

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2016. JÚLIUSI JOGI HÍRLEVELE****A MUNKAHELYI KAMERÁS MEGFIGYELÉS LEHETŐSÉGÉRŐL, AVAGY MEDDIG TERJEDHET A
MUNKÁLTATÓ ELLENŐRZÉSI JOGA?**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény („Mt.”) biztosítja a munkáltató számára annak a lehetőségét, hogy a munkavállalót ellenőrizze, a munkáltató ellenőrzési joga azonban nem korlátlan, az csak a törvényi korlátok között gyakorolható. A jelen hírlevelünkben a munkavállalók kamerás megfigyelésének lehetőségével foglalkozunk, ennek keretében ismertetjük a kamerás megfigyelés alapvető szabályait és azt, hogy mely magatartások sértik a munkavállalók személyhez fűződő jogait.

I. A munkahelyi kamerás megfigyelés háttérszabályai

1. Az Mt. általános jelleggel meghatározza a munkáltató ellenőrzési joga gyakorlásának korlátait, amelyek szerint a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonyával összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető, és a munkáltató előzetesen köteles tájékoztatni a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek az ellenőrzésére szolgálnak.
2. Az Mt. szükségű rendelkezéseire figyelemmel a munkahelyi kamerás megfigyelés részletszabályait a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság („NAIH”) ajánlások formájában alakította ki. Emellett irányadók az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény („Infotv.”), a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény („Sztvtv.”), valamint az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezései is.

II. A kamerák elhelyezésére vonatkozó alapvető szempontok

1. A munkahelyi kamerás megfigyelés megkezdése előtt konkrétan meg kell határozni a kamerás megfigyelés és az ezzel kapcsolatos adatkezelés célját azzal, hogy csak az Sztvtv.-ben meghatározott célok fogadhatóak el legitim célnak, amelyek a következők: az emberi élet, testi épség, személyi szabadság védelme, veszélyes anyagok őrzése, üzleti, fizetési, bank- és értékpapírtitok védelme, vagyonvédelem („**célhoz kötöttség elve**”). Ilyen legitim cél hiányában munkahelyi kamerás megfigyelés nem folytatható.
2. Nem helyezhető el kamera annak a megfigyelésére, hogy a munkavállalók munkavégzési kötelezettségüket teljesítik-e, munkavégzésük

intenzitásának, valamint munkahelyi viselkedésüknek a megfigyelésére.

3. Főszabály szerint nem helyezhető el kamera olyan helyiségekben, amelyekben állandó munkavégzés folyik, így nem működtethető kamera irodákban, illetve munkahelyiségekben. Ez alól az olyan irodák, illetve munkahelyiségek képeznek kivételt, ahol a munkavállalók élete és testi épsége vagy a munkahelyen tárolt, jelentős értéket képviselő eszközök, egyéb értéktárgyak tényleges és közvetlen veszélynek vannak kitéve (pl.: szerelőcsarnok, ahol a munkavállalók életére, testi épségére veszélyt jelentő eszközök kerültek elhelyezésre vagy nagy teljesítményű és értékű gépek elhelyezésére szolgáló terület). Az élet, a testi épség vagy a vagyon sérelmének pusztán az elvi, feltételezett lehetősége nem elégséges a megfigyeléshez.
4. A kamerás megfigyelés során az emberi méltóságot minden körülmények között, abszolút módon tiszteletben kell tartani. Nem lehet kamerás megfigyelést végezni olyan helyiségekben, amelyekben a megfigyelés az emberi méltóságot sértheti, ideértve különösen az öltözőkben, zuhanyzóknak, illemhelyeknek, valamint olyan helyiségekben, ahol a munkavállaló a munkaközi szünetet tölti. Ezek a helyiségek csak kivételesen, akkor figyelhetők meg, amikor senki nem tartózkodhat jogszerűen ezeken a területeken (pl.: munkaszüneti napokon, munkaidőn kívül).

III. A kamerák látószöge

1. Az egyes kamerák látószögével kapcsolatban is érvényesülnie kell a célhoz kötöttség elvének, de ezen felül a munkavállalók személyes adatainak védelmét célzó további alapelveket is érvényre kell juttatni, így az arányosság és az érdekmérlegelés elvét is.
2. A fenti elveknek megfelelően, ha a kamera látószöge az egész helyiséget mutatja, akkor az alatt az idő alatt, amíg a helyiségben a munkáltató által elrendelt munkavégzés folyik, a kamera képet és/vagy hangot nem rögzíthet, azt ki kell kapcsolni, a helyiségben kép és/vagy hang rögzítésére csak munkaszüneti napokon, ünnepnapokon és munkaidő kívül van lehetőség.

Kivételesen a folyamatos munkavégzés helyéül szolgáló irodákban a munkáltató által elrendelt munkavégzés idejében is működtethető kamera, a kamerák látószöge azonban csak azt a konkrét vagyontárgyat, illetve annak közvetlen környezetét mutathatja, amelyet a munkáltató a kamera elhelyezése útján védeni kíván (pl.: ha az irodában széf vagy valamilyen nagy értékű gép került elhelyezésre, akkor a kamera látószöge csak a széfét, a gépet és közvetlen környezetét mutathatja).

IV. A kamerák által rögzített felvétel visszánézése, tárolása

1. A kamerák felvételeinek visszánézésére is csak korlátok között kerülhet sor.
2. A visszánézésre csak az alábbi képesítések valamelyikével rendelkező személy- és vagyónvédelmi tevékenységet végző személy jogosult: biztonsági őr, testőr, vagyónőr vagy biztonságszervező.
3. A visszánézésre csak a jogsértő cselekmény (pl.: szabálysértés vagy bűncselekmény gyanúja) megelőzése, megszakítása, illetve bírósági vagy más hatósági eljárásban bizonyítékként történő felhasználás érdekében kerülhet sor.
4. A rögzített kép- és/vagy hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kell semmisíteni, illetve törölni kell.

V. Bejelentési kötelezettség az adatvédelmi nyilvántartásba

1. Amennyiben a munkáltató által a munkahelyen elhelyezett kamerák a munkavállalókon kívüli

harmadik személyekről (pl.: ügyfelek, vendégek) is rögzítenek adatokat (pl.: a bejárat ajtajánál vagy a folyosón elhelyezett kamerák), a munkáltató külön, figyelemfelhívó módon köteles tájékoztatni erről a megfigyelt területre belépő személyeket. Ebben az esetben a munkáltató a kamerás megfigyelést és az ezzel kapcsolatos adatkezelést köteles bejelenteni a NAIH által vezetett adatvédelmi nyilvántartásba. Amennyiben harmadik személyekre vonatkozó adatok nem kerülnek rögzítésre, úgy a munkáltatónak csak a munkavállalók irányába áll fenn az előzetes tájékoztatási kötelezettsége, viszont a NAIH felé bejelentést nem köteles tenni.

VI. Jogkövetkezmények

1. Ha a munkahelyi kamerás megfigyelés a fentiekben meghatározott követelményeknek nem felel meg, akkor a NAIH egy esetleges ellenőrzés során a munkáltató magatartását minden valószínűség szerint jogellenesnek fogja minősíteni, mivel az sérti a kamerás megfigyeléssel érintett személyek személyhez fűződő jogait.
2. Jogsértés esetén a NAIH az Infotv.-ben meghatározott jogkövetkezményeket alkalmazhatja a jogsértő munkáltatóval szemben, így többek között megállapíthatja a személyes adatok jogellenes kezelését, elrendelheti a jogellenesen kezelt vagy feldolgozott személyes adatok zárolását, törlését, megsemmisítését vagy bírságot szabhat ki. A kiszabott bírság mértéke 100.000,- Ft-tól 20.000.000,- Ft-ig terjedhet. Emellett pedig azok a személyek, akiknek a személyhez fűződő jogait a kamerás megfigyelés sérti, a sérelem miatt kártérítési igénnyel léphetnek fel a munkáltatóval szemben.

* * *

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez.

Bán és Karika Ügyvédi Társulás
1117 Budapest, Alíz u. 1.
Office Garden B. ép. 3. em.
Tel.: + 36 1 501 5360
Fax: + 36 1 501 5361
E-mail: office@ban-karika.hu
Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:

LAWORLD

The international legal network

