

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

Adatvédelem a munkajog területén

Szerző: dr. Egri-Szabó Lilla

Tata

2017. március 28.

I. Bevezetés

Az adatvédelem területén a szabályozás alapját az Alaptörvény adja. Az Alaptörvény II. cikke kimondja, hogy az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg. Az Alaptörvény VI. cikk (2) bekezdése értelmében mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez, valamint a közérdekű adatok megismeréséhez és terjesztéséhez.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) meglehetősen szűkszavúan szabályozza az adatvédelem kérdését, amelynek oka, hogy az adatkezelés célja, módszere, az alkalmazott eszközök rendkívül sokfélék. Az Mt. 9-11. §-ai rendelkeznek a személyiségi jogok védelméről. Az Mt. 9. § a személyiségi jogvédelem terén visszautal a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. V. törvényre (Ptk.), és 2:42 - 2:54. §-ait alkalmazni rendeli. A munkajog területén az adatvédelem részletszabályait az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (Infotörvény) határozza meg.

A munkajog területén az adatvédelem specialitását az adja, hogy a szerződő felek közötti mellérendeltség csak látszólagos: a munkavállaló egzisztenciálisan kiszolgáltatott helyzetéből adódóan a munkavállaló döntési szabadsága abból áll, hogy a munkáltató által meghatározott feltételekkel munkát vállal-e az adott munkáltatónál, vagy nem. Napjainkban azonban - a technológiai fejlődésnek köszönhetően - a munkáltatók is kerülhetnek kiszolgáltatott helyzetbe: a munkavállalók akár egy gombnyomással olyan információt, adatot juttathatnak el harmadik személy részére (akár a konkurenciához), amellyel jelentős kárt okozhatnak munkáltatójuknak. A munkáltatók oldalán további veszélyként jelentkezik, hogy hatósági vagy peres eljárás esetén a munkavállaló hivatkozására olyan adatkezelés is jogellenesnek minősülhet, amelyhez a munkavállaló formálisan hozzájárult.

II. Személyiségi jog korlátozása

A személyiségi jogok korlátozásánál általános szabályt a másik személy személyiségi jogainak védelme jelenti. E téren a munkáltatónak nemcsak joga van a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozására, hanem adott esetben kötelezettség is terheli a többi munkavállaló biztonsága érdekében, pl.: alkalmassági vizsgálat, szonda alkalmazása. A Legfelsőbb Bíróság MK 122. számú állásfoglalásában kifejtette, amennyiben a munkavállaló teljes alkoholtilalom alá esik, a munkáltató megfelelő vizsgálatot nemcsak jogosult, hanem köteles is rendszeresen ellenőrizni, hogy a munkavállalók megtartják-e az alkoholtilalomra vonatkozó előírásokat. Ha a munkavállaló a vizsgálatban a közreműködést megtagadja, ezáltal a munkaviszonnyal kapcsolatos kötelezettségét vétkeesen megszegi, vele szemben hátrányos jogkövetkezmények alkalmazhatóak. A munkáltató ilyen esetben sem élhet vissza az ellenőrzés jogával, pl.: személyes bosszúból naponta többször, hosszabb időn keresztül végzi a vizsgálatot.

Az Mt. 9. § (2) bekezdése a személyiségi jogok korlátozását két konjunktív feltételtől teszi függővé: egyrészt a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, másrészt a cél elérésével arányos. Az arányosságnál a munkáltató oldalán elérni kívánt cél és a munkavállaló oldalán felmerülő tényleges hátrány közötti objektív megítélésből kell kiindulni. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell (Mt. 9. § (2) bekezdés). Az Mt. 9. § (3) bekezdés értelmében a munkavállaló személyiségi jogairól általános jelleggel, előre nem mondhat le. A jogszabály rendelkezése ugyanakkor nem zárja ki az egyes személyiségi jogokról való lemondást, természetesen a rendeltetésszerű joggyakorlás keretei között. További megszorítás, hogy a joglemondás csak írásban történhet (Mt. 9. § (3) bekezdés, és a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni (Mt. 5. § (2) bekezdés).

III. Adatkezelés jogalapja

1. Törvényi felhatalmazás

Az adatkezelés törvényi felhatalmazáson alapul az adóról és társadalombiztosításról szóló jogszabályok rendelkezése szerint. A törvények ilyen esetben részletesen meghatározzák a kötelezően kezelendő adatok körét.

2. Érintett hozzájárulása

Az érintett akaratnyilvánítása akkor tekinthető megadottnak, ha félreérthetetlen beleegyezését adja az adatkezeléshez; hozzájárulása megfelelő tájékozottságon alapul; határozott és önkéntes. A munkajogban az adatkezelés területén az önkéntesség fogalma jelenthet problémát. Ez az önkéntesség a „befolyástól mentességet” jelenti: amennyiben a munkavállaló fenyegetettség hatására (amennyiben nem járul hozzá adatainak munkáltató általi kezeléséhez, hátrány éri) adja meg hozzájárulását adatainak kezeléséhez, nem beszélhetünk önkéntességről.

3. Érdekmérlegelés

A 95/46/EK Európai Parlamenti és Tanácsi Irányelv (Adatvédelmi Irányelv) 7. cikk f/ pontja alapján a tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben kezelhetők, ha az adatkezelő vagy az adatokat megkapó harmadik fél, vagy felek jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezeknél az érdekeknél magasabb rendűek az érintettnek az 1. cikk (1) bekezdése értelmében védelmet élvező érdekei az alapvető jogok és szabadságok tekintetében. Az Adatvédelmi Irányelv hivatkozott 7. cikkének f/ pontja az Európai Bíróság ítélete alapján olyan rendelkezés, amelyre az egyének a nemzeti bíróságok előtt közvetlenül hivatkozhatnak.

Az Infotörvény ugyanakkor az érdekmérlegelést nem általános jogalként határozza meg, hanem speciális esetekben alkalmazandó kiegészítő jogelvként: egyrészt ha az érintett hozzájárulásának beszerzése lehetetlen, vagy aránytalan költséggel járna, másrészt ha az adatfelvételre eredetileg az érintett hozzájárulásával került sor, azonban az adatkezelés - külön hozzájárulás nélkül, vagy a

hozzájárulás visszavonását követően - az eredetitől eltérő célból folytatódik, harmadrészt ha az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése céljából szükséges.

IV. A Munka Törvénykönyve szabályozása

Az Mt. 10. § alapján a munkavállalótól csak olyan adat közlése várható, amely a személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A személyes adatok kezeléséről a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalót, míg az adatok harmadik személlyel való közlésére csak törvényben meghatározott esetben, vagy a munkavállaló hozzájárulásával kerülhet sor.

A munkáltató tájékoztatási kötelezettségének ki kell terjednie arra is, hogy a tőle kért adatok milyen információval szolgálhatnak a munkáltató részére, milyen cél megvalósításához szükségesek. Olyan adat kezelése, amely nem nyújt lényeges tájékoztatást a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszüntetése szempontjából, jogsértő, ugyanis indokolatlanul korlátozza a munkavállalók jogait.

Az adatkezelésnek természetesen meg kell felelni az Infotörvény 4. §-ában meghatározott alapelveknek: így különösen a célhoz kötöttségnek (amelynek az adatkezelés minden szakaszában érvényesülnie kell), a szükségesség és arányosság elvének, továbbá hogy az adatok felvételének, illetve kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

1. Munkaviszony létesítése

A munkaviszony létesítésekor az adatkezelés célja, hogy a munkáltató döntése meghozatalához a lehető legtöbb információt szerezze be. Az állásinterjún elhangzó kérdések, és beszerezhető adatok körébe tartozik a végzettség, nyelvismeret, tapasztalat, kommunikációs készség. Bizonyos munkakörök betöltése esetén indokolt lehet különleges adatok kezelése is, pl. pártvezetőnél pártállás; egyházi tisztségviselőnél felekezeti hovatartozás, stb.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság mellett működött Tanácsadó Testület korábban megfogalmazta, hogy állásinterjún nem tehető fel kérdés többek között a pályázó lakóhelyéről. Ez az ajánlás azonban több szempontból is aggályos: egyrészt a munkáltatók a személyes adatok között rendszerint nyilvántartják a munkavállaló lakóhelyét, másrészt ha a munkáltató útiköltség megtérítését vállalja, akkor a munkáltatónak gazdasági érdeke fűződik ahhoz, hogy munkavállalója minél közelebb lakjon a munkavégzés helyéhez.

A munkaviszony létesítése körében kérdésként merül fel továbbá, hogyha a munkaviszony mégsem jön létre, a pályázó adatai a későbbiekben kezelhetőek-e. A további adatkezelés megengedhetősége, illetve annak jogalapja az adatkezelés céljától függ. Célként jelenhet meg a későbbi munkaviszony létesítés, ekkor az adatkezelés feltétele az érintett hozzájárulása. A másik eset, ha későbbi igényérvényesítés végett válik szükségessé az adatok továbbkezelése. Ekkor az adatkezeléshez a jogalapot az Infotv. 6. § (5) bekezdése adja, mely szerint az érintett az adatkezeléshez eredetileg hozzájárult, és a munkáltató jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges a további adatkezelés.

2. Munkaviszony megszűnése

Munkaviszony megszűnése esetén az adatkezelés jogalapja tekintetében különbséget tehetünk aszerint, hogy az adatkezelés megengedhetősége törvényen (társadalombiztosítási ellátásokról szóló törvény, adó), az érintett hozzájárulásán vagy érdekmérlegelésen alapul.

Kérdésként merül fel, hogy a jogviszony munkavállaló általi megszüntetése esetén álláskeresői szándékáról kell-e tájékoztatnia munkáltatóját. A Mfv.I.10.423/2015/7. számú ítéletében megállapította, hogy az álláskereső okairól a munkavállaló nem köteles tájékoztatni munkáltatót, mert az a magánszférájába tartozó, döntési szabadságát érintő kérdés.

3. Alkalmassági vizsgálat

Az Mt. 10. § (1) bekezdés alapján a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó

szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. Az Mt. 13. § alapján munkaviszonyra vonatkozó szabály a jogszabály, a kollektív szerződés, az üzemi megállapodás, illetve az egyeztető bizottság határozata kollektív vitában. Az alkalmassági vizsgálat során az adatkezelés tekintetében a célhoz kötöttség elvének kell megfelelni. A célhoz kötöttség elvére figyelemmel meg kell határozni, hogy a vizsgálat milyen készség, milyen képesség ellenőrzésére irányul, továbbá, hogy az a készség, képesség miért szükséges az adott munkaviszonyhoz.

Az alkalmassági vizsgálat kapcsán a munkáltatót előzetes és utólagos tájékoztatási kötelezettség is terheli. Előzetesen fentiek szerint tájékoztatnia kell a munkavállalót a vizsgálat céljáról, illetve az alkalmazott módszerről. Utólagosan a munkavállaló jogosult teljes körűen megismerni a vizsgálat eredményét. A vizsgálat eredményéről először a munkavállaló szerezhethet tudomást, majd az eredmény ismeretében a munkavállaló a munkáltató tájékoztatását megtilthatja. A vizsgálat eredményéről a munkáltatónál csak az szerezhethet tudomást, aki az alkalmassági vizsgálattal kapcsolatban döntéshozó helyzetben van.

Az alkalmassági vizsgálat kapcsán az adatvédelmi biztos állásfoglalása szerint személyiségteszt végezhető, azonban digitális arcelemző technika, poligráf használata nem engedélyezett. Kérdésként merül fel, hogy a munkáltató a pályázók, illetve munkavállalók FACEBOOK profiljáról szerezhethet-e információ. A többségi álláspont szerint a FACEBOOK -ra történő feljelentkezéssel az érintett képeit, bejegyzéseit, stb. a nyilvánosság számára hozzáférhetővé tette. E körülményre tekintettel nincs akadálya, hogy a munkáltató a FACEBOOK-on keresztül informálódjon a munkavállalóval, illetve pályázóval kapcsolatban.

Az alkalmassági vizsgálaton belül talán az egyik legfontosabb terület az egészségügyi alkalmassági vizsgálat, amelyet csak orvos végezhet el, alkalmazását jogszabály határozza meg, továbbá a munkáltató csak az alkalmasság tényéről kaphat tájékoztatást. Egy esetben a munkáltató az egészségi állapotra vonatkozó adat birtokába kívánt jutni arra hivatkozva, amennyiben nem megfelelő egészségi állapotú munkavállalót alkalmaz, kártérítési felelősség terheli. Az adatvédelmi biztos döntésében

rámutatott, hogy a munkáltató felelőssége addig terjed, hogy meghatározza a munkakörhöz tartozó egészségügyi kockázatot, továbbá biztosítsa az orvosi vizsgálat lehetőségét.

4. Munkavállaló ellenőrzése

A szabályozás alapját az Mt. 42. § (2) bekezdés a/ pontja - amely szerint a munkavállaló a munkáját a munkáltató irányítása szerint köteles végezni -, valamint az Mt. 52. § (1) bekezdés b/ és c/ pontjai - amely értelmében a munkavállaló munkaideje alatt köteles a munkáltató rendelkezésére állni, és munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, utasítások betartásával végezni - jelentik. A munkáltató irányítási, utasítási (konkretizálási) jogának gyakorlása és a munkavállalók Mt. 52. §-ban foglalt általános kötelezettségei megtartása végett a jogalkotó az Mt. 11. §-ában ellenőrzési jogot biztosított a munkáltatónak. E jogkörében eljárva a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. Az ellenőrzés, és az ellenőrzés során alkalmazott módszerek, eszközök nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével; és a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A munkavállalót az ellenőrzés céljából történő technikai eszközök alkalmazásáról előzetesen tájékoztatni kell. Az ellenőrzés szükségszerűen együtt jár személyes adatok kezelésével.

Az ellenőrzés körében általánosságban a munkáltató oldaláról az merül fel, hogy a munkavállaló munkaidejében ténylegesen munkát végez-e, azt megfelelő mennyiségben, minőségben teszi-e. Ezt meghaladóan főként személy- és vagyonvédelmi indokok állnak a háttérben. Az ellenőrzés körében általános probléma a modern technológiák elterjedése, általánossá - és ezzel egyidejűleg olcsóbbá - válása következtében, hogy a munkáltatók az alkalmazott eszközhöz választanak célt, és nem fordítva, ezzel pedig sérül az adatkezelés célhoz kötöttsége.

Fentiek alapján az alábbi általános szabályok alkalmazhatóak a jogszerű ellenőrzés terén: az ellenőrzés célhoz kötöttsége; a cél csak jogszerű, méltánylást érdemlő munkáltatói érdek védelme lehet; az alkalmazott eszköz alkalmas legyen a cél elérésére; az ellenőrzés nem lehet titkos (előzetes tájékoztatási kötelezettség); csak szükséges mértékű adatkezeléssel járhat; a munkavállalók jogait az

ellenőrzés során végig biztosítani kell; az ellenőrzés csak a munkával összefüggésben történhet; a munkavállaló emberi méltósága nem sérülhet.

5. Az ellenőrzés formái

5.1. Telefonhasználat ellenőrzése

A munkáltató egyik lehetősége az ellenőrzésre, hogy a telefon magánhasználatát nem engedélyezi. Erről a körülményről, valamint arról, hogy a munkáltató valamennyi kimenő hívást ellenőrizheti, tájékoztatni kell a munkavállalókat. Amennyiben a munkavállalók a tájékoztatást megkapták, a munkavállaló már annak tudatában kezdeményez telefonhívást, hogy a munkáltató valamennyi hívásról információt szerezhet.

A másik megoldás a kétféle előhívószám bevezetése: az egyik a magán, a másik a munkahelyi hívások bonyolítása körében. A magánhívásokról ebben az esetben a munkáltató nem szerezhet részletes információt, ugyanakkor az elkülöníthetőségre tekintettel lehetőség van a költségek megosztására.

Harmadik lehetőség a hívásrészletező kérése: ekkor azonban a listát először a munkavállalónak kell átadni, hogy a magánhívások részletes adatait felismerhetetlenné tehesse, és csak ezt követően kerülhessen a lista a munkáltatóhoz. A költségmegosztásra e módszer alkalmazása esetén is lehetőség van.

Végül említést kell tenni a telefonbeszélgetések rögzítéséről: csak indokolt esetben kerülhet erre sor, pl. telefonon történő szerződéskötéskor. A rögzítés jogalapját egyrészt törvényi felhatalmazás teremtheti meg, másrészt hozzájárulás a rögzítéshez; fontos azonban, hogy mind a két felet (nemcsak a munkavállalót, hanem a harmadik személyt is) tájékoztatni kell a beszélgetés rögzítéséről.

5.2. Elektronikus levelezés

Az elektronikus levelezés körében különbséget kell tenni a kimenő és bejövő üzenetek között. A kimenő tételek körében a munkáltatót ellenőrzési jog csak a munkáltató tulajdonát képező levélfiók

tekintetében illeti meg. A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalót, hogy az elektronikus levelezés kizárólag hivatalos használatra alkalmazható, továbbá hogy a munkáltató a munkavállalót e körben ellenőrzi.

A bejövő tételek körében az ellenőrzési jog korlátozottabb: először a munkavállalónak kell lehetőséget biztosítani, hogy megvizsgálja az elektronikus levélcímére érkezett üzeneteket, és amelyek személyes adatot tartalmaznak, azokat a munkavállaló törölheti.

5.3. Papír alapú levél

A munkahelyre érkező papír alapú levél esetén, amennyiben kétség merül fel, hogy az hivatalos, vagy magánjellegű, a magánjellet vélelmezve, célszerű, ha a címzett bontja fel. Amennyiben a magánjellegű levelet nem az illetékes személy bontotta fel, a levél visszazárását követően jelezni kell a levélen, hogy azt ki és mikor bontotta fel.

5.4. Internet-használat

A munkáltató a számítógép magáncélú használatát megtilthatja. Amennyiben a munkavállaló az internetet magáncélra használja, az nem minősül személyes adatnak, úgy kell tekinteni, mintha az adatkezeléshez hozzájárult volna. A munkáltató korlátozott módon is engedélyezheti a magáncélú használatot: akár az ellenőrzési jog fenntartásával, akár bizonyos oldalak letiltásával.

Amennyiben a munkáltató a munkavállaló részére számítógépet biztosít, a munkáltató az átadott számítógépen tárolt adatokat csak akkor ellenőrizheti, ha a számítógépet kizárólag munkavégzésre adta át, és a munkavállaló az ellenőrzéshez hozzájárult. A munkavállalónak a számítógép leadáskor törölnie kell a magánjellegű fájlokat, ellenkező esetben úgy kell tekinteni, hogy azok megismeréséhez hozzájárult. Az ellenőrzésnek azonban ebben az esetben is célhoz kötöttnek kell lennie, így azt megállapíthatja, hogy a gépen tiltott fájlformátum található, azonban pl. egy filmfájlba már nem lehet betekinteni. A munkavállalók kémprogrammal történő megfigyelése - annak aránytalanságára tekintettel - tilos.

5.5. Földrajzi helymeghatározás

GPS illetve helymeghatározásra alkalmas mobilalkalmazás igénybevételének feltétele, hogy a munkavállaló munkaköre azt indokoltá tegye (pl. fuvarozó, futár munkakörben dolgozzon), továbbá a munkáltatónak tájékoztatni kell a munkavállalót a nyomon követésről. Ilyen jellegű ellenőrzésre munkaszervezéssel összefüggő célból, munkaidőben és kizárólag a munkáltató által biztosított eszközön kerülhet sor.

5.6. Kamera alkalmazása

A Nemzeti Adatvédelmi és Információ Hatóság (NAIH) a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről ajánlást adott ki. Az állásfoglalás rögzítette, hogy az Mt. szabályai önmagában nem adnak felhatalmazást kamera alkalmazására a munkahelyen. A kamerás megfigyelés alapvető szabályait a személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (Szytv.) határozza meg. Elektronikus megfigyelő rendszer alkalmazása esetén a munkáltatónak igazolnia kell, hogy a rendszer megfelel az Infotörvény 4. § (1) és (2) bekezdéseiben meghatározott célhoz kötöttség elvének, továbbá az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f/ pontja szerinti érdekmérlegelési tesztnek. A kamerás megfigyelési rendszer abszolút korlátját az emberi méltóság tiszteletben tartása jelenti: így bizonyos helyiségekben (öltöző, mosdó, stb.) nem lehet kamerát elhelyezni; a megfigyelés nem irányulhat egy konkrét munkavállalóra, illetve az ő tevékenységére; a megfigyelésnek nem lehet célja a munkahelyi viselkedés befolyásolása.

A célhoz kötöttség elve alapján a munkáltatónak minden egyes kamera esetén meg kell jelölnie, milyen célból, mely terület megfigyelésére szolgálnak, illetve milyen látószögben rögzítik a képet. Szintén a célhoz kötöttség elve érvényesül az adatkezelés időtartamának meghatározásakor. Főszabály szerint ennek ideje három munkanap. A felvétel visszanezésére szűk személyi kör jogosult. Az állásfoglalás továbbá rögzítette, hogy elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása esetén nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására, azonban előzetesen tájékoztatni kell őket. Az állásfoglalás részletesen felsorolja a tájékoztatás szükséges tartalmi elemeit.

V. Összefoglalás

Jelen cikk célja az volt, hogy áttekintést nyújtson az adatvédelem fontosságáról, és a munkaviszonyban előforduló legtipikusabb eseteiről. A teljes igénye nélkül is megállapíthatjuk, hogy az adatvédelem szabályainak ismerete mind munkáltatói, mind munkavállalói oldalról rendkívül fontos.

Felhasznált joganyag:

Alaptörvény II. cikk, VI. cikk

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Mt.) 5. §, 9. §, 10. §, 11. §, 13. §, 42. §, 52. §

2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (Infotörvény)
4. §, 6. §

MK 122. szám

95/46/EK Európai Parlamenti és Tanácsi Irányelv (Adatvédelmi Irányelv) 7. cikk f/ pontja

Kúria Mfv.I.10.423/2015/7. szám alatti ítélete

Felhasznált irodalom:

dr. Szőke Gergely László - dr. Balogh Zsolt György - dr. Polyák Gábor - dr. Rátai Balázs: Munkahelyi adatvédelem, Nemzeti Jelentés - Magyarország, 2012. január

http://pawproject.eu/en/sites/default/files/page/web_national_report_hungary_hu.pdf

Adatvédelem és információszabadság a mindennapokban (szerk. Péterfalvi Attila), HVG-ORAC, 2012.

A munka törvénykönyvének magyarázata (szerk. Kardkovács Kolos), HVG-ORAC, 2014.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről, <https://www.naih.hu/files/Ajanlas-a-munkahelyi-kameras-megfigyelesr-l.pdf>