⁴ levezethetően keresőképtelenség esetében a munkavállaló

12 2018/2444/2/V számú állásfoglalás.

13 Tájékoztató 2.

14 Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC, Budapest (2012) 107.

köteles a munkáltatóját tájékoztatni a keresőképtelenség tényéről, várható időtartamáról, valamint köteles az orvos által kiállított igazolást a munkáltató részére haladéktalanul eljuttatni. Így tehát a munkáltató szükségképpen birtokába kerül a munkavállalót érintő adatoknak, ugyanakkor ennek kezelésére a felhatalmazást jogszabály adja, hiszen egyrészt az Mt. 126. § szerint a keresőképtelenség első 15 napjára a munkavállalónak betegszabadság jár, másrészt a betegszabadság lejártát követően a munkáltatónak a táppénz tényét nyilván kell tartania.

Manapság egyre gyakoribb jelenség az is, hogy a munkáltatók a munkavállalók részére magánegészségügyi ellátást biztosítanak. Ennek keretében a munkavállalók jogosultak lesznek bizonyos ellátások igénybevitelére, amelyek ellenértékét a munkáltató fizeti meg. Ezen folyamatban – a szolgáltatóval történő elszámoláskor – a munkáltató szintén birtokába juthat bizonyos személyes adatoknak, mely kezelésére a számviteli szabályokon alapuló iratmegőrzési kötelezettség mellett a jogalapot a GDPR rendelet 6. cikk f) pontja jelenti, hiszen a munkavállaló jogos érdekének érvényesítése érdekében történik az adatkezelés.

2.3. A munkavállaló magatartásának ellenőrzése a munkavégzés során és azon kívül

Külön esetként jelenik meg a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának az ellenőrzése, amely állandó ütközési pontot jelent a munkáltatói és a munkavállalói oldal között. Hagyományosan az emberi méltósághoz való jogból szokás levezetni a magánautonómia védelméhez való jogot,¹⁵ ami hűen tükrözi a munkavállaló személyiségi jogaihoz fűződő jogos érdekének súlyát. Egyértelmű ugyanakkor a munkáltató azon érdeke is, hogy a munkavállalók munkavégzését, munkaidő alatt tanúsított magatartását vizsgálni kívánják részint azért, hogy a hatékonyságot mérni tudják, részint pedig azért, hogy az esetleges visszaéléseket megelőzzenek.¹⁶ Az ellenőrzési jogosultság korlátai azért kardinálisak, mert az ezen túlterjeszkedő ellenőrzés már biztosan személyiségi jogot sért. A rendeletben foglalt jogalapok, és az

15 Sólyom László: A személyiségi jogok elmélete, Közgazdasági és Jogi, Budapest (1983) 213-214.

16 Hajdú József: A munkavállaló magánszférájának védelme, különös tekintettel az adatvédelemre, Acta Juridica et Politica, 2002/7, 12.

Info. tv.-ben adott felhatalmazás az ilyen esetekben mindig hangsúlyozottan előírja a szükségesség és arányosság vizsgálatát, amelyből egyértelműen az is következik, hogy a megfigyelés tényét, körülményeit, mértékét és minőségét (mélységét) a munkáltatónak előzetesen a munkavállaló felé kommunikálnia kell.

Az Mt. 11. § kimondja azt, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti, mely ellenőrzés során az alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A jogalkotó kifejezetten rögzíti, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A 11. § (2) bekezdés szerint a munkáltató köteles előzetesen tájékoztatni a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak. A rendelet 6. cikke alapján a felhatalmazásnak megfelelő tájékoztatáson kell alapulnia, tehát amennyiben az érintett hozzájárulása lesz az adatkezelés jogalapja, úgy tájékoztatást kell adni az adatkezelő kilétéről, az adatkezelési műveletek céljáról, arról, hogy milyen típusú adatok gyűjtésére és felhasználására kerül sor, a hozzájárulás visszavonásához való jog részleteiről, és az adattovábbítás hiányosságából fakadó lehetséges kockázatokról.¹⁷ A felhatalmazással összefüggésben utalunk a NAIH 2015/2201/17/H számú döntésére, amely a hozzájáruláshoz négy elemet határoz meg: a hozzájárulás megfelelő tájékoztatáson alapuljon, az érintett az akaratát határozottan nyilvánítsa ki, a beleegyezés félreérthetetlen legyen, a beleegyezés önkéntes legyen.

Szintén gyakori konfliktushelyzet a munkahelyi e-mail és a munkavállaló rendelkezésére bocsátott laptopok ellenőrzése. Mára már általános jelenség, hogy a munkáltató az eszközök használatáról részletes szabályzatot alkot, mely szabályzatban az ellenőrzés módját és folyamatát is rögzíti, illetőleg nyilvánvalóvá teszi azt is, hogy ezen munkaeszközök személyes (magáncélú) használatára van-e lehetőség. Függetlenül ettől, az általános adatvédelmi követelmények ilyen esetben is érvényesülnek, azaz a munkáltató az ellenőrzése során korlátozott formában és mélységben ellenőrizheti a magáncélú adatokat és információkat. Utalni szükséges e körben az Emberi Jogok Európai

¹⁷ Jóri – Soós – Bártfai – Hári: i. m. 136.

Bíróságának ítéletére¹⁸, melyben a munkáltató a munkavállaló távolléte alatt olyan fájlokat is megnyitott, amelyek magánjellegűek voltak, és ami alapján a munkáltató a munkaviszonyt megszüntette. A bíróság ezzel összefüggésben kiemelte azt, hogy a munkáltató ellenőrzési joga nem terjed ki a munkavállaló egyértelműen magánjellegű, munkán kívüli dokumentumaira, így az ezekben való önkényes munkáltatói betekintéssel szemben a munkavállaló alaptalanul kérhet jogvédelmet¹⁹.

Szintén problematikus lehet munkavállalók munkahelyen kívüli magatartásának ellenőrzése. Mint ahogyan már erre utaltunk, a törvény főszabály szerint tiltja a munkahelyen kívüli magatartás ellenőrzését, ugyanakkor a bírói gyakorlat elismeri azon körülményt, miszerint a munkahelyen kívüli magatartás bizonyos esetekben a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek sérelmét is eredményezheti, ily módon relevanciával bírhat. Ilyen esetek jellemzően azok lehetnek, amikor a munkavállaló valamilyen magatartása a munkáltatóra vélhetően vagy ténylegesen hátrányos következményt eredményeznek, pl. sérti a munkáltató megítélését, jó hírnevét. Életszerű és nem elítélendő cél az, hogy a munkáltató jó hírneve védelme érdekében lépéseket tegyen a munkavállalók munkahelyen kívüli magatartásának bizonyos fokú korlátozására is, amely nem vitatottan a személyiségi jog korlátozását is jelent. Példaként említhető az EBH 2018.M.23. számú döntés, amely kifejezetten kimondja azt, hogy a véleménynyilvánítás szabadságának alapjoga a munkavilágban korlátok között érvényesülhet. Ennek eredményeképpen számos munkáltató vezet be cégen belüli magatartási kódexeket, különböző munkahelyen kívüli magatartásokat is befolyásolni szándékozó, de általános értékrendet megfogalmazó belső normarendszert, amelyek a későbbiekben azok megszegése esetén jogalapot teremtenek a munkajogi szankciók alkalmazására. Ugyanakkor ezek ellenőrzése meglehetősen nehézkes, leggyakrabban olyan módon történnek meg, ha a munkavállaló az ilyen magatartásáról valamilyen közösségi oldalon beszámol. Ezeket a szituációkat nehezíti az, hogy leggyakrabban a munkavállaló felettese az adott oldalon ismerősként jelenik meg, tehát mintegy saját maga tájékoztatja a munkavállaló a munkáltatót ezen cselekményéről. Ebből

18 588/13, Libert v. France.

19 Lásd bővebben: Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó: A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött, Munkajog, 2018/2, 45-49.

adódóan az ellenőrzés ezen formáját nehezen lehetne „intézményesnek” vagy szervezettnek tekinteni, ugyanakkor az így megszerzett információ alapján a munkáltató jogos gazdasági érdekére hivatkozva megteheti a szükséges jogkövetkezmények levonását.

3. AZ ADATKEZELÉSI SZABÁLYOK MEGSÉRTÉSÉNEK ELJÁRÁSI OLDALA

A jogszabályi környezet áttekintése során észlelhető, hogy a jogalkotó egyszerre kétirányú felelősséget állapít meg a munkáltató részére. Egyrészt beszélhetünk a hatóság és a munkáltató közötti kapcsolatrendszeréről, melynek alapja az Info. tv. Ennek alapján a hatóság általános hatáskörrel járhat el adatvédelmi incidensek során.

A GDPR rendelet 83. cikke a tagállami felügyeleti hatóságok számára ad felhatalmazást arra, hogy hatékony, arányos és visszatartó erejű bírságokat szabjanak ki. Az ilyen jellegű eljárásokra a jogalapot a rendelet 77. cikke teremti meg, amely (1) bekezdése kimondja, hogy minden érintett jogosult arra, hogy panaszt tegyen egy felügyeleti hatóságnál, ha az érintett megítélése szerint a reá vonatkozó személyes adatok kezelése megsérti a rendeletet. Ebben az esetben az Info. tv. 60. § (2) bekezdése alapján indul meg az eljárás az általános közigazgatási rendtartás (Ákt.) szerint, amelyben mind a kérelmező, mind pedig az adatkezelő (ilyen szituációban a munkáltató legalább) ügyfél minőségébe kerül. Amennyiben az eljárás az Info. tv. 60. § (3) bekezdésén alapul, azaz hivatalból történik, úgy az adatvédelmi hatósági eljárásban csak az adatkezelő és/vagy adatfeldolgozó minősül ügyfélnek, az érintett pedig csak akkor, ha a vizsgálati eljárás saját jogsérelme orvoslása érdekében indított, illetve ha az adatvédelmi hatósági eljárásban az adatkezelés vizsgálatát meghatározott személyek adatai kezelésére is kiterjeszti a hatóság.²⁰

A közigazgatási eljárásban a rendelet 58. cikkében meghatározott szankciók alkalmazására kerülhet sor, melyek egymás mellett, és egymástól függetlenül is kiszabhatók. Nyilvánvalóan a legsúlyosabb szankció a bírság, amely mértéke az Info. tv. 64. § (4) bekezdése alapján 100.000.- Ft-tól 20.000.000.- Ft-ig

20 Jóri – Soós – Bártfai – Hári: i. m. 415.

terjedhet. A bírság mértékét alapvetően az határozza meg, hogy a jogsértés az érintettek jogaival összefüggő-e, mivel egyéb esetekben a rendeletben meghatározott lényegesen magasabb bírság összegének (20 millió euró) kiszabására is lehetőség van. Lényeges ugyanakkor, hogy a bírság kiszabása során a joghátrány az adatkezelővel illetve az adatfeldolgozóval szemben alkalmazható, tehát a közigazgatási eljárás során a károsult kompenzálására nincs lehetőség.

A közigazgatási eljárás mellett lehetőség van az egyéni igényérvényesítésre is. A rendelet 82. cikk (1) bekezdése kimondja, hogy minden olyan személy, aki e rendelet megsértésének eredményeként vagyoni vagy nem vagyoni kárt szenvedett, az elszenvedett kárért az adatkezelőtől vagy az adott feldolgozótól kártérítésre jogosult. Erre alapozva az Info. tv. 24. § (1) bekezdése kimondja, hogy amennyiben az adatkezelő, illetve az általa megbízott vagy rendelkezésének alapján eljáró adatfeldolgozó a személyes adatok kezelésére vonatkozó jogszabályban vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott előírásokat megsérti, és ezzel másnak kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Ez a szabály – a rendelet 82. cikkével együtt – megnyitja az utat az érintettek számára jogellenes adatközlésből eredő károk megtérítése iránt. Az Info. tv. 24.§ (2) bekezdése szerint, ha az adatkezelő, illetve az általa megbízott vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó a személyes adatok kezelésére vonatkozó, jogszabályban vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott előírásokat megsérti és ezzel más személyiségi jogát megsérti, az, akinek személyiségi joga sérelmet szenvedett, az adatkezelőtől, illetve az általa megbízott vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozótól sérelemdíjat követelhet. A törvény szerint az adatkezelő mentesül az okozott kárért való felelősség és a sérelemdíj megfizetésének kötelezettsége alól, ha bizonyítja, hogy a kárt vagy a személyiségi jog megsértésével okozott jogsérelmet az adatkezelés körén kívül eső elháríthatatlan ok idézte elő, míg az adatfeldolgozó akkor mentesül az okozott kárért való felelősség és a sérelemdíj megfizetésének kötelezettsége alól, ha bizonyítja, hogy az általa végzett adatkezelési műveletek során a személyes adatok kezelésére vonatkozó, jogszabályban vagy az Európai Unió kötelező jogi aktusában meghatározott, kifejezetten az adatfeldolgozókat terhelő kötelezettségek, valamint az adatkezelő jogszerű utasításainak betartásával járt el.

Ez utóbbi eljárás-csoportban már a kérelmező felperesi oldalon a jogsérelmet szenvedett személy lehet, míg alperesi oldalon a károkozó adatkezelő vagy adatfeldolgozó, azaz a munkáltató jelenik meg. Az eljárás a Pp. szerint zajlik.

Látható tehát, hogy a rendelet és az Info. tv. önálló jogalapot kíván megteremteni az adatkezeléssel kapcsolatos szabályok kezelése terén, ám mindez a munkaviszonyban álló felek között nem kezelhető különálló pertípusként, hiszen az Mt. 9. §-a kimondja azt, hogy a munkavállaló személyiségi jogainak védelmére a Ptk. szabályait az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályaival együttesen kell alkalmazni. Az Mt. 285. § (1) bekezdése munkajogi igényként definiálja az ilyen (tehát az adatkezelési szabályok megsértéséből adódó) a munkáltató és a munkavállaló közötti igényeket, amelyhez kapcsolódóan a Pp. 508. § (2) bekezdése kimondja azt, hogy a munkajogi igény érvényesítésével kapcsolatos perek munkaügyi pernek minősülnek, azaz a munkaügyi bíróság előtt érvényesítendőek. Mindezekre figyelemmel, a munkaviszonnyal összefüggésben történt adatkezelés szabályainak megsértéséből eredő perekben az Mt. kártérítési szabályait szem előtt tartva kell eljárni.

4. A MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGE AZ ADATKEZELÉSEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN – A JOGALAP ÉS KIMENTÉS PROBLEMATIKÁJA

A munkaviszonyból eredően a munkáltató és a munkavállaló speciális felelősségi viszonyrendszerben állnak egymással, amely a munkáltató felelősségét több rétegben állapítja meg.²¹ Ennek része, hogy a munkáltató felelősséggel tartozik a hatóságok irányába történő adatkezelés helyességéért, az adatok megfelelőségéért és valóságtartalmáért is, azaz a munkáltató adminisztrációs kötelezettségének elmaradása esetén megnyílik a lehetőség arra, hogy a munkavállaló a mulasztásból eredő kárát az Mt. 166. § (1) bekezdése alapján érvényesítse. Ezzel összefüggésben alakult ki az az elv, miszerint a munkáltatónak az absztrakt veszéllyel határos valamennyi

²¹ Prugberger Tamás – Kenderes György: A munkaviszony keretében fennálló kártérítési felelősség új szabályainak egyes problémáiról, *Magyar Jog*, 2013/7, 394.

lehetséges károkkal számolnia kell,²² azonban olyan döntések is napvilágot láttak már, ahol a reális veszélytől elmozdulva, lényegében bármilyen veszély felmérését és kezelését elvárták a munkáltatótól.²³ Az irányadó bírói gyakorlat egyértelműen állást foglal a tekintetben, hogy a munkáltató az egyes adminisztrációs kötelezettségek elmaradása esetén anyagi jellegű kártérítési felelősséggel tartozik a munkavállaló irányában az általános szabályok szerint²⁴.

Az adatkezelési szabályok megsértése esetében a munkavállaló előtt két lehetőség áll. Egyrészt a GDPR rendelet és az Info. törvény alapján lehetősége van arra, hogy az adatvédelmi szabályok megszegésére hivatkozással bejelentést tegyen a hatóságnál, amely eredménye egy hatósági eljárás lesz, amely vagy megállapítja a munkáltató felelősségét, vagy nem. Ezen közigazgatási eljárás a munkavállaló számára érdemi hozzáadott értékkel legfeljebb annyiban bír, hogy a közigazgatási eljárást követően megindított vagyoni jellegű igényérvényesítés leegyszerűsödik, hiszen a közigazgatási hatóság határozata a jogsértés tényét igazolja, amely alapján a perindítás és az igényérvényesítés kevésbé komplex. Kérdéses ugyanakkor, hogy ténylegesen szükséges és indokolt-e a hatóság előzetes megkeresése, hatósági eljárás lebonyolítása az adatvédelmi szabályok megszegéséből eredő kár érvényesítése esetén? A jogsértés ténye ugyanis a bíróság által megállapított tényálláson, azaz pergazdaságossági okok miatt célszerűnek mutatkozik a hatósági eljárást mellőzve a – nyilvánvalóan csak kifejezett vagyoni igény esetén – a munkavállalói igény közvetlenül bírósági úton történő érvényesítése.

Ebben az esetben azonban el kell különítenünk a közigazgatási szerv által rendelkezésre álló szankciók rendszerét a munkajogi kártérítési joghátrányok csoportjától, hiszen a munkaügyi kártérítés főszabály szerint a vagyoni kompenzáció talaján nyugszik.

22 Csöndes Mónika: Az előreláthatósági korlát szabálya – a szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2015/1-2, 15.

23 Pl. Debreceni Törvényszék 2.Mf.20.713/2015/4. számú közbenső ítélete.

24 Lásd pl. Mfv.II.10.257/2012/6, Mfv.I.10.615/2009/2, Mfv.I.10.027/2011/4.

A személyiségi jogsértések esetén a jogérvényesítés lehetőségét a sérelemdíj teremti meg²⁵, azonban kérdéses az, hogy önmagában az adatkezelés megsértése, vagy annak nem megfelelő volta megalapozhat-e személyiségi jogsértést. Erre válaszul az adható, hogy főszabály szerint önmagában az adatkezelés során történő szabályszegés – okozati összefüggés hiányában²⁶ – nem alapozza meg a személyiségi jog megsértését. Léteznek ugyanakkor olyan esetek is, ahol az adatvédelmi szabályszegés egyúttal a munkavállaló személyiségi jogát (jó hírnévhez fűződő jogát, képmáshoz/hangfelvételhez fűződő jogát, kegyeleti jogát stb.) is sérti. Erre lehet példa az, hogy ha a munkavállaló személyes adata más munkavállalók számára megismerhetővé válik, azaz illetéktelen személyek számára hozzáférhetővé válik olyan információ, amelyből következőleg a munkavállalót a személyiségi jogában sérelem éri. Az ilyen esetek tehát mindig adott tényállástól függenek, hiszen önmagában az adatvédelmi szabályszegés kártérítésre jogalapot álláspontom szerint nem adhat, ehhez többlet-tényállási elemre – nevezetesen valamely a Ptk-ban hivatkozott személyiségi jog megsértésére és immateriális sérelemre²⁷ – van szükség. Érdekes körülmény ugyanakkor, hogy egy ilyen tényállás esetén a sérelemdíj iránti igény miként bírálható el.

A Fővárosi Ítéltőtanács 1/2013 (VI.17.) kollégiumi állásfoglalása alapján elméletben a bírói gyakorlat követi azt az elvet, miszerint a személyiségi jog megsértése esetén a jogsértés tényén túlmenően további bizonyításra nincs szükség. Ezzel ellentétesen azonban a gyakorlatban a bíróság elvárja felperes részéről azt a tényelőadást, amelyre alapítva a sérelem mértéke vonatkozásában az igényét bejelenti. Ez azt jelenti, hogy a bíróságok a sérelemdíj megállapíthatósága körében részletesen feltárják a jogsértésből eredő hátrányokat, a felperest megnyilatkoztatják arra nézve, hogy egy adott személyiségi jogsértés az életében, a mindennapjaiban milyen hátrányt eredményezett. Vitaképes az a felvetés, mely szerint ezen bírói magatartás lényegében a jogszabállyal ellentétes jogértelmezést valósít meg, hiszen a

25 A sérelemdíj munkajogi alkalmazásával általában és annak potenciális anomáliáival összefüggésben pl: Nádás György: Személyiségi jogok sérelme, sérelemdíj a munkaviszonyban, HR & Munkajog, 2014/10, 10-12.

26 Lásd. pl: Radnay József: Jogszabály-változások és újabb gyakorlat a munkajogban, Gazdaság és Jog, 2007/10, 23.

27 Petrik Ferenc (szerk.): Az új Ptk. magyarázata I/VI., HVG-ORAC, Budapest (2013) 164.

bíróságok Ptk. rendelkezéseitől eltérően mégis elvárják a hátrány igazolását, ugyanakkor a másik oldalról is érthető azon hozzáállás, miszerint a sérelemdíj mértékének megállapítása során a bíróságoknak törekedniük kell a tényállás teljes körű feltárására.

A munkavállaló felelőssége tehát az adatkezeléssel összefüggő jogsértések (károk) esetén is az Mt. 166. §-on alapul, így ennek megfelelően a kimentési lehetőségek a (2) bekezdés szerint jelennek meg.

Az Mt. 166. § (2) bekezdés a) pontja alapján a munkáltató nyilvánvalóan nem tud mentesülni, hiszen az adatkezelési szabályok kialakítása, az adott továbbítási folyamatok megismerése, a jogosultak körének meghatározása egyértelműen a munkáltató ellenőrzési körébe tartozó körülmény, azaz fel sem merülhet az, hogy a munkáltató ilyen okból mentesülhet.

A b) pont esetében is meglehetősen aggályos lehet a mentesülés, hiszen a munkáltatónak azt kellene bizonyítania, hogy kizárólag a munkavállaló elháríthatatlan magatartása következtében történt az adott adatvédelmi incidens, amely egyúttal személyiségi jogsértést is eredményezett a munkavállalók hozzátartozójánál. Eme mentesülési feltétel azért nagyon kérdéses, mivel valamennyi tényállási elemnek konjunktíve kell fennállnia, azaz a jogsértés bekövetkeztét kizárólagosan a munkavállaló kell hogy eredményezze. Ilyen eset azonban nehezen képzelhető el, hiszen – mint ahogy erre fentebb is utaltam – valamennyi adatkezeléssel kapcsolatos szabály kialakítása, az adatok használatának, tárolásának, továbbításának, működésének környezetét a munkáltató köteles kialakítani, mely során természetesen kell arra törekednie, hogy kizárjon minden olyan lehetőséget, amely a jogellenes adat megismerésére alkalmat ad. Ez a körülmény tehát nagyobb részben eltér az általános kártérítési felelősség során alkalmazott elvektől, amely során a károsult elháríthatatlan magatartása bizonyos esetekben nem kontrollálható (pl. szándékos csonkítás, tudatos szabályszegés stb.), hiszen a virtuális környezetben az adatok tárolásának körülményeit a munkáltató egyoldalúan és teljes körűen befolyásolhatja, azaz valamennyi folyamatra hatással bír. A virtuális térben a munkáltató minden informatikai rendszerbe belépő számára elő tudja írni, illetőleg meg tudja

határozni azt a területet, ahol az adott személy a tevékenységét kifejtheti, vagy az adatok megismerésére lehetősége nyílik, amelyből az is következik, hogy a rendszer nem megfelelő beállítása vagy sebezhetősége esetén a munkáltatónak a felelősséget vállalnia kell az ebből eredő jogsértés esetén. Természetesen nem elképzelhetetlen az, hogy egy adott informatikai rendszerbe csalárd módon betörnek, az informatikai rendszer biztonsági kérdéseit kihasználva jutnak adatokhoz illetéktelen személyek, azonban viszonylag szűkebb esetkörűt leszámítva a munkáltató felelőssége az adatok kezelése és továbbítása során rendkívül széles körű, és nem korlátozódik pusztán a munkavállaló adataira, a munkavállaló hozzátartozói vonatkozásában is fennáll a már fentiekben részletezettek szerint.

5. A MUNKÁLTATÓ FELELŐSSÉGE HOZZÁTARTOZÓK ÉS HARMADIK SZEMÉLYEK IRÁNYÁBA

Az adatkezelési szabályok megsértése szempontjából érdekesen alakul a munkáltató felelőssége harmadik személyek irányába (pl. egy jogellenesen tárolt családi fényképalbum megismerése esetén). Elképzelhető ugyanis az, hogy ilyen adatok esetében a munkáltató a tudta és beleegyezése nélkül válik személyes adatok kezelőjévé úgy, hogy a munkavállaló a beleegyezése nélkül tárol egyes eszközein személyes adatokat, esetlegesen hozzátartozói személyes adatait.

Ilyen esetekben a kérdés az, hogy a munkáltató és a munkavállaló hozzátartozói vonatkozásában beszélhetünk-e egyértelmű felhatalmazásról, azaz a munkavállaló közeli hozzátartozóinak adatainak (fényképek, videó stb.) kezelése esetén a munkáltatóval szemben fel lehet-e lépni bármilyen jogcímen. Egyrészt az általános szabályok alkalmazásával, bizonyos tényállásokban természetesen lehetőség van arra, hogy az adatkezelőhöz vagy az adatvédelmi hatósághoz forduljon az adat tulajdonosa és ennek alapján kérje a szükséges hatósági eljárás lefolytatását. Ugyanakkor az is felmerülhet, hogy a munkavállaló közeli hozzátartozója a munkáltatóval szemben a hozzátartozói kárigények érvényesíthetőségét megalapozó 171. § alapján indít eljárást. Ilyen esetben szintén kérdéses az, hogy az Mt. 166. § (1) bekezdése alkalmazásában a munkáltató mentesülhet-e kártérítési felelősség alól olyan igények során, ahol az adatkezeléssel összefüggésben a munkáltató a munkavállaló közeli

hozzátartozója igazolni tudja azt, hogy esetleges jogellenes továbbítás vagy hozzáférés miatt a személyiségi joga sérült.

A munkáltató felelősségének megállapítása során ugyanakkor figyelemmel kell lenni arra is, hogy az adatkezelés, illetőleg adattovábbítás során a munkavállalót terheli-e bármilyen felelősség. Az Emberi Jogok Európai Bírósága több esetében kifejtette ugyanis azt az elvet, miszerint a munkavállaló által a munkáltató eszközét jogellenesen tárolt adatok megismerhetősége a munkáltató számára nem korlátozott, azaz a munkáltató jogot formálhat – eltérő megállapodás hiányában – arra, hogy a munkavállaló számára biztosított eszközökről tárolt adatokat megismerje, azokból esetlegesen jogkövetkezmények alkalmazására vonatkozó döntést hozzon.²⁸ Ilyen esetekben tehát a munkáltató alappal hivatkozhat az Mt. 167. § (1) bekezdésére, mely szerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amellyel kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. Emellett felmerülhet a (2) bekezdés alkalmazása is, ami kimondja azt, hogy nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

Fontos hangsúlyozni, hogy a munkavállalóval hozzátartozói viszonyban nem lévő személy számára a munkajogi kártérítési normák nem irányadóak, így az ő esetében elsődlegesen az általános szabályok szerinti igényérvényesítés jelenthet alternatívát.

²⁸ Lásd pl. *Libert v. France* ügy.

ÖSSZEGZÉS

Mindezekre figyelemmel látható az, hogy az adatvédelmi szabályok megjelenése a munkáltató felelősségi körét lényegesen kiszélesítette, illetőleg egy közigazgatási eljárásban további jogalapot hozott létre az adatvédelmi szabályok megsértésének szankcionálására. Az adatkezeléssel kapcsolatban megjelenő új szabályozás több olyan szituációt is előre vetít, amelyben a munkáltató az objektív felelősségből adódóan rendkívül előnytelen pozícióba kerülhet egy esetleges igényérvényesítés során. Az eljárási szabályok alapján a munkavállalói oldalról nem valószínűsíthető újabb „front” megnyitása, azaz vélhetően az adatvédelemmel kapcsolatosan felmerülő személyiségi jogi igényeiket a munkavállalók továbbra is munkaügyi per keretei között érvényesítik.

Az ebből eredő károk kiküszöbölésére a leghatékonyabb módszer az informatikai eszközökön és folyamatokon gyakorolt kontroll újragondolása és részletes szabályozása, hiszen ezzel az esetek jelentős részében elkerülhetővé válik az adatvédelmi incidens bekövetkezése. A probléma másik oldala ugyanakkor, hogy egy ilyen szintű fokozott szabályozás könnyen a hatékonyság és az egyszerű, gyors megoldások ellen hathat, ily módon minden munkáltató számára elemi kérdés, hogy a saját működését és folyamatait a lehető legjobb (informatikai) rendszerrel támogassa a munkavállalói „felhasználói élmény” és az adatvédelmi biztonság együttes szem előtt tartásával.

