

Telekonferencián kötelezővé teheti-e a munkáltató a kamera használatát?

VFP2 KiberVéd - NIS2 Audit felkészítés jogi
állásfoglalás 2026/40

VERZIÓKÖVETÉS

Verziószám	Dátum	Módosította	Módosítások leírása
1.0	2026.09.14	Kálmán és Társa Ügyvédi Iroda	Első kiadott verzió

1. VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az általános adatvédelmi rendelet (a továbbiakban „GDPR”) nem tartalmaz olyan szabályt, amely a telekonferencia kamerájáról vagy a megbeszélések rögzítéséről szólna. Mindkét kérdést az alapelvek döntenek el, elsősorban a célhoz kötöttség, az adattakarékosság és az elszámoltathatóság, valamint az a tény, hogy a munkáltató és a munkavállaló viszonya egyenlőtlen. A hazai és az európai hatósági gyakorlat ezekből egységes választ vezet le, amely a munkáltatónak szűkebb mozgásteret ad, mint amit a szoftverek lehetőségei sugallnak.

A kamera bekapcsolása a mindennapi belső megbeszéléseken főszabály szerint nem tehető kötelezővé. A hatékony együttműködés a legtöbb esetben hangalapú részvétellel is elérhető, a kamera pedig a munkavállaló otthonába enged betekintést. A kamera használata akkor várható el, ha az alkalom természete indokolja, például ügyféltárgyaláson, állásinterjún, a munkaviszonyt érintő formális egyeztetésen, vagy olyan munkakörben, ahol a képi jelenlét a munka lényege. Ilyenkor is előzetes tájékoztatás, háttérlemosás és mindenre egyformán vonatkozó belső szabály kell. A munkaidő alatti folyamatos kameraképet a hatóságok és a bíróságok a magánszférába való aránytalan beavatkozásnak tekintik.

A megbeszélések rögzítése önálló adatkezelési művelet, amelyet a pusztán kényelem nem alapol meg. A rögzítéshez meghatározott cél, dokumentált érdekmérlegelés, előzetes írásbeli tájékoztatás, rövid megőrzési idő és szigorú hozzáférés-szabályozás szükséges. Emlékeztetőhöz a hangfelvétel vagy a leirat elegendő. A felvétel utólagos, más célú felhasználása, például teljesítményértékeléshez vagy fegyelmi bizonyítékként, önálló jogsértés.

A munkavállaló hozzájárulása a munkaviszonyban kivételes jogalap. A jog nem állít fel kényszervélelmet, a hatósági gyakorlat azonban abból indul ki, hogy az alárendelt helyzetben adott hozzájárulás önkéntessége valószínűtlen, és ennek ellenkezőjét a munkáltatónak kell bizonyítania. A hozzájárulás csak akkor fogadható el, ha a munkavállaló valódi választási lehetőséggel rendelkezik, az elutasításnak nincs hátránya, és a hozzájárulás bármikor visszavonható. A javasolt megoldás ezért nem a hozzájárulások gyűjtése, hanem a szükségesség és az arányosság dokumentálása, világos belső szabályzat és előzetes írásbeli tájékoztatás.

2. A VIZSGÁLANDÓ KÉRDÉS

Egy hibrid munkarendben működő szervezet (a továbbiakban „Szervezet”) a belső és a külső egyeztetéseit jelentős részben videokonferencia-platfomon (Microsoft Teams, Zoom, Google Meet vagy hasonló) tartja. A vezetés a személyes jelenlét hiányát a kamera kötelező használatával kívánja ellensúlyozni, a megbeszéléseket pedig a hiányzó tájékoztatása és a döntések dokumentálása érdekében rögzítené. Az állásfoglalás három kérdést vizsgál. Kötelezővé teheti-e a munkáltató a kamera használatát a telekonferencia során? Rögzítheti-e a munkáltató a munkahelyi telekonferenciát? Elfogadható-e a munkavállaló hozzájárulása ezekben az esetekben, vagy a munkaviszonyból eredő kényszer miatt a hozzájárulás eleve kizárt?

Nem tárgya az állásfoglalásnak az ágazati jogszabály alapján kötelezően rögzítendő ügyfélkommunikáció, az online oktatás, valamint a videokonferencia-szolgáltató mint adatfeldolgozó szerződéses és adattovábbítási kérdései.

3. GYAKORLATI JAVASLATOK

3.1 Mikor kérhető a kamera bekapcsolása

A Szervezet a belső szabályzatában rögzítse, hogy a kamera használata a belső megbeszéléseken önkéntes, és határozza meg azokat az eseteket, amelyekben a képi jelenlét a megbeszélés természetéből következik. A szabályzat javasolt elvei a következők.

- a) A státuszmegbeszéléseken, belső projekttegyeztetéseken és oktatásokon a kamera bekapcsolása a munkavállaló döntése. A kikapcsolt kamera nem jár hátránnyal, és nem értékelhető a részvétel hiányaként.
- b) A kamera használata elvárható az ügyfelekkel, hatóságokkal vagy partnerekkel folytatott tárgyaláson, az állásinterjún és a bemutatkozáson, a munkaviszonyt érintő formális egyeztetésen (teljesítményértékelés, fegyelmi meghallgatás, a munkaviszony megszüntetése), valamint ahol a képi jelenlét a munka lényegi része (oktató, tolmács, videós ügyfélszolgálat). Az elvárást a meghívóban előre jelezni kell.
- c) A Szervezet a platformon központilag biztosítsa technikai lehetőségként a háttér elmosását vagy a virtuális háttérrel, ezek használata a munkavállaló joga.
- d) A kamera és a mikrofon a csatlakozáskor alapértelmezés szerint legyen kikapcsolva. A figyelemkövető, jelenlétet elemző és hangulatfelismerő funkciókat a rendszergazda tiltsa le.
- e) A munkaidő alatti folyamatos kamerakép, a „virtuális iroda” jellegű állandó videokapcsolat és a jelenlét kamerával történő ellenőrzése tilos, a munkavégzést a Szervezet az eredmények alapján ellenőrzi.

3.2 A rögzítés feltételei

A rögzítést a Szervezet kezelje önálló adatkezelési műveletként, amelyre a következő feltételek együttes teljesülése esetén kerülhet sor.

- a) A cél előre meghatározott és dokumentált, például a hiányzóknak készülő oktatási anyag, a külső megállapodás bizonyítása vagy egy incidens dokumentálása. A „később hasznos lehet” nem cél.
- b) A jogalap a Szervezet dokumentált érdekmérlegelésen alapuló jogos érdeke. A munkavállalói hozzájárulás csak a harmadik kérdésnél leírt feltételek mellett jöhet szóba.
- c) A résztvevők a meghívóban, a rögzítés előtt írásban kapják meg a tájékoztatást a célról, a jogalapról, a megőrzési időről, a hozzáférésre jogosultakról és a jogaikról. A platform „a felvétel elindult” jelzése önmagában nem tájékoztatás.
- d) A rögzítés a célhoz szükséges mértékre korlátozódik. Emlékeztetőhöz hangfelvétel vagy leirat elegendő, a képet nem kell rögzíteni. A megbeszélés előtti, utáni és a szünetekben folytatott beszélgetés nem kerülhet a felvételbe.
- e) A megőrzési idő rövid és a célhoz igazodik, az emlékeztető elkészültével a nyers felvételt törölni kell. A hozzáférés a szükséges ismeret elvén alapul és naplózott. A felvétel kizárólag az előre megjelölt célra használható fel, teljesítményértékeléshez, fegyelmi eljáráshoz vagy a munkavállaló magatartásának elemzéséhez utólag nem.

- f) Rendszerszintű rögzítés vagy mesterséges intelligencia alapú leiratozó, összefoglaló és elemző eszköz bevezetése előtt a Szervezet adatvédelmi hatásvizsgálatot végez.

3.3 A javasolt eljárás

A fenti szabályok bevezetését az alábbi lépésekben javasoljuk.

- Felmérés, a használt platformok, a bekapcsolt funkciók (rögzítés, leiratozás, figyelemkövetés, MI-alapú összefoglaló) és a jelenlegi gyakorlat feltérképezése.
- Érdekmérlegelés, a kamerahasználat és a rögzítés eseteire külön-külön elvégzett és dokumentált teszt, szükség esetén adatvédelmi hatásvizsgálat.
- Szabályozás, a videokonferenciák használatáról szóló belső szabály elkészítése vagy a meglévő informatikai és adatvédelmi szabályzat kiegészítése.
- Tájékoztatás, a munkavállalók előzetes, írásbeli tájékoztatása a Munka Törvénykönyve szerinti ellenőrzési szabályokra is figyelemmel, a meghívósablonok kiegészítése.
- Technikai beállítás, az alapértelmezett kamera- és mikrofonállapot, a háttérelmosás, a rögzítési jogosultságok, a tárolási hely és az automatikus törlés beállítása a platform adminisztrációs felületén.
- Felülvizsgálat, a felvételek, a beállítások és a hozzáférési naplók legalább évenkénti ellenőrzése, a szabályzat aktualizálása.

4. VÁLASZ ÉS RÉSZLETES INDOKOLÁS

4.1 A vizsgálat kiindulópontjai

A telekonferencia során a résztvevők képmása, hangja, a háttérben látható környezete és az elhangzottak tartalma személyes adat, ezek továbbítása, megjelenítése és tárolása adatkezelés, amelynek adatkezelője a platformról és a beállításokról döntő Szervezet. A háztartási kivétel nem alkalmazható, hiszen a munkavállaló a munkáltató utasítására vesz részt a megbeszélésen, akkor is, ha otthonról csatlakozik.¹

A munkahelyi adatkezelés sajátossága a felek egyenlőtlen viszonya. A GDPR a foglalkoztatással összefüggő adatkezelésre külön szabályt tartalmaz, amely az emberi méltóságot és a munkahelyi ellenőrzési rendszerek átláthatóságát emeli ki.

(1) A tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében(...)

(2) E szabályok olyan megfelelő és egyedi intézkedéseket foglalnak magukban, amelyek alkalmasak az érintett emberi méltóságának, jogos érdekeinek és alapvető jogainak megóvására, különösen az adatkezelés

¹ Európai Adatvédelmi Testület, 3/2019. számú iránymutatás a személyes adatok videóeszközökkel történő kezeléséről (2.0 változat, 2020. január 29.), 2. fejezet, a háztartási kivételről szóló pontok

átláthatósága, vállalkozáscsoporton vagy a közös gazdasági tevékenységet folytató vállalkozások ugyanazon csoportján belüli adattovábbítás, valamint a munkahelyi ellenőrzési rendszerek tekintetében. [GDPR 88. cikk (2) bekezdés]

A magyar jog ezt a felhatalmazást a Munka Törvénykönyvében tölti ki. Az Mt. szerint a munkavállaló csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető, a munkáltató ehhez technikai eszközt is alkalmazhat, erről azonban előzetesen írásban tájékoztatnia kell, a személyiségi jog pedig csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból, feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos mértékben korlátozható.² A kamera és a rögzítés tehát munkajogi kérdés is, a két szabályrendszert együtt kell alkalmazni.

A választ a GDPR alapelvei közül a célhoz kötöttség, az adattakarékosság és az elszámoltathatóság határozza meg.

(1) A személyes adatok:

[...]

b) gyűjtése csak meghatározott, egyértelmű és jogszerű célból történjen, és azokat ne kezeljék ezekkel a célokkal össze nem egyeztethető módon;

[...] („célhoz kötöttség”);

c) az adatkezelés céljai szempontjából megfelelőek és relevánsak kell, hogy legyenek, és a szükségesre kell korlátozódniuk

(„adattakarékosság”);

[...]

(2) Az adatkezelő felelős az (1) bekezdésnek való megfelelésért, továbbá képesnek kell lennie e megfelelés igazolására („elszámoltathatóság”).

[GDPR 5. cikk (1) bekezdés b) és c) pont, valamint (2) bekezdés]

4.2 Kötelezővé teheti-e a munkáltató a kamera használatát?

4.2.1 A jogalap nem a hozzájárulás, hanem a szerződés vagy a jogos érdek

A munkáltató utasítási joga önmagában nem jogalap, a kamera bekapcsolására irányuló utasítás akkor jogszerű, ha az adatkezelés a GDPR 6. cikkében felsorolt jogalapok valamelyikére támaszkodik. A munkaviszonyban három jogalap jöhet szóba.

(1) A személyes adatok kezelése kizárólag akkor és annyiban jogszerű, amennyiben legalább az alábbiak egyike teljesül:

a) az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez;

b) 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;

[...]

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 9. § (2) bekezdés és 11/A. § (1) bekezdés

f) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek. [GDPR 6. cikk (1) bekezdés a), b) és f) pont]

A hozzájárulás a munkaviszonyban kivételes, erre a harmadik kérdésnél térünk vissza. A szerződés teljesítése csak akkor alapozza meg a kamerát, ha képi jelenlét nélkül a munkakör nem látható el, ez az online oktató, a tolmács vagy a videós ügyfélszolgálat esete. A többi esetben a jogalap a munkáltató jogos érdeke, amely dokumentált érdekmérlegelést követel. Az Európai Adatvédelmi Testület és a 29. cikk szerinti munkacsoport szerint a szükségesség szigorúan értendő, és mindig a legkevésbé beavatkozó megoldást kell választani.³

4.2.2 A szükségesség és az arányosság mércéje

A hatósági gyakorlat egy irányba mutat. A francia CNIL távmunka-iránymutatása kimondja, hogy a munkáltató nem írhatja elő rendszeresen a kamera aktiválását, a legtöbb megbeszélésen a hangalapú részvétel elegendő, a képi jelenlét csak különleges esetekben, például HR-egyeztetésen vagy külső ügyféltalálkozón követelhető meg, és ha a háttér elmosása elérhető, a munkáltató kérheti a kamera bekapcsolását.⁴ A német adatvédelmi hatóságok konferenciája szerint a kamera és a mikrofon a csatlakozáskor alapértelmezés szerint legyen kikapcsolva, a képadatok továbbításának szükségességét a munkáltatónak külön kell vizsgálnia, az otthonról csatlakozók magánszféráját pedig virtuális háttérrel kell védeni.⁵ A NAIH a munkahelyi kamerás megfigyelés kapcsán következetesen tiltja a munkavégzés folyamatos figyelését és a munkavállaló viselkedésének ellenőrzését, mert az sérti az emberi méltóságot, és aránytalan.⁶

A bírói gyakorlat ugyanezt erősíti. A holland Zeeland-West-Brabant bíróság 2022-ben jogellenesnek minősítette annak a távmunkás munkavállalónak az azonnali hatályú elbocsátását, aki megtagadta, hogy a munkaidő teljes tartama alatt bekapcsolva tartsa a webkameráját. A bíróság az Emberi Jogok Európai Egyezményének 8. cikke alapján a napi kilencórás kamerás jelenlétet a magánélet aránytalan korlátozásának tekintette, mivel a munkáltató a képernyőmegosztással már rendelkezett az ellenőrzés eszközével.⁷ Az Emberi Jogok Európai Bírósága szerint a munkavállaló a munkahelyén is számíthat magánszférája tiszteletben tartására, a munkahelyi videomegfigyelés pedig az egyezmény hatálya alá tartozik.⁸

³ A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP249, 2017. június 8.), 3.1.1. és 5.4.1. pont; Európai Adatvédelmi Testület, 1/2024. számú iránymutatás a személyes adatoknak a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja alapján történő kezeléséről (2024. október 8.)

⁴ CNIL, Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail, a videokonferencia során a kamera aktiválásáról szóló kérdés (cnil.fr)

⁵ Datenschutzkonferenz, Orientierungshilfe Videokonferenzsysteme (2020. október 23.), 3.4.3., 3.4.5. és 4.5. pont

⁶ NAIH, Ajánlás a munkahelyi kamerás megfigyelésről (2013. január 23.); NAIH, Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016); NAIH/2020/2729/15. számú határozat (2020. október 14.)

⁷ Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 2022. szeptember 28., ECLI:NL:RBZWB:2022:5656 (Chetu Inc. ügy)

⁸ EJEB, Bărbulescu kontra Románia (2017. szeptember 5., 61496/08); Antović és Mirković kontra Montenegró (2017. november 28., 70838/13); López Ribalda és társai kontra Spanyolország (2019. október 17., 1874/13 és 8567/13)

Az adattakarékosság elvéből az is következik, hogy a technikai beállításoknak a kevesebb adatot kezelő megoldást kell alapértelmezésnek tekinteniük.

(2) Az adatkezelő megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajt végre annak biztosítására, hogy alapértelmezés szerint kizárólag olyan személyes adatok kezelésére kerüljön sor, amelyek az adott konkrét adatkezelési cél szempontjából szükségesek. [...] [GDPR 25. cikk (2) bekezdés]

A kamera ezért csak akkor lehet a megbeszélés alapértelmezett része, ha a Szervezet igazolni tudja, hogy a megbeszélés célja képi jelenlét nélkül nem érhető el. A csapatszellem vagy a vezető azon igénye, hogy lássa, ki figyel, a hatósági gyakorlat szerint nem elegendő. A folyamatos kamerakép, a jelenlét ellenőrzése és a figyelmet elemző funkciók a munkavállaló magatartásának megfigyelését jelentik, amit az Mt. és a NAIH gyakorlata egyaránt kizár.

4.2.3 Mikor indokolt a kamera használata

A válasz tehát nem az, hogy a kamera soha nem kérhető, az arányosság az alkalom természetétől függ. Ügyfélértárgyaláson, állásinterjún, a munkaviszonyt érintő formális megbeszélésen és bemutatkozáskor a képi jelenlét a helyzethez tartozik, ahogyan egy személyes találkozón sem lehetne a résztvevő arcát eltakarni. Ilyenkor a munkáltató jogos érdeke általában megelőzi a munkavállaló érdekét, feltéve, hogy a kamerahasználat előre jelzett, a háttér elmosható, és az elvárás mindenkire egyformán vonatkozik.

4.3 Rögzítheti-e a munkáltató a telekonferenciát?

4.3.1 A rögzítés önálló adatkezelési művelet

A rögzítés minőségileg más, mint az élő videokapcsolat. Az élőkép a megbeszélés végével megszűnik, a felvétel viszont tartósan megőrzi a résztvevők képmását, hangját és minden elhangzott mondatot, később visszakereshető, továbbítható és elemezhető. Ezért a rögzítés jogalapját és célját a megbeszélés lebonyolításától elkülönítve kell vizsgálni, ezt a német hatóságok iránymutatása a rögzítési funkció alapértelmezett letiltásával együtt kifejezetten előírja.⁹

A hatósági gyakorlat a rutinszerű rögzítést elutasítja. A NAIH egy 2022-es határozatában megállapította, hogy a munkavégzés során minden eshetőségre készített hangfelvétel meghatározott cél és dokumentált érdek mérlegelés nélkül sérti a célhoz kötöttség, az adattakarékosság, a jogszerűség és az elszámoltathatóság elvét, a szerződésbe foglalt általános hozzájáruló kitétel pedig nem tekinthető tájékoztatásnak.¹⁰ A Hatóság 2024 decemberi közleménye szerint a hangfelvétel készítése és felhasználása adatkezelés, amelyhez jogalap és tájékoztatás szükséges, a leplezett rögzítés pedig súlyosan sérti a magánszférát.¹¹

A spanyol adatvédelmi hatóság 2026-ban bírságolt egy vagyonkezelő társaságot, amely egy Teams-értekezlet felvételét a résztvevők tudta nélkül jegyzőkönyvként használta, és az ülésen

⁹ Datenschutzkonferenz, Orientierungshilfe Videokonferenzsysteme (2020. október 23.), 3.4.8. és 4.7. pont

¹⁰ NAIH-2801-17/2022. számú határozat (2022. augusztus 8.), hangfelvétel készítése szerelési munkák során

¹¹ NAIH-14104-1/2024. számú hatósági közlemény a leplezett hangfelvételek készítésének az információs önrendelkezési jogra és a magánszféra védelmére gyakorolt negatív hatásairól (2024. december)

részt nem vevő külső feleknek továbbította. A hatóság szerint az, hogy a résztvevők tudtak a rögzítésről, nem jelenti azt, hogy a felvétel bármely további felhasználásához jogalap állna rendelkezésre.¹² Az eset azt mutatja, hogy a jogsértés jellemzően nem a felvétel elindításánál, hanem a felvétel utóéleténél keletkezik.

4.3.2 A jogalap és az érdekmérlegelés

A rögzítés jogalapja a gyakorlatban a Szervezet jogos érdeke. Az érdekmérlegelés során a Szervezetnek azt kell igazolnia, hogy a cél más, kevésbé beavatkozó eszközzel nem érhető el. Emlékeztetőhöz az írásos jegyzőkönyv, a chatben rögzített döntéslista vagy a hangfelvételből készített és utána törölt leirat elegendő, a képfelvétel szükségtelen. A GDPR maga is a munkavállaló észszerű elvárásait teszi az érdekmérlegelés mércéjévé.

Az adatkezelő – ideértve azt az adatkezelőt is, akivel a személyes adatokat közölhetik – vagy valamely harmadik fél jogos érdeke jogalapot teremthet az adatkezelésre, feltéve hogy az érintett érdekei, alapvető jogai és szabadságai nem élveznek elsőbbséget, figyelembe véve az adatkezelővel való kapcsolata alapján az érintett észszerű elvárásait. [...] Az érintett érdekei és alapvető jogai elsőbbséget élvezhetnek az adatkezelő érdekével szemben, ha a személyes adatokat olyan körülmények között kezelik, amelyek közepette az érintettek nem számítanak további adatkezelésre. [GDPR (47) preambulumbekzdés]

A munkavállaló egy belső státuszmegbeszélésen nem számít arra, hogy a hozzászólásai évekig visszakereshető felvételen maradnak, és később teljesítményértékelés vagy fegyelmi eljárás alapjául szolgálnak. Az érdekmérlegelés ezért a rutinszerű rögzítésnél a munkavállaló javára dől el. Más az eredmény, ha a cél szűk és előre ismert, például egy oktatás anyagának megőrzése, ahol a hallgatóság a felvételen nem szerepel, vagy egy külső tárgyalás, ahol a felvétel a megállapodás bizonyítéka.

4.3.3 Tájékoztatás, megőrzés és hatásvizsgálat

A tájékoztatást a rögzítés előtt, írásban kell megadni, és a GDPR 13. cikk (1) bekezdés c) és d) pontja, valamint a (2) bekezdés a) pontja szerint tartalmaznia kell a célt, a jogalapot, a jogos érdeket és az adatok megőrzésének idejét. A platform jelzése arról, hogy a felvétel elindult, ezt a kötelezettséget nem teljesíti, mert sem a célról, sem a jogalapról, sem a megőrzésről nem ad információt. A megőrzési időt a korlátozott tárolhatóság elve szerint a célhoz kell igazítani, az emlékeztető elkészültével a felvételt törölni kell, a hozzáférést pedig a szükséges ismeret elve szerint kell korlátozni és naplózni.

Ha a Szervezet a rögzítést rendszerszinten vezeti be, vagy a felvételeket mesterséges intelligencia alapú leiratozó, összefoglaló vagy elemző eszközzel dolgozza fel, a GDPR 35. cikk (1) bekezdése szerinti előzetes adatvédelmi hatásvizsgálat szükséges, mert a munkavállalók módszeres megfigyelése új technológiával valószínűsíthetően magas kockázattal jár. Az érzelmefelismerő rendszerek munkahelyi alkalmazását az uniós MI-rendelet 2025 februárjától tiltja, a leiratozó és

¹² AEPD, a Gesconsult ellen lefolytatott szankciós eljárás (2026), 3 000 euró bírság a GDPR 6. cikkének megsértése miatt; az eljárás számát a nyilvános tudósítások nem közlik, az ügyet a Confilegal 2026. május 5-i cikke ismerteti

összefoglaló funkciók pedig a felvétel tartalmát könnyen kereshető formába rendezik, ami az érdekmérlegelésben a munkavállaló oldalán jelenik meg.¹³ Ellenőrizni kell azt is, hogy a szolgáltató a felvételeket nem használja-e saját célra, például modelltanításra, mert akkor már nem adatfeldolgozóként jár el.

4.4 Elfogadható-e a munkavállaló hozzájárulása?

4.4.1 A hozzájárulás fogalmi feltételei

A hozzájárulás érvényességének négy együttes feltétele van, ezek közül a munkaviszonyban az önkéntesség a kritikus.

11. „az érintett hozzájárulása”: az érintett akaratának önkéntes, konkrét és megfelelő tájékoztatáson alapuló és egyértelmű kinyilvánítása, amellyel az érintett nyilatkozat vagy a megerősítést félreérthetetlenül kifejező cselekedet útján jelzi, hogy beleegyezését adja az őt érintő személyes adatok kezeléséhez; [GDPR 4. cikk 11. pont]

A rendelet az önkéntesség megítéléséhez maga adja meg a mércét, és az egyenlőtlen viszonyt kifejezetten nevesíti.

Annak biztosítása érdekében, hogy hozzájárulást önkéntesen adták, a hozzájárulás olyan egyedi esetekben nem szolgálhat érvényes jogalapként a személyes adatok kezeléséhez, amelyekben az érintett és az adatkezelő között egyértelműen egyenlőtlen viszony áll fenn, különösen ha az adatkezelő közhatalmi szerv, és az adott helyzet valamennyi körülményét figyelembe véve ezért valószínűtlen, hogy a szóban forgó hozzájárulás megadása önkéntesen történt. [...] [GDPR (43) preambulumbekkezdés]
(4) Annak megállapítása során, hogy a hozzájárulás önkéntes-e, a lehető legnagyobb mértékben figyelembe kell venni azt a tényt, egyebek mellett, hogy a szerződés teljesítésének – beleértve a szolgáltatások nyújtását is – feltételül szabták-e az olyan személyes adatok kezeléséhez való hozzájárulást, amelyek nem szükségesek a szerződés teljesítéséhez.
[GDPR 7. cikk (4) bekezdés]

4.4.2 Vélelem helyett bizonyítási teher

A pontos válasz az, hogy a jog nem állít fel megdönthetetlen kényszervélelmet, a hozzájárulás a munkaviszonyban nem eleve érvénytelen. A hatósági gyakorlat azonban abból indul ki, hogy a munkavállaló a függő helyzete miatt ritkán tud a hátrány kockázata nélkül nemet mondani. Az Európai Adatvédelmi Testület hozzájárulásról szóló iránymutatása szerint a munkavállaló a legtöbb esetben nem tudja a hozzájárulást úgy megtagadni, hogy ne kellene tartania a következményektől, ezért a hozzájárulás a munkaviszonyban csak akkor lehet jogalap, ha az elutasításból semmilyen hátrány nem származik.¹⁴ A 29. cikk szerinti munkacsoport szerint a munkavállaló szinte soha nincs abban a helyzetben, hogy a hozzájárulást szabadon megadja,

¹³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (MI-rendelet) 5. cikk (1) bekezdés f) pont, alkalmazandó 2025. február 2-től

megtagadja vagy visszavonja.¹⁵ A NAIH már a GDPR előtt is azt képviselte, hogy a munkahelyi adatkezelés jogalapja jellemzően nem a hozzájárulás, hanem a munkaviszonyból eredő jogos érdek.¹⁶

Mivel az önkéntességet a munkáltatónak kell bizonyítania, a gyakorlati hatás a vélelemhez hasonló. Ha a munkáltató a hozzájárulásra hivatkozik, a GDPR 7. cikk (1) bekezdése alapján neki kell igazolnia, hogy a munkavállaló valódi választási lehetőséggel rendelkezett, az elutasítás következmények nélkül maradt, és a hozzájárulást a 7. cikk (3) bekezdése szerint ugyanolyan egyszerűen vissza lehetett vonni, mint megadni.

4.4.3 Mikor működhet mégis a hozzájárulás

A hozzájárulás a telekonferenciák körében szűk sávban alkalmazható. Ilyen, ha a Szervezet egy belső oktatást vagy ünnepi eseményt rögzít, és a résztvevők hátrány nélkül eldönthetik, hogy kamerával és mikrofonnal, vagy csak hallgatóként, a chaten keresztül vesznek részt. A hozzájárulást ilyenkor a rögzítés előtt, dokumentáltan kell kérni, és a visszavonás lehetőségét biztosítani kell.

Nem működik a hozzájárulás ott, ahol a részvétel kötelező, a megbeszélés tartalma a munkavégzéshez nélkülözhetetlen, vagy a kamera bekapcsolását a vezető elvárásként fogalmazza meg. Ilyenkor a hozzájárulás látszólagos, a jogalap a jogos érdek vagy a szerződés teljesítése. A visszavonás után a felvétel érintett részét törölni kell, ami csoportos felvételnél nehezen kivitelezhető, ez is amellet szól, hogy a Szervezet a rögzítést eleve jogos érdekre és szűk célra alapozza.

5. FELHASZNÁLT FORRÁSOK

- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (GDPR); 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.); az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (MI-rendelet)
- A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú véleménye (WP249); Európai Adatvédelmi Testület, 3/2019., 05/2020. és 1/2024. számú iránymutatás; NAIH, 2013. évi ajánlás és 2016. évi tájékoztató a munkahelyi adatkezelésről; NAIH/2020/2729/15. és NAIH-2801-17/2022. számú határozat; NAIH-14104-1/2024. számú közlemény
- CNIL, DSK és AEPD hivatkozott anyagai; Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656; EJEB, Bărbulescu, Antović és Mirković, López Ribalda ügyek

¹⁴ Európai Adatvédelmi Testület, 05/2020. számú iránymutatás az (EU) 2016/679 rendelet szerinti hozzájárulásról (1.1 változat, 2020. május 4.), 21-24. pont

¹⁵ A 29. cikk szerinti Adatvédelmi Munkacsoport 2/2017. számú véleménye (WP249), 3.1.1. pont

¹⁶ NAIH, Tájékoztató a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016), a jogalapról szóló rész