



Ügyszám: NAIH-42-6/2013/V

[...] részére

[...]

Tisztelt [...] Úr!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: Hatóság), NAIH-42-4/2013/V számú megkeresésére válasza megérkezett. Az abban foglaltakra és egyben a vizsgálat lezárásra vonatkozóan a következő az állásfoglalásom.

Előljáróban tájékoztatom, hogy a Hatóság a 2013. január 28-án megrendezett, Belső Adatvédelmi Felelősök II. Konferenciáján nyilvánosságra hozta a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről szóló ajánlását. Az ajánlásban a Hatóság tisztázta az álláspontját azzal kapcsolatban, hogy a hatályos jogszabályi rendelkezések, az uniós és az alkotmánybírói joggyakorlat alapján a munkáltatók milyen feltételek teljesítése esetén, hogyan alkalmazhatnak elektronikus megfigyelőrendszert a munkahelyen (az ajánlás letölthető a Hatóság honlapjáról). Az ajánlás II. pont 1. alpontja a munkáltatói ellenőrzés jogalapjáról szól. Az ebben megfogalmazottak egy része azonban nem csak a kamerás megfigyelésre, hanem valamennyi, technikai eszköz igénybevitelével végzett munkáltatói ellenőrzésre érvényesek.

Az ajánlásban foglaltaknak megfelelően megállapítható, hogy a munkáltatói ellenőrzéséhez kapcsolódó adatkezelés – így a GPS alkalmazása is – a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseiből, a munkaviszony (közszolgálati jogviszony) természetéből fakadó, a munkavállalói hozzájárulástól adott esetben független adatkezelés. A munkaviszony időtartama alatt a munkáltató gazdasági tevékenységének megfelelő működése érdekében (a közfeladatot ellátó szerv esetében az általa ellátott közfeladat vonatkozásában) a munkavállalók magánszféráját bizonyos, pontosan körülhatárolt esetekben, garanciális követelmények megtartása mellett korlátozhatja.

Ez a legitim érdekek mérlegelése alapján történő adatkezelés elválaszthatatlan annak korlátaitól:

- A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűek, amennyiben az a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges [Mt. 9. § (2) bekezdés].
- A munkáltatói ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével; illetőleg a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető [Mt. 11. § (1) bekezdés].
- A munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell az adatkezelés lényeges követelményeiről [Mt. 11. § (2) bekezdés, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénnyel (a továbbiakban: Infotv.) 20. § (2) bekezdés].
- Az adatkezelés akkor jogszerű, ha a munkáltató az adatkezeléssel kapcsolatban betartja az Infotv. alapvető rendelkezéseit: a célhoz kötött és a tisztességes adatkezelés elvét [Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdés].

Az Mt. rendelkezései általános felhatalmazást nyújtanak a munkáltatói ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelésre, azonban ezen keretek tartalommal való megtöltése – az elszámoltathatóság (accountability) elvével összhangban – a munkáltatóra hárul. A munkáltatónak az alkalmazott eszközökkel kapcsolatos részletszabályokat belső szabályzatban kell egyértelműen, érthetően, pontosan, részletesen meghatározni. Ennek kidolgozása során a munkáltatónak különös tekintettel kell lennie az arányosság követelményére valamennyi adatkezelési cél tekintetében. Ez az érdekarányossági vizsgálat lényegében megfeleltethető az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontjának (az uniós jogforrások részletes kifejtését és az elszámoltathatóság elvének tartalmát megtalálja a Hatóság honlapjáról letölthető ajánlásban).

Az Ön által megjelölt jogalap, a polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény 98. §-a, a birtoklás jogáról, a munkáltatói ellenőrzés vonatkozásában nem elfogadható, jelen ügyben irreleváns.

A gépjárműbe szerelt GPS nyomkövető által közvetített adat a gépjárművet vezető, illetve az abban tartózkodó személy személyes adatának minősül. Az Infotv. 3. § 2. pontja határozza meg a személyes adat fogalmát: „személyes adat: 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.

Tekintettel arra, hogy a GPS által közvetített adatokból, például, hogy hol fordul elő a munkavállaló, számos a munkaviszonnyal nem összefüggő adat is keletkezik, amely alkalmas lehet a munkavállaló személyiségi jogának megsértésére. A fent írt ajánlás alapján a GPS alkalmazásánál is a munkáltatónak, mint adatkezelőnek meg kell vizsgálnia azt, hogy igazolható szükség van-e a munkavállaló pontos tartózkodási helyének ellenőrzésére.

GPS alkalmazását a Hatóság logisztikai célból javasolja alkalmazni, a jármű helyzetének a meghatározására kell, hogy szolgáljon, nem pedig a munkavállaló követésére.

Ennek megfelelően a Hatóság álláspontja szerint GPS használatával csak a szükségesség és arányosság követelményének megfelelő jogkorlátozás eredményezhető, és csak azoknál a munkavállalóknál javasolja a Hatóság, akiknél az ellenőrzés a munkakörből fakadóan valóban szükséges, és az ezzel járó korlátozás más, enyhébb jogkorlátozást eredményező módon nem valósítható meg.

Az ellenőrzésnek emellett jogszerű cél érdekében kell, hogy történjen, az Infotv. célhoz kötöttségének elve a GPS alkalmazásánál fokozottan érvényesül. Az Infotv. 4. §-a rendelkezik a célhoz kötött adatkezelés elvéről, amelynek értelmében személyes adatot kezelni kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében lehet. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie e célnak. Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas, csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig. Továbbá az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie. A jogszerű cél mindig szükséges az adatkezeléshez és ez sosem vezethet a munkavállaló alapvető jogainak a sérelméhez. A Hatóság álláspontja szerint a munkáltató üzleti érdekeinek a védelme a legtöbb esetben jogszerű célnak minősül.

Ön válaszelevelében a gépjárművek vagyónvédelmét, az eszközök fizikai megvédését jelölte meg a bevezetni kívánt GPS alkalmazási céljának. A Hatóság álláspontja szerint egy olyan gépjármű esetében, amellyel jelentős értékű anyagot nem szállítanak, az adott munkavállaló a munkáját otthonában, „home office”-ban látja el, a GPS alkalmazása nem indokolt.

A fentiekre hivatkozva felszólítom, hogy a cég jelenlegi és jövőbeli adatkezelési gyakorlatát az ismertett adatkezelési elveknek megfelelően alakítsák ki, illetve a nem logisztikai célból alkalmazott, gépjárművekbe szerelt GPS útján történő adattovábbításokat az Infotv. 56. § (1) bekezdésének megfelelően szüntessék meg, és a megtett intézkedéseikről, illetve álláspontjukról az Infotv. 56. § (2) bekezdésének megfelelően, a felszólítás kézhezvételétől számított 30 napon belül írásban tájékoztassák a Hatóságot.

Budapest, 2013. május „ „

Üdvözlettel:

Dr. Révész Balázs
főosztályvezető
Vizsgálati Főosztály