

WELLMANN BARNA BENCE

Az e-mail mint bizonyíték a munkaügyi perekben – adatvédelmi és eljárásjogi aggályok

E-mail as Evidence in Labour Litigation – Data Protection and Procedural Concerns

Abstract: Due to technological developments in recent years and decades, an increasing number of e-mails and other electronic messages have appeared among the means of evidence submitted during labour lawsuit proceedings, which in the vast majority of cases are accepted and evaluated by the courts without question. However, most people (including the judges) are unlikely to be aware that there is a high chance that these documents are in themselves constituting infringing evidence from both a procedural and a data protection point of view. The study seeks to answer the question of whether, nevertheless there is a way to legally take these documents into account in litigation.

Keywords: data protection, electronic messages, labour law, litigation, personal data

Összefoglaló: Az elmúlt évek, évtizedek során bekövetkezett technológiai fejlődésnek köszönhetően a munkaügyi perek mind nagyobb szeletében jelennek meg az e-mailek, illetve egyéb elektronikus üzenetek az előterjesztett bizonyítási eszközök között, melyeket az esetek túlnyomó többségében az eljáró bíróságok kérdés nélkül elfogadnak és értékelnek a jogvita eldöntése során. Ugyanakkor a legtöbben (az eljáró bíróságokat is ideértve) valószínűleg nem is tudnak arról, hogy ezek a dokumentumok önmagukban véve jó eséllyel mind eljárásjogi, mind pedig adatvédelmi szempontból jogsértő bizonyítási eszköznek minősülnek. A tanulmány arra keresi a választ, hogy vajon mindezek ellenére jogszerűen figyelembe vehetők-e a peres eljárások során e dokumentumok.

Kulcsszavak: adatvédelem, bizonyítás, elektronikus levelezés, munkajog, peres eljárások, személyes adatok védelme

1. Bevezetés

A magyar peres eljárások szabályai 2018. január 1. napjával jelentősen megváltoztak, hiszen ekkor lépett hatályba hazánkban a 2016. november 2. napján elfogadott és a Magyar Közlönyben kihirdetett, a polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény (a továbbiakban: 1952. évi Pp.) helyébe lépő, a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi

CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp. vagy új Pp.). Habár a peres eljárások, így a munkaügyi perek eljárási szabályai is komoly átalakuláson mentek át (pl. egyes bíróságok hatáskörének megváltozása, percezúra ismételt bevezetése az előkészítő és érdemi tárgyalások elválasztásával, a keresetlevél tartalmára vonatkozó szigorú előírások stb.), a bizonyítással kapcsolatos legalapvetőbb szabályok érdemben változatlan tartalommal kerültek át az új törvénybe. Ennek megfelelően a Pp. is megtartja az 1952. évi Pp.-ben képviselt, a bizonyítás szabadságán alapuló eljárási megoldást.

Ebből a gyakorlatban az következik, hogy valójában szinte bármi bizonyíték lehet egy-egy perben, így a munkajogi jogvitákban is. Az elmúlt évek, évtizedek során bekövetkezett technológiai fejlődésnek, az egyre hangsúlyosabban elektronikus térbe helyeződő kommunikációnak köszönhetően a munkaügyi perek mind nagyobb szeptében jelennek meg az e-mailek, illetve egyéb elektronikus üzenetek az előterjesztett bizonyítási eszközök között, melyeket az esetek túlnyomó többségében az eljáró bíróságok kérdés nélkül elfogadnak és értékelnek a jogvita eldöntése során. Ugyanakkor a legtöbbször (az eljáró bíróságokat is ideértve) valószínűleg nem is tudnak arról, hogy ezek a dokumentumok önmagukban véve jó eséllyel mind eljárásjogi, mind pedig adatvédelmi szempontból jogsértő bizonyítási eszköznek minősülnek.

Tanulmányomban erre a jelenségre, problematikus területre kívánom felhívni a figyelmet, továbbá keresem a választ arra a kérdésre, hogy a fentiek ellenére vajon lehetséges-e, hogy a peres eljárásokban e bizonyítási eszközökből a bíróság mégis bizonyítékot nyerjen ki, felhasználva azokat a jogvita ítélettel történő lezárásához.

2. A bizonyítás általános eljárásjogi szabályai

2.1. A bizonyítás szabadságáról röviden

A bizonyítás szabadsága, mint hazánkban is érvényesülő eljárásjogi alapelv, egyáltalán nem az 1952. évi Pp. találmánya, annál sokkal régebbi jogintézményről van szó: elsőként a sommás eljárásról szóló 1893. évi XVIII. tc. 64. §-ában került megfogalmazásra, amit a jogszabály kiterjesztett a rendes peres eljárásra is, sőt, azonos tartalommal a szabály a polgári perrendtartásról szóló 1911. évi I. törvénycikkben is megjelent, majd tovább élt az 1952. évi Pp.-ben, végül az új Pp.-be is átültetésre került.

Ennek megfelelően a Pp. 263. § (1) bekezdése a következőkről rendelkezik: *„A bíróság a perben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – alakszerű bizonyítási szabályokhoz, a bizonyítás meghatározott módjához vagy meghatározott bizonyítási eszközök alkalmazásához nincs kötve, szabadon felhasználhatja a felek előadásait, valamint minden bizonyítékot, amely a tényállás megállapítására alkalmas.”* A rendelkezésből kiviláglik az a distinkció is, mellyel a jogalkotó különbséget tesz bizonyítási eszköz és bizonyíték között. Bizonyítási eszköznek minősül minden olyan tárgy, adat, információ, egyéb körülmény, mely alkalmas arra, hogy a bíróság azokból a perben jelentős tényeket állapítson meg.¹ Ezzel összefüggés-

¹ Pp. 268. § (1) bekezdés.

ben a Pp. 267. §-a előírja, hogy „a bizonyítás történhet különösen tanúbizonyítás, szakértői bizonyítás, okirati bizonyítás és szemle útján”. E rendelkezést kiegészíti a törvény továbbá azzal, hogy „a bíróság bármilyen olyan egyéb bizonyítást is fogadatosíthat, amely a perben jelentős tények megállapítására alkalmas, ha ez a jogvita eldöntése szempontjából célszerűnek mutatkozik, kivéve, ha a bizonyításfelvétel adott módja a közrendbe ütközik”.

Tehát a szabad bizonyítás elvéből az következik, hogy „a Pp. a 267. §-a és 268. §-a alapján a bizonyítás módja, illetve eszközei között minőségi különbséget, sorrendiséget nem állít fel. [...] A bíróság ugyanis a Pp. 279. § (1) bekezdése alapján a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.”²

2.2. A perben fel nem használható bizonyítási eszközök

Függetlenül azonban attól a körülménytől, hogy a perben jelentős, akár a jogvita kimenetelét, a per jogerős eldöntését érdemben befolyásolni képes információ lenne kinyerhető az adott bizonyítási eszközből, előfordulhat, hogy e funkcióját mégsem képes betölteni. „A törvény a külön rendelkezésekben felállított tilalmakhoz és feltételekhez igazodóan mondja ki az adott bizonyítási eszköz felhasználásának tilalmát [pl. Pp. 289. § (1) és (5) bekezdés, 290. § (6) bekezdés, 316. § (3) bekezdés, 322. § (3) bekezdés második mondat, 328. § (2) bekezdés, 330. § (1) bekezdés]. A bizonyítási eszköz megválasztásának szabadságát korlátozza a jogsértő bizonyítási eszközök felhasználásának – kivételeket megengedő – általános tilalma.”³ Utóbbi esetkör (ti. a jogsértő bizonyítási eszközök, illetve azok esetleges felhasználhatóságának törvényi rendezése) jelentős újítás a magyar polgári eljárásjogi szabályok körében, melyről arra a – jelen írásban előtérbe helyezett – jelenségre kíván a jogalkotó reagálni, mely szerint a mai viszonyok között tendencia a jogsértőnek minősülő bizonyítási eszközök egyre nagyobb számban történő előterjesztése. Mindez pedig értelemszerűen szükségessé teszi azok sorsának, azaz felhasználhatóságának eljárásjogi rendezését.⁴

A fentiek alapján tehát különbséget kell tennünk a perben fel nem használható, illetve a jogsértő bizonyítási eszközök között. A perben fel nem használható bizonyítási eszköznek minősül mindaz, amelynek felhasználását törvény kifejezetten kizárja vagy valamely feltételhez köti.⁵ Így például nem hallgatható meg tanúként, ezáltal nem tehet bizonyítékként értékelhető tanúvallomást az a személy, aki valamely peres eljárásban védőként járt el, s az adott kérdésre e minőségében szerzett tudomást.⁶ Ez az esetkör tehát egyértelműen a kizárt, sőt, azon belül is a felhasználás lehetőségét még kivételes esetben sem engedő bizonyítási eszközök körét erősíti. Ezzel szemben kivételesen mégis bizonyíték nyerhető ki az – egyébként fel nem használhatónak minősülő – bizonyítási eszközből, amennyiben a törvény által rögzített feltételek fennállnak. Így például a Pp. 322. § (1) bekezdése alapján,

² Pf. 20.133/2019/5. sz. döntés.

³ PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I–II. – új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. április 1.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020. HVG-ORAC Jogkódex elektronikus változat.

⁴ NAGY Adrienn: *Új jogintézmények a polgári perbeli bizonyítás szabályozásában*, Jogtudományi Közlöny, 2018/1, 1–8, 4.

⁵ Pp. 268. § (3) bekezdés.

⁶ Pp. 289. § (1) bekezdés a) pont.

amennyiben a fél ezt közvetlenül nem kérheti, a bíróságnál, közjegyzőnél, más hatóságnál, közigazgatási szervnél vagy valamely szervezetnél lévő irat, illetve adat bizonyítási eszközként történő beszerzésére tehet indítványt a perben, szükség esetén pedig ezek beszerzéséről maga a bíróság fog gondoskodni. A megkeresett szerv azonban az okirat megküldését jogosult megtagadni, ha az minősített adatot tartalmaz. Ez azonban csupán lehetőség, ugyanis az irattovábbítás ekkor is teljesíthető azzal a megkötéssel, hogy a küldő szerv köteles felhívni a bíróság figyelmét arra a körülményre, hogy a rendelkezésre bocsátott okirat tartalmának felhasználásához a minősítő vagy a titoktartás alóli felmentés megadására jogosult személy, vagyis a titokgazda nem járult hozzá. Ez esetben a bíróságnak gondoskodnia kell a minősítő vagy a titokgazda megkereséséről annak érdekében, hogy engedélyezze a minősített adat vagy titok megismerését.⁷⁸ Amennyiben a titokgazda határidőn belül úgy nyilatkozik, hogy nem járul hozzá a titok felek általi megismeréséhez, az okirat érintett része nem használható fel bizonyítékként.⁹

A perből kizárt – ám a későbbiekben kifejtettek szerint kivételes esetben mégis felhasználható – bizonyítási eszközök körébe sorolandók a Pp. 269. § (1) bekezdése szerinti jogsértő bizonyítási eszközök. „Jogsértő és a perben nem használható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része,

- a) amelyet az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel szereztek meg, illetve állítottak elő,
- b) amely egyéb jogsértő módon keletkezett,
- c) amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy
- d) amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene.”

A fentiekből megállapítható, hogy a bizonyítási eszköz és a bizonyíték közötti elhatárolási szempont a következő: bizonyítási eszköz – a szabad bizonyítás elve alapján – gyakorlatilag bármi lehet, amelyből a bíróság a perben lényeges következtetéseket vonhat le, jelentős tényeket állapíthat meg. Így példálózó jelleggel a jogalkotó kiemeli, hogy „bizonyítási eszközként különösen tanú, szakértő, okirat, képfelvétel, hangfelvétel, kép- és hangfelvétel, valamint egyéb tárgyi bizonyítási eszköz vehető igénybe”.¹⁰ Amennyiben pedig az előbbiekben részletezett kizáró okok nem állnak fenn, így a jogalkalmazó bíróság eljárása során felhasználja a bizonyítási eszközöket, azaz abból a per szempontjából érdemi információt nyer ki, bizonyítékról beszélünk.

3. Bizonyítás a munkaügyi perekben

A szabad bizonyítás alapján a peres eljárásban valójában kizárólag a felek döntésén, illetve az eljáró bíró mérlegelésén múlik, hogy a jogszabályi előírásoknak egyébként megfelelő mely bizonyítási eszköz kerül előterjesztésre, illetve az milyen jelentőséggel

⁷ Ez alól kivételt képez az az esetkör, amennyiben a per tárgya kifejezetten annak az eldöntése, hogy az okirat tartalma közérdekű adatnak minősül-e.

⁸ Pp. 322. § (2) bekezdés.

⁹ Pp. 322. § (3) bekezdés.

¹⁰ Pp. 268. § (2) bekezdés.

bír a tényállás megállapítása során. Vagyis valójában mindig az adott, konkrét ügy összes körülményének ismeretében lehet megállapítani, hogy mely tény, adat, információ, tárgyi bizonyítási eszköz stb. bír relevanciával, illetve azok más bizonyítási eszközökhöz viszonyított súlyát is csak így lehet megítélni.

A bizonyítási eszközök e sajátossága alapján tehát nem lehet, egyúttal – különös tekintettel a rendkívüli technológiai fejlődésre – nem is lenne észszerű kimerítő jelleggel, tételesen felsorolni azok körét.¹¹ Mindettől függetlenül – habár erre vonatkozó statisztika nem áll rendelkezésre – a gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy a munkaügyi perekben a tanúk meghallgatása mellett az okiratokkal történő bizonyítás a legtipikusabb. Az utóbbi évtizedek mindennapjainkat is alapjaiban átalakító számítástechnikai és telekommunikációs változások, találmányok ugyanakkor egyre nagyobb teret engednek a bizonyítási eszközök között az elektronikus bizonyítási eszközöknek, így például fényképeknek, közösségi oldalakon közzétett bejegyzéseknek, fájloknak és egyéb adatsomagoknak, vagy éppen a böngészési előzményeknek. Az e-mailek, illetve egyéb online üzenetek az okiratok és az elektronikus bizonyítékok kategóriájának keveredésével elektronikus okiratnak mint bizonyítási eszköznek minősülnek.

Természeténél fogva az elektronikus levélből kinyerhető bizonyítékok köre (azaz hogy azzal milyen kérdést, állítást, körülményt lehet bizonyítani) gyakorlatilag végtelen, így a teljesség igénye nélkül, elektronikus levelek becsatolásával bizonyítható például a kárigény békés úton történő érvényesítésének kísérlete, a konkrét munkáltatói utasítások pontos tartalma és időpontja, a munkavállaló távollétének munkáltató felé történő jelentése, a munkavállaló által betöltött munkakör jellege és az ahhoz tartozó feladatok, a munkavállaló felettesének kiléte stb.

Az elektronikus kommunikáció mára már olyannyira a mindennapi munkavégzés részévé vált, hogy előfordulhat akár az is, hogy a munkaviszony létrejöttétől egészen annak megszűnéséig a munkavállaló nem találkozik személyesen adott esetben még a közvetlen felettesével vagy bármely másik kollégájával sem. Ebben a kijelentésben természetesen némi túlzás még fellelhető, hiszen a munkaszerződés megkötéséhez szükséges az, hogy a dolgozó és a munkáltató is személyesen írja alá a dokumentumot.¹² Ugyanakkor még ez sem jelent garanciát arra, hogy a munkavállaló találkozzon a munkáltatói jogkör gyakorlójával, hiszen a munkaszerződés felek általi aláírására eltérő időpontban is sor kerülhet, sőt a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 21. § (1) bekezdése alapján az is előfordulhat, hogy a dolgozó meghatalmazottja útján létesít munkaviszonyt például egy meghatározott algoritmus alapján értékelt (vagyis személyes meghallgatást egyáltalán nem igénylő) pályázatot és felvételi eljárást követően.¹³

¹¹ A munkaügyi perekben előterjesztett – jelen írásban nem érintett – bizonyítási eszközökkel kapcsolatos adatvédelmi jellegű kérdéseket érinti: RÁTKAI Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára*, Munkajog, 2018/4, 33–39., 38.

¹² A munkaviszony létesítéséről részletesen lásd pl.: FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016, illetve BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete* = KISS György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020, 163–185.

¹³ Az automatikus (algoritmikus) döntéshozatal kapcsán lásd pl.: Bryce GOODMAN, Seth FLAXMAN: *European Union regulations on algorithmic decision-making and a „right to explanation”*. Elérhetőség: <https://arxiv.org/pdf/1606.08813> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)

A digitalizáció hatására – hazánkban jelenleg még leginkább a legnagyobb multinacionális cégeknél – kialakult, illetve elterjedőben van az a gyakorlat, hogy valójában egy számítógépes program állítja össze a munkaszerződést, azaz azt nem egy természetes személy „írja meg”, készíti el.¹⁴ Ez a tendencia azt a veszélyt – vagy nézőponttól függően, lehetőséget – hordozza magában, hogy a munkaszerződések tartalma és jellege megváltozik, illetve ezen keresztül a munkaviszony létesítését megelőző érdekvitá devalválódik, a munkavállaló tárgyalási pozíciója kiüresedik. E következmény ugyanis annak a valószínű folyamatnak az eredménye, melynek a végére a munkaszerződések lényegében a munkáltató által meghatározott általános szerződési feltételekké alakulnak át.¹⁵ Az átalakulás végeredményben annak a potenciális lehetőségét hordozza magában, hogy a jövőben munkaszerződéseket a munkáltató által üzemeltetett program automatikusan fogja generálni a munkavállaló által megadott adatok és a munkáltató által megszabott feltételek alapján, s az abban foglaltakat a munkavállaló lényegében csak elfogadni vagy elutasítani tudja. Azaz jó eséllyel, a nem is olyan távoli jövőben a dolgozók az otthonuk kényelméből, a számítógép előtt ülve és a munkáltató képviselőjét nem is látva fognak munkaviszonyt létesíteni, csakúgy, mint manapság tesszük például a kötelező gépjármű-felelősségbiztosítás megkötése során.¹⁶

Tekintettel arra, hogy az elektronikus levelezés a távol lévő, illetve közvetlen személyes kontaktusban nem álló személyek között is lehetővé tette az azonnali kapcsolattartást, a munkahelyi kommunikáció a kétezres évek első két évtizedében jelentős részben áthelyeződött a digitális csatornákra. E módszerrel ugyanis gyakorlatilag minden munkáltató számára elérhetővé vált a lehető legrövidebb idő alatt, akár munkaidőn kívül is hozzáférhető, nyomon követhető, visszakereshető és ellenőrizhető kommunikáció lehetősége. E jelenségek és folyamatok tehát egyértelműen abba az irányba mutatnak, hogy a közeljövőben az elektronikus csatornákon folytatott kommunikáció még az eddigieknél is nagyobb jelentőséggel bír majd a munkaviszonyokban, melynek elsődleges formája praktikusán, és az egyes csevegőplatformok által jelentett biztonsági kockázatok miatt¹⁷ egyben kívánatosan is az e-mailes kapcsolattartás, illetve a belső levelezőrendszer használata.

A fenti körülmények miatt tehát vitathatatlan az e-mailek, elektronikus levelezések jelentősége a munkaviszonyokban, és ez a tény közvetett módon azt is eredményezi, hogy a munkaügyi perek túlnyomó többségében megjelennek az e-mailek mint bizonyítási eszközök.

¹⁴ A tendenciát részletesen vizsgálja: CZIRÓK Andrea, NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban – Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/3, 33–38.

¹⁵ E jelenséget, illetve az ún. „okosszerződések” munkajogi alkalmazhatóságával összefüggésben lásd: FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019, 65–74.

¹⁶ Ezzel párhuzamosan felvetődhetnek az írásba foglaláshoz kötött munkajogi jognyilatkozatok elektronikus dokumentumba foglalásával kapcsolatos dilemmák is (lásd a problémáról az Mt. vonatkozásában: PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10, 9–13).

¹⁷ Lásd például: N. ASOKAN, Lucas DAVI, Alexandra DMITRIENKO, Stephan HEUSER, Kari KOSTIAINEN, Elena RESHETOVA, Ahmad-Reza SADEGHI: *Mobile Platform Security*. Morgan & Claypool, San Rafael (USA), 2014.

4. Elektronikus kommunikáció versus személyes adatok védelme

4.1. Adatvédelmi intézmények az elektronikus levelezéssel összefüggésben

A fejezet címében feltett kérdés megválaszolásához szükséges elhatárolnunk egymástól azt a két esetet, amikor a munkaviszony a munkaügyi per ellenére változatlanul fennáll a felek között, attól, amikor már – éppen a kialakult jogvitával érintetten vagy attól függetlenül – korábban véget ért a munkaviszony. Ahhoz azonban, hogy e distinkció lényegét feltárjuk, az eljárásjogi és munkajogi szabályokon túl szükséges megismernünk az adatvédelmi szabályozás alapintézményeit is.

2016. április 27-én az Európai Parlament és a Tanács hosszas kodifikációs munkát követően elfogadta 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 (általános adatvédelmi rendelet¹⁸) szülő 2016/679. rendeletét (a továbbiakban: GDPR vagy rendelet), mely az Európai Unió Hivatalos Lapjában való kihirdetését követő huszadik napon,¹⁹ azaz 2016. május 25-én lépett hatályba, majd 2018. május 25. napjától alkalmazandóvá is vált.²⁰ A rendelet ettől az időponttól kezdődően valamennyi uniós tagállam, illetve az Európai Gazdasági Térség (EGT) nem uniós tagállamaira²¹ is kötelező rendelkezéseket tartalmaz, mind közvetlenül alkalmazandó szabályok, mind jogharmonizációs kötelezettség útján.

E változás azáltal válik igazán relevánssá jelen írás szempontjából, hogy rávilágítunk: a munkahelyi levelezés rengeteg személyes adatot, illetve üzleti titkot tartalmazhat, melyeknek nem csupán a megismerése és továbbítása, hanem az azokon, illetve azokkal végzett bármilyen művelet adatkezelésnek minősül, ideértve a levelezés tárolását, birtoklását is. Mindez azt jelenti, hogy amennyiben a munkavállaló őrzi (tehát nem törli ki) a munkáltatói levelezést, azaz mindaddig, amíg hozzáfér az adott e-mail tartalmához, adatkezelési tevékenységet végez – feltéve természetesen, ha az személyes adatot tartalmaz. Az adatkezelés ugyanis 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.²²

Amint az a fentiekből is látszik, az adatkezelés kapcsán nem lehet, de nem is szükséges egy egzakt, pontos definíciót adni, hiszen amennyiben feltételeznénk, hogy lehetséges felsorolni valamennyi adatkezelési tevékenységet, és ennek megfelelően kívánnánk szabályt alkotni, az bizonyosan nem állná ki az idő próbáját még rövid távon sem. A már többször is említett technológiai fejlődés következtében ugyanis bármely

¹⁸ Közismert elnevezése az angol *General Data Protection Regulation*, azaz röviden GDPR.

¹⁹ GDPR. 99. cikk (1) bekezdés.

²⁰ GDPR 99. cikk (2) bekezdés.

²¹ Izland, Liechtenstein és Norvégia.

²² GDPR 4. cikk 2. pont.

napon megjelenhet olyan fejlesztés vagy találmány, mellyel újabb és újabb, akár jelenleg elképzelhetetlen adatkezelési módok valósíthatók meg. Így tehát nemcsak a praktikum, hanem a hatékonyság is indokolja a relatíve általános fogalom meghatározást, valamint az adatkezelési tevékenységek kizárólag exemplifikatív felsorolását.

Persze ahhoz, hogy valóban értelmezhető legyen az adatkezelés fogalma, szükséges magának a személyes adatnak a definiálása is. A GDPR 4. cikk 1. pontja szerint a személyes adat „*az azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ*”. Azaz valójában minden olyan adat, amelyből közvetlenül vagy közvetett módon következtetni lehet az érintett kilétére, az vele összefüggésbe hozható, személyes adatnak minősül.²³

Különösen a közvetett módon történő azonosítás szempontjából van jelentősége a GDPR egyik kiemelkedő újításának, mely szerint az ún. online azonosító is személyes adatnak minősül.²⁴ Ez utóbbi változtatás komoly előrelépésnek tekinthető, ugyanis a rendelet védelem alá helyezi azokat a személyes adatokat is, amelyekről adott esetben nem is lehet konkrét, név szerint meghatározott személyre következtetni, azonban az adott azonosítóhoz kapcsolódó adatokból az adott személy akár teljes profilja is megalkotható a nevének ismerete nélkül.²⁵

Érdemesnek tartom azonban kiemelni, hogy a személyes adat esetében a Nemzeti Adatvédelmi Hatóság (a továbbiakban: NAIH) által kibocsátott Adatvédelmi értelmező szótár²⁶ adja meg a legadekvátabb definíciót, hiszen rögzíti, hogy személyes adat „*bármely meghatározott, azonosított vagy azonosítható természetes személlyel [érintett] kapcsolatba hozható adat és az adataból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. Az érintettel akkor helyreállítható a kapcsolat, ha az adatkezelő rendelkezik azokkal a technikai feltételekkel, amelyek a helyreállításhoz szükségesek.*”

4.2. Személyes adatok a munkahelyi levelezésben

A személyes adat fogalmának ismeretében egyáltalán nem életszerűtlen az a kijelentés, hogy a munkavállaló adatkezelést végez gyakorlatilag minden esetben, amikor a munkáltatói e-mailt megőrzi, lementi, esetlegesen ki is nyomtatja. Hiszen a fentiekben kifejtettek szerint személyes adat minden olyan információ, amely az érintettre vonatkozik.

²³ Az uniós jog és az Európa Tanács joga szerint az információ akkor tartalmaz személyre vonatkozó adatokat, s minősül ezáltal személyes adatnak, amennyiben abból az érintett identitása tisztán kitűnik vagy kiegészítő információk alapján megállapítható. Ld.: *Handbook on European data protection law (2018 edition)*, Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének és az Európa Tanácsnak a közös kiadványa, Luxemburg, 2018, 83.

²⁴ Ld.: GDPR 4. cikk 1. pont.

²⁵ A GDPR preambuluma (30) bekezdése magyarázatként a következőket adja meg: „*A természetes személyek összefüggésbe hozhatók az általuk használt készülékek, alkalmazások, eszközök és protokollok által rendelkezésre bocsátott online azonosítókkal, például IP-címekkel és cookie-azonosítókkal, valamint egyéb azonosítókkal, például rádiófrekvenciás azonosító címkékkel. Ezáltal olyan nyomok keletkezhetnek, amelyek egyedi azonosítókkal és a szerverek által fogadott egyéb információkkal összekapcsolva felhasználhatók a természetes személyes profiljának létrehozására és az adott személy azonosítására.*”

²⁶ A NAIH által kibocsátott *Adatvédelmi értelmező szótár*, <https://www.naih.hu/adatvedelmi-szotar.html> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)

A legalapvetőbb személyes adat pedig nem más, mint az érintett neve. Ezáltal minden olyan e-mail, amely tartalmazza a küldő nevét vagy abból a kilétére következtethetünk,²⁷ személyes adatot hordoz, azaz a megismeréssel máris megvalósul az adatkezelési tevékenység. Különösen igaz ez, amennyiben a levelezés alapján a név összekapcsolható az e-mail címmel, melyről a levél érkezett. Tipikus az is, hogy a céges levelező felületek előre rögzített aláírással is rendelkeznek, mely rendszerint tartalmazza az adott dolgozó munkakörét és telefonszámát is, bár ez utóbbi információ a gyakorlatban – az e-mail címhez hasonlóan – leginkább a munkáltató által biztosított elérhetőséget jelent. Ugyanakkor e körülmény nem befolyásolja azt a tényt, hogy csupán a fenti adatok közül mindössze kettő ismeretével is gyakorlatilag teljes bizonyossággal beazonosíthatóvá válik a küldő személy kiléte, azaz már egyetlen munkáltatótól származó elektronikus üzenet megőrzése is, függetlenül a levél konkrét tartalmától, lényegében teljes bizonyossággal adatkezelési tevékenységnek minősül.

A fentieken túlmenően elengedhetetlen kitérni arra a körülményre is, hogy az egyes munkáltatói levelek sok esetben nemcsak a küldőre, hanem harmadik személyekre nézve is tartalmaznak személyes adatokat. Így például nem csupán személyes adatot, de különleges adatot²⁸ tartalmaz az olyan e-mail, amelyben a dolgozó azt az értesítést kapja, hogy egy beosztottja „az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelésen” vesz részt, ezért az érintett az Mt. 55. § (1) bekezdés b) pontja alapján mentesül a munkavégzési kötelezettség alól az adott időpontban. Azért feltételezhető, hogy hasonló tájékoztatásra sor kerül a gyakorlatban is, mert a fenti indokot a munkavállaló köteles a munkáltató tudomására hozni annak érdekében, hogy jogszerűen mentesülhessen a munkavégzési kötelezettség alól.²⁹

Az eddigiekben kifejtett körülmények azonban önmagukban nem eredményezik azt, hogy az e-mailek megőrzése (illetve a dolgozó jogosultságainak függvényében az elektronikus levelezésen végzett bármely adatkezelési tevékenység) jogellenes lenne. E minőség értékeléséhez ugyanis az adatvédelmi jog egy másik alapintézményének, a GDPR megalkotásával jelentősen megreformált adatkezelési jogalapoknak az ismerete is szükséges.

²⁷ Ilyen eset lehet például, ha az az e-mail cím tartalmazza például a küldő vezetéknévét. Szintén idesorolható például az a helyzet, amikor a levél természetéből következtethetünk akár a feladó, akár a címzett munkáltatójánál betöltött pozíciójára, e szűkítésnek köszönhetően ugyanis már pusztán a keresztnévvel történő aláírás is alkalmas lehet az azonosításra – nem beszélve azon esetekről, amikor a pozíciót csupán egyetlen személy tölti be, hiszen ekkor még a név bárminemű megjelölése nélkül is azonosítható lehet az érintett pusztán a levél tartalma alapján is.

²⁸ Különleges adat: „a személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó minden adat, azaz a faji vagy etnikai származásra, politikai véleményre, vallási vagy világnézeti meggyőződésre vagy szakszervezeti tagságra utaló személyes adatok, valamint a genetikai adatok, a természetes személyek egyedi azonosítását célzó biometrikus adatok, az egészségügyi adatok és a természetes személyek szexuális életére vagy szexuális irányultságára vonatkozó személyes adatok.” (Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény 3. § 3. pont.)

²⁹ Ezen felül a felmondási tilalom szabályainak [Mt. 65. § (3)–(6) bekezdés] alkalmazását is ez alapozza meg, ugyanakkor ebben az esetben a munkavállaló utólagos tájékoztatása is elfogadható az Alkotmánybíróság 17/2014. (V.30.) határozatával összhangban módosított rendelkezéseknek megfelelően.

4.3. Az adatkezelés jogalapja

Az adatkezelés jogalapja azokat a körülményeket, illetve feltételeket határozza meg, melyek legalább egyikének fennállása esetén jogszerűnek minősül az adatkezelés. A GDPR 6. cikk (1) bekezdése értelmében *„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;*
- c) az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges;*
- d) az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges;*
- e) az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges;*
- 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.”*

Az adatkezelés során, illetve annak jogszerűségének vizsgálatakor tehát minden esetben fel kell tární, hogy a fenti esetek bármelyike fennáll-e. Amennyiben ugyanis az adatkezelés jogalapja hiányzik (vagyis az adatkezelőnek lényegében nincsen megfelelő indoka és oka arra, hogy a kérdéses adatokat kezelje), az adatkezelés jogszerűtlen lesz. Természetesen önmagában a jogalap megléte nem determinálja, hogy az adatkezelés biztosan jogszerű is, hiszen a körben jelentőséggel bírnak még az adatkezelés, illetve az adatvédelem elvei, valamint a további konkrét jogszabályi előírások is. Az azonban rögzíthető tehát, hogy a jogszerű adatkezelésnek mintegy előfeltétele a megfelelő jogalaphoz már az adatkezelést megelőző megléte, ennek hiányában ugyanis kivétel nélkül jogellenes az adatok kezelése, annak vizsgálata nélkül, hogy az egyéb előírásokat egyébként maradéktalanul betartják-e.

4.4. A munkaviszonnyal összefüggő elektronikus levelekben szereplő személyes adatok kezelésének jogszerűsége

Az adatkezelés jogalapja ismeretének birtokában kijelenthető, hogy mindaddig, amíg a munkaviszony fennáll, a munkavállaló a kifejezetten számára (azaz nem tévesen címzett), munkaviszonyával, munkakörével összefüggésben küldött üzenetek esetén kezelheti a munkáltatói elektronikus levelekben szereplő személyes adatokat, hiszen ezek vonatkozásában több jogalap is megállapítható.³⁰ Elsődlegesen – ám bizonyos értelemben csupán közvetett módon – az érintett hozzájárulása képezi az adatkezelés

³⁰ A foglalkoztatás összefüggő adatkezelési jogalapokban a GDPR hatására bekövetkezett változásokról lásd: ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1, 25–30.

alapját, hiszen a jogviszony létesítésével a munkavállaló lényegében elfogadja (mintegy hozzájárul ahhoz), hogy a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges személyes adatát³¹ nemcsak a munkáltató kezelheti, hanem az adott esetben akár más munkavállalók, illetve harmadik személyek részére is továbbítható.³² Ugyanez igaz arra az esetre is, amikor a dolgozó az e-mail végén elhelyezett aláírásában személyes adatokat tüntet fel (pl. törzsszám, telefonszám), ekkor ugyanis e cselekménye ráutaló magatartással tanúsított hozzájárulásnak minősül, hiszen saját levelében ő maga adta meg ezeket.³³

Ugyanakkor nem csupán a hozzájárulás képezi, képezheti az ilyen adatkezelések jogalapját. A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja szerinti, a szerződés teljesítésén alapuló adatkezelés relevanciája e kérdéskör kapcsán talán a hozzájárulásnál is nagyobb, hiszen jelen esetben nem másról van szó, mint hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó, vagyis a munkaszerződésből eredő kötelezettségeinek teljesítése (például egyes munkafeladatok megküldése) vagy jogainak érvényesítése (például szabadságigény bejelentése) érdekében kommunikál a munkáltatóval. Ebből a szempontból tehát irreleváns az is, hogy a levelezésnek mi a konkrét tárgya, hiszen például egy megrendelés leadása ugyanúgy munkaviszonyból származó kötelezettség lehet (tipikusan munkaköri feladat), mint éppen a hozzátartozó halála miatti távollét bejelentése (együttműködési és tájékoztatási kötelezettség³⁴), holott mindkettő különböző jellegű személyes adatokat tartalmaz.

Végül a munkáltatóra vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése,³⁵ illetve az adatkezelő jogos érdekeinek érvényesítése³⁶ is idesorolható. Előbbire lehet példa az az esetkör, mikor a munkavállaló részére e-mailben kerülnek megküldésre a havi bérpapírai az Mt. 155. §-án alapuló elszámolási kötelezettség teljesítése érdekében; míg utóbbiról beszélhetünk akkor, ha az ezzel megbízott dolgozó egy másik munkavállaló számára – az alkalmazott azonosításához szükséges adatait is tartalmazó – elektronikus csatolmányként fizetési felszólítást küld a munkáltató nevében.

A fentiekből látható, hogy számos körülmény megalapozhatja a munkaviszony fennállása alatt az elektronikus levelekben megtalálható személyes adatok kezelésének

³¹ Mt. 10. § (1) bekezdés.

³² Például egy üzletkötő munkakörben foglalkoztatott munkavállaló nevének, telefonszámának, e-mail címének, illetve egyéb elérhetőségeinek harmadik személyek által történő megismerése elengedhetetlen a munkaköri feladatok hatékony ellátásához.

³³ Ez alól azonban kivételt képez az a – terjedelmi korlátok miatt itt részletesebben nem elemzett – tipikus helyzet, amikor a munkáltató kifejezetten kötelezi az alkalmazottait az üzenet végén aláírás, illetve bizonyos egyéb adatok elhelyezésére. Ekkor ugyanis már sokkal inkább a jogi kötelezettség teljesítésén, illetve az érdekmentesítésén alapuló adatkezelési jogalap jelenik meg azáltal, hogy e személyes adatok mind a levél küldőjének beazonosítását, így pedig a hatékony és szabályszerű feladatellátást, munkavégzést szolgálja. Ebből tudja ugyanis például a munkavállaló, hogy a levél küldője a felettesének vagy adott esetben a munkáltatói jogkör gyakorlójának minősül-e, vagyis jogszerű-e a közölt utasítás, vagy éppen a munkaviszony további sorsát befolyásoló jognyilatkozat (pl. e-mailben közölt munkaszerződés-módosítási ajánlat vagy felmondás).

³⁴ Mt. 6. § (2) és (4) bekezdés.

³⁵ GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pont.

³⁶ GDPR 6 cikk (1) bekezdés f) pont.

jogalapját. Így a munkaviszony fennállása alatt álláspontom szerint önmagában az a tény, hogy a munkavállaló nem törli ki azonnal az egyes munkáltatói e-maileket, nem teszi jogellenessé az adatkezelést. Sőt, a korábban kifejtettek szerint az elektronikus levelezés a felek mindegyikére nézve tartalmaz, tartalmazhat garanciális jellegű információkat, így azok őrzése is szükséges lehet például a munkáltató – vagy a munkavállaló – esetleges igényeinek érvényesítése, vitás kérdések jövőbeni rendezése érdekében, tehát esetenként éppen e dokumentumok megsemmisítése lehet jogellenes (de legalábbis sérelmes) és indokolt esetben akár szankcionálható magatartás.

Ugyanakkor megfordul a cselekmény adatvédelmi szempontú értékelése abban az esetben, amennyiben a munkaviszony időközben megszűnik a felek között. Már önmagában az a körülmény is jelentősen befolyásolja az elektronikus levelek megőrzésének (lementésének, kinyomtatásának) minősítését, hogy az azokban szereplő személyes adatok munkavállaló általi jogszerű kezelése a továbbiakban csak nagyon szűk körben lehetséges. A nagyon elvont esetekkel nem kalkulálva³⁷ a munkaviszony megszűnésével a munkavállalónak egyetlen valós jogalapja lehet az adatkezelés folytatására, nevezetesen a saját jogos érdekeinek érvényesítése.³⁸ Ez jelen esetben tehát azt jelenti, hogy a munkavállaló pontosan abból az elhatározásból, arra az esetre őrzi meg e leveleket, ha a jövőben esetlegesen munkaügyi (vagy más természetű) jogvita merülne fel a felek között fennállt jogviszonyból eredően. Azonban ennek az adatkezelési jogalapnak az általános jellegű megállapítása komoly aggályokat vet fel.

Értelemszerűen a jogos érdek érvényesítésére alapított adatkezelés csak és kizárólag addig állapítható meg, ameddig az igényérvényesítési határidő el nem telik. Vagyis a munkavállalói adatkezelés jogalapja legfeljebb a munkajogi igény elévüléséig igazolható. Ugyanakkor ekkor sem egyértelmű, hogy ez pontosan mennyi időt is jelent. Az Mt. 286. §-ába foglalt előírások alapján a munkajogi igény főszabály szerint három év alatt évül el, ám abban az esetben, amennyiben az igény bűncselekménnyel okozott kár megtérítésére vagy személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányul, az elévülési idő öt év; illetve, ha a büntetethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő.³⁹

A fenti elévülési szabályokra tekintettel, álláspontom szerint kizárólag abban az esetben igazolható – érdekmérlegelési tesztel – a megfelelő adatkezelési jogalap a munkavállaló oldalán, amennyiben a munkaviszony megszűnésekor már fennáll a jogvita, vagy nagy valószínűséggel ki fog alakulni (például nyilvánvalóan jogellenes munkaviszony-megszűntetés esetén). Ellenkező esetben ugyanis véleményem szerint kiüresedhetne az adatkezelési jogalapok intézménye, amennyiben a felek bármelyikének adatkezelése (ti. az adatok

³⁷ Például az olyan eset, amikor a munkáltató által elkövetett bűncselekmények felderítése érdekében az eljáró nyomozóhatóság bizonyítékok után kutatva kötelezi az éppen távozó munkavállalót arra, hogy őrizze meg, illetve adja át a személyes adatokat is tartalmazó elektronikus leveleket. Szintén életszerűtlen, azonban nem elképzelhetetlen az, hogy a munkáltató a munkavállaló kifejezett kérésére vagy saját elhatározásból egyoldalúan megengedi, hogy a munkavállaló megtartsa a munkaviszonnyal összefüggő leveleit. Persze ez önmagában nem pótolja a levelezésben esetlegesen érintett harmadik személyek hozzájárulását.

³⁸ GDPR 6 cikk (1) bekezdés f) pont.

³⁹ Azokról az esetekről, amikor nem munkajogi igényt érvényesít a munkavállaló, terjedelmi korlátok miatt az írás – jelen alfejezetben foglaltakon túl – nem értekezik.

megőrzése) arra való hivatkozással lenne jogszerű lényegében időbeli korlát nélkül, hogy vannak el nem évülő bűncselekmények, így az adatokra lényegében bármikor szükség lehet, ha a másik fél oldalán kiderülne egy ilyen cselekmény. Természetesen ez a helyzet kollíziót eredményez az adatkezelő munkavállaló, illetve az érintett, azaz azon személy érdekei között, akire vonatkozóan az adott e-mail személyes adatot tartalmaz.

A bűncselekmények elkövetésének bizonyítása az idő múlásával természetesen egyre nehezebbé válik, így valójában egy kiszámítható (ám hátrányos) jelenség és következmény az egyébként adatkezelő munkavállaló oldalán az, hogy elvesz egy bizonyítási eszköz. Ezzel szemben adatvédelmi szempontból az érintett oldalán jogos érdekként merül fel az az igény, hogy ne lehessen bárminemű, az ő személyes adatát tartalmazó okiratot megtartani az idők végezetéig arra való hivatkozással, hogy „bármikor szükség lehet rá”, mivel nem tudhatjuk, hogy mikor merül fel olyan bizonyíték, mely alapján kiderül, hogy a munkavállalóval szemben a munkaviszonyával összefüggő bűncselekményt követtek el. Amennyiben ugyanis elfogadnánk ezt az érvelést, valójában soha semmilyen személyes adatot tartalmazó dokumentum, fájl stb. nem kerülne megsemmisítésre, még akár évtizedekkel a munkaviszony megszűnését követően sem. Éppen ezért – a speciális helyzeteket leszámítva – ésszerűen azt lehet mondani, hogy lényegében minden esetben kétséges és aggályos az adatkezelés e formájának munkaviszony megszűnését követő jogszerűsége, azonban ennek ellenére is legfeljebb három évig, azaz az általános munkajogi elévülési időn belül tartom azt esetlegesen elfogadhatónak, és kivételesen érdekmérlegelési teszttel igazolhatónak.

5. Az e-mail megőrzése, mint munkaviszonyból származó kötelezettség megszegése

Mindeddig az e-mailek megőrzésének adatvédelmi szempontú vizsgálatát végeztük el, ugyanakkor a kérdéskörnek van egy másik aspektusa is, mely kifejezetten a munkaviszonyból származó kötelezettség megsértéseként teszi értékelhetővé a levelezés megtartását.

A munkaviszony megszűnésekor a feleket többek között ún. elszámolási kötelezettség terheli, amely a munkavállaló oldalán az Mt. 80. § (1) bekezdése szerint úgy jelenik meg, hogy „a munkavállaló munkaviszonya megszüntetésekor (megszűnésekor) munkakörét az előírt rendben köteles átadni és a munkáltatóval elszámolni”.⁴⁰ Ennek feltételeit egyébként a munkáltató köteles biztosítani.

A fenti szabályok a gyakorlatban nem mást jelentenek, mint azt, hogy a munkavállaló a munkakörét, valamint a birtokában lévő, a munkáltató által számára, munkavégzés céljából átadott eszközöket és a munkavégzéssel összefüggő iratokat, feljegyzéseket,

⁴⁰ A munkaviszony megszűnését, illetve megszüntetését követő eljárásokról részletesen lásd: KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 167–170.

dokumentumokat, valamint minden egyéb, a munkáltató tulajdonát képező dolgot az utolsó munkában töltött napján a munkáltató által kijelölt személynek átadja.

Különösen abban az esetben, amennyiben a munkáltató saját levelezési rendszerén belül folyt az elektronikus kommunikáció (ám valójában minden, a munkaviszony teljesítésével összefüggő levelezés), az így keletkezett üzenetek, iratok, dokumentumok a munkáltató tulajdonát képezik. A munkaviszony megszűnésével összefüggő elszámolási kötelezettség pedig minden munkáltatói tulajdonra vonatkozik, hiszen önmagában sem a használat, sem az őrizet (még a megőrzési felelősség kártérítési kategóriáját megvalósító állandó őrizetű, kizárólagos birtoklás és mintegy sajátként történő használat sem) alapozza meg az elbirtoklás, tulajdonszerzés lehetőségét.

A fentiek alapján tehát ugyanebbe a körbe sorolandó a munkaviszonnyal összefüggő levelezés is, vagyis a munkavállaló köteles az általa a munkáltató részére, illetve a munkáltató által számára küldött e-maileket is az elszámolás keretein belül visszaszolgáltatni. Mindez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az esetlegesen letöltött e-maileket kitörli a saját számítógépéről, a kinyomtatott üzeneteket megsemmisíti vagy átadja az arra kijelölt személynek, továbbá saját hozzáférését (azonosítóját és jelszavát) is visszaszolgáltatja a munkáltatónak.

Mindebből tehát az következik, hogy minden olyan dokumentum vagy fájl, amely digitális vagy fizikai formában munkáltatói levelezést tartalmaz, a munkaviszony megszűnését követően jogszerűen nem maradhat a munkavállaló őrizetében. Mivel a felek között már nem áll fenn a munkaviszony, e helyzetre a birtokra vonatkozó általános polgári jogi szabályok válnak alkalmazandóvá. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 5:9. § (1) bekezdése ezzel összefüggésben pedig kimondja, hogy *„aki jogalap nélkül van a dolog birtokában, köteles a dolgot a birtoklásra jogosultnak kiadni”*.

6. Konklúzió: felhasználható-e perben a munkaviszonnyal összefüggésben keletkezett e-mail?

A jelen tanulmányban leírtak alapján a munkaviszony fennállása alatt tehát elméletileg nincs akadálya annak, hogy a munkavállaló az elektronikus leveleket becsatolja a peres eljárásban és indítványozza azok bizonyítékként történő értékelését. Ezzel szemben, a munkaviszony megszűnését követően már arra a következtetésre juthatunk, hogy nagy valószínűséggel a perben a munkavállaló részéről bizonyítási eszközként becsatolt elektronikus levél kimeríti a jogsértő bizonyítási eszköz kategóriáját. Amint azt az írásban vizsgált témakör szempontjából releváns törvényi előírás kimondja, *„jogsértő és a perben nem felhasználható fel az a bizonyítási eszköz, illetve annak elkülöníthető része, amelyet jogsértő módon szereztek meg, vagy amelynek a bíróság elé terjesztése személyiségi jogot sértene”*.⁴¹

⁴¹ Pp. 269. § (1) bekezdés c)-d) pontok.

Amennyiben a munkavállaló által megőrzött és a bíróság elé beterjesztett elektronikus üzenetet adatvédelmi szempontból vizsgáljuk, úgy a bizonyítási eszköz felhasználása jó eséllyel az abban szereplő személyes adattal összefüggésbe hozható érintett vonatkozásában valósít meg személyiségi jogsértést, hiszen a Ptk. 2:43. § e) pontja nevesített személyiség jogként rögzíti a személyes adatok védelméhez való jogot. Tehát mindaddig, amíg az érintett nem adja meg a hozzájárulást, jogellenes az adatkezelés, következésképpen jogsértő a bizonyítási eszköz.

Amennyiben viszont a perben benyújtott dokumentum eljárásjogi sorsát a munkaviszonyból származó kötelezettségszegés oldaláról kívánjuk minősíteni, úgy azt véleményem szerint jogsértő módon megszerzett⁴² bizonyítékként kell értékelni. Ekkor ugyanis álláspontom szerint azt a kikötést, hogy az adott dolog megfelelő jogalap nélkül került az adott személy birtokába, kiterjesztően értelmezve azt a tény hordozza magában, hogy a birtoklásra (már) nincsen megfelelő jogalap. Abból pedig, hogy e körülmény természeténél fogva feltételezi a dolog birtoklásának folyamatát, következik az is, hogy az időközben megszűnt jogalap is kimeríti ezt a tényállást. Azaz véleményem szerint ebbe a körbe sorolandó az az eset is, amikor a jogalap nélküli birtoklás már fennáll a jogvita megindulásának pillanatában, függetlenül attól, hogy a munkavállaló eredendően jogszerűen került a dolog birtokába.

Mindez azt jelenti, hogy a munkaviszony megszűnését követően valójában gyakorlatilag kivétel nélkül minden, a munkavállaló által bizonyítási eszközként előterjesztett e-mail jogsértő bizonyítási eszköznek minősül, s így a Pp. általános szabályai alapján azokat *nem lehetne* az eljárás során figyelembe venni, illetve azokból bizonyítékot kinyerni.

Mégis hogyan lehet, hogy mindezek ellenére a legtöbb munkaügyi jogvita eldöntésében érdemi szerepet játszanak a becsatolt elektronikus levelek?

E körben válik jelentőssé az az – utalás szintjén már említett – speciális esetkör, mely kivételesen lehetővé teszi a jogellenes bizonyítási eszközök értékelését a perekben. A Pp. 269. § (4) bekezdésében rögzített szabályok kimondják, hogy „*a jogsértő bizonyítási eszközt a bíróság [...] kivételesen*

- a) a jogsérelem sajátosságát és mértékét,*
- b) a jogsérelemmel érintett jogi érdeket,*
- c) a jogsértő bizonyíték tényállás felderítésére gyakorolt hatását,*
- d) a rendelkezésre álló egyéb bizonyítékok súlyát, és*
- e) az eset összes körülményeit mérlegelve figyelembe veheti”.*

⁴² Felmerülhet annak lehetősége is, hogy a Pp. 269. § (1) bekezdés b) pontja szerinti, jogellenesen keletkezett bizonyítási eszköznek minősül az e-mail, hiszen valójában a bizonyítási eszköz minőségét csak a jogvita megindulásával, illetve felhasználásával indítványozásával nyeri el az elektronikus levél, s az írásban kifejtettek alapján, amennyiben erre a munkaviszony megszűnését követően kerül sor, annak birtoklása jogsértő. Ugyanakkor ez jelen írás terjedelmi korlátai között nem vizsgálható dogmatikai kérdéseket vet fel, így e körben azt a nézetet követem, mely szerint a bizonyítási eszköz tényleges létrejöttét (azaz jelen esetben az e-mail megírásának, illetve megérkezésének pillanatát) kell a bizonyítási eszköz keletkezésének tekinteni.

⁴³ A kivétel nem alkalmazható a Pp. 269. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, az élethez és testi épséghez fűződő jog megsértésével vagy erre irányuló fenyegetéssel megszerzett, illetve előállított bizonyítási eszközre.

Tehát egyedi mérlegelés alapján az eljáró bíró jogosult az egyébként jogsértő bizonyítási eszközt az eljárás során figyelembe venni, azonban a törvény szövegével összhangban, ennek a lehetőségnek kivételesnek kellene lennie. Ezzel szemben az eljáró bíróságok rutinszerűen figyelembe veszik a munkavállalók által előterjesztett e-maileket is a tényállás felderítése során, méghozzá oly módon, hogy a Pp. fenti rendelkezéseinek alkalmazására, az annak során érvényesített kivételt képező szabály alkalmazására sem az eljárás során, sem pedig az eljárást lezáró érdemi döntésben nem utalnak, nem támasztják alá kellő érveléssel. Természetesen valóban előfordulhatnak olyan körülmények, melyek indokolttá teszik e kivétel alkalmazhatóságát, ám az általános tapasztalat sokkal inkább abba az irányba mutat, hogy valójában maguk a bírók sincsenek tisztában e bizonyítási eszközök egyébként jogsértő voltaival.

Ez utóbbi felvetés komoly gyakorlati vizsgálatot érdemelne és indokolna, azonban a jelen írás terjedelmi korlátai e kérdéskör részletes boncolgatását már nem teszik lehetővé, így a tanulmány zárásaként egy nyitott kérdés, egy – a peres felek és a perhatékonyság szempontjából nem feltétlenül kívánatos – rendezésre váró jogalkalmazási szürke zóna felvetése marad.

Irodalomjegyzék

1. ARANY-TÓTH Mariann: *A foglalkoztatással összefüggő adatkezelés szabályozásának lehetőségei az Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) alapján*, Munkajog, 2018/1.
2. ASOKAN, N., DAVI, Lucas, DMITRIENKO, Alexandra, HEUSER, Stephan, KOSTIAINEN, Kari, RESHETOVA, Elena, SADEGHI, Ahmad-Reza: *Mobile Platform Security*. Morgan & Claypool, San Rafael (USA), 2014.
3. BANKÓ Zoltán: *A munkajogviszony létesítése és kezdete* = KISS György (szerk.): *Munkajog*, Dialóg Campus, Budapest, 2020.
4. CZIRÓK Andrea, NYERGES Éva: *Digitalizáció a munkajogban – Elektronikus munkaügyi folyamatok a „most” generációja számára*, Munkajog, 2018/3.
5. FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.
6. FERENCZ Jácint: *Jogalkotás a munkaviszonyok szolgálatában*, Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2019.
7. GOODMAN, Bryce, FLAXMAN, Seth: *European Union regulations on algorithmic decision-making and a „right to explanation”*, <https://arxiv.org/pdf/1606.08813>
8. *Handbook on European data protection law (2018 edition)*, Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének és az Európa Tanácsnak a közös kiadványa, Luxemburg, 2018.
9. KULISITY Mária: *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.
10. NAGY Adrienn: *Új jogintézmények a polgári perbeli bizonyítás szabályozásában*, Jogtudományi Közlöny, 2018/1.
11. PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári eljárásjog I–II. – új Pp. – Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2020. április 1.* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2020. HVG-ORAC Jogkódex elektronikus változat.

12. PETROVICS Zoltán: *Az elektronikus dokumentum körüli dilemmák a munkajogban*, HR & Munkajog, 2016/10.
13. Rátkai Ildikó: *Az általános adatvédelmi rendelet (GDPR) hatása a munka világára*, Munkajog, 2018/4.

Egyéb források

1. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
2. A NAIH által kibocsátott adatvédelmi értelmező szótár. Elérhetőség: <https://www.naih.hu/adatvedelmi-szotar.html> (letöltés ideje: 2020. 03. 06.)
3. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény
4. A Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
5. 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-rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló 2016/679 rendelete (2016. április 27.)
6. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény
7. Pf. 20.133/2019/5. sz. döntés.