

LUKÁCS ADRIENN*

Az elfeledtetéshez való jog a munkajogban**

Bevezetés

A 21. századra nagymértékben megváltozott az információ és a személyes adatok létrehozásának, tárolásának és előhívásának folyamata. Napjainkban soha nem látott mennyiségű és minőségű adat megosztása figyelhető meg; a technológiai fejlődésnek köszönhetően pedig ezen adatok tárolása és előhívása sokkal olcsóbbá és egyszerűbbé vált. Míg korábban a felhalmozott információ tárolására és előhívására különféle intézményeket kellett létrehozni és működtetni (pl.: könyvtár, levéltár) és a megőrzött információ köre korlátozott volt, addig napjainkra a számítástechnikai eszközök által exponenciálisan megnőtt a tárolható adatok köre mind a minőség, mind a mennyiség vonatkozásában. Míg évszázadokon keresztül a felejtés volt a norma, az utóbbi pár évtized során az emlékezés vált főszabállyá.¹

Az emlékezés ily mértékű kiterjesztése komoly következményekkel jár az egyénekre nézve, legyen szó akár a személyes kapcsolataikról, a jó hírnevükről, vagy éppen a munkavállalási lehetőségeikről. A nagyfokú emlékezés ahhoz a - még friss - helyzethez vezet, hogy az adatok korlátlan tárolása esetén előfordulhat, hogy az egyént egy évtizedekkel korábbi tette alapján ítélik meg. Míg korábban ezeknek a cselekedeteknek nagyrésze természetes úton elhalványodott, vagy akár a feledés homályába merült, addig ma már évtizedekkel később is változatlan formában idézhető elő a kérdéses cselekedet vagy tartalom, sokszor pusztán pár kattintással.² Ehhez a megváltozott technológiai környezethez nemcsak az emberi elmének, hanem a jogszabályoknak is igazodniuk kell, a törléshez való jog szerepe felértékelődik. A személyes adatok védelméhez való jog terén különféle rendelkezések és jogosultságok, különösen a törléshez és az elfeledtetéshez való jog hivatottak biztosítani, hogy a személyes adatok kezelése többek között pontos és naprakész adatokra korlátozódjon, az érintett pedig törölhesse az adatokat, amennyiben azok nem felelnek meg valamilyen okból a jogszabályi követelményeknek.

* tanársegéd, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, MKTB Képzések Intézete

** A kutatást az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

¹ SZÉKELY IVÁN: *Jog ahhoz, hogy elfelejtsenek töröljenek*. Információs Társadalom, 2013/3-4, 7. p.

² MAYER-SCHÖNBERGER, VIKTOR: *Delete – The Virtue of Forgetting in the Digital Age*. Princeton University Press. 2011. 92. p.

A személyes adatok védelméhez való jog a munkavállalókat is megilleti: a tanulmány célja, hogy bemutassa a téma egyik különös aspektusát, az elfeledtetéshez való jogot a munka világában. A törléshez való jog a munka világában (sem) korlátlan: azt a munkáltatót megillető és terhelő jogok és kötelezettségek fényében kell vizsgálni. A tanulmány elsődlegesen a vonatkozó jogszabályokból, valamint a bírói gyakorlat értelmezéséből vezeti le a megállapításait, a jogtudományi értelmezésekre támaszkodva. A tanulmány először áttekinti az elfeledtetéshez való jog európai uniós adatvédelmi alapjait: az elfeledtetéshez való jog „forrásaként” szolgáló Google Spain ítéletet, valamint a GDPR vonatkozó rendelkezéseit. Az általános jogi keretek ismertetését követően pedig a tanulmány a munka világát vizsgálja, és áttekinti, hogy miként érvényesül az elfeledtetéshez való jog ezen a specifikus területen.

1. Az elfeledtetéshez való jog az adatvédelemben

A 21. században a törléshez való jog kiemelt jelentőséggel rendelkezik, érvényesülését a hatályos európai uniós adatvédelmi szabályok is biztosítják. Bár a törléshez való jog már az adatvédelmi rendelet³ (General Data Protection Regulation, a továbbiakban: GDPR) hatályba lépését megelőzően is létező fogalom volt az EU-s adatvédelem terén, a GDPR jelentősen megerősítette ezen jogosultságot, kodifikálva annak az online világban érvényesülő aspektusát, az elfeledtetéshez való jogot.⁴ A megnövekedett mennyiségű és minőségű adatkezelések, valamint az adatok szinte korlátlan tárolása mellett kiemelkedően fontos, hogy az emlékezés korában a felejtésnek is legyen helye, melyet az elfeledtetéshez való jog hivatott biztosítani. A felejtés elfelejtése ugyanis nem csak az egyének vonatkozásában jár komoly következményekkel, hanem társadalmi szinten is.⁵ Az Európai Unióban ez az érintetti jogosultság a 2014-es Google Spain ítélettel került reflektorfénybe, majd a GDPR-ban nyert részletesebb szabályozást.

1. A Google Spain ügy

Bár a törléshez való jog a GDPR „elődjében”, az adatvédelmi irányelvben⁶ is megtalálható volt,⁷ annak egyik aspektusa, az elfeledtetéshez való jog a 2014-es C-131/12. számú

³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) 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) (EGT-vonatkozású szöveg) HL L 119. 2016. 5. 4., 1–88. pp.

⁴ PÉTERFALVI ATTILA (szerk.) – RÉVÉSZ BALÁZS (szerk.) – BUZÁS PÉTER (szerk.): *Magyarázat a GDPR-ról*. Wolters Kluwer Hungary. Budapest, 2018. 180. p.

⁵ Az egyének tekintetében kiemelendő a jelenben élés „képessége”, társadalmi szinten pedig annak elismerése, hogy az egyének képesek a változásra, a fejlődésre – melyekre nézve kihívást jelent a túlzott emlékezés. Forrás: MAYER-SCHÖNBERGER 2011, 12–13. pp.

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 95/46/EK irányelve (1995. október 24.) a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról. OJ L 281, 23.11.1995, 31–50. pp.

⁷ „Adathozzáféréshez való jog” című 12. cikk (95/46/EK irányelv): „A tagállamoknak biztosítaniuk kell minden érintett számára a jogot, hogy az adatkezelőtől: [...] b) az esettől függően kérje az olyan adatok helyesbítését,

Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González ügyben került pontosításra.⁸

Az előzetes döntéshozatali eljárás alapügyének felei a Google Spain SL és a Google Inc, valamint az Agencia Española de Protección de Datos (spanyol adatvédelmi ügynökség) és M. Costeja González voltak. 2010-ben M. Costeja González panaszt nyújtott be az adatvédelmi ügynökséghez a La Vanguardia (nagy példányszámban megjelenő spanyol napilap kiadója) és a Google Spain, valamint Google Inc. ellen, mivel amennyiben egy internetes felhasználó beírta a Google keresőjébe González úr nevét, akkor az a La Vanguardia két olyan (1998-as) linkjére irányította, melyek González úr nevét egy társadalombiztosítási tartozás behajtására irányuló lefoglalással kapcsolatos ingatlan-árveréssel összefüggésben említették. González úr panaszában egyrészt azt kérte, hogy kötelezzék a La Vanguardia-t, hogy törölje vagy módosítsa a közleményt, oly módon, hogy a nevét ne említsék meg bennük, másrészt kérte, hogy a Google Spain vagy a Google Inc.-t kötelezzék arra, hogy személyes adatait töröljék, vagy tegyék felismerhetetlenné, a célból, hogy a keresőmotor ne adjon ki a keresési találatok között a közleményekre mutató linkeket. Az adatvédelmi ügynökség a La Vanguardia vonatkozásában elutasította a panaszt, megállapítva, hogy a szóban forgó információ közzététele jogilag megalapozott volt, mivel azt a szociális és munkaügyi minisztérium rendelte el, és célja az volt, hogy a lehető legnagyobb nyilvánosságot biztosítsanak az árveréseknek az árverési vevők minél nagyobb számú részvétele érdekében. A Google Spain és Google Inc. vonatkozásában azonban helyt adott a panasznak.⁹

A Google Spain és a Google Inc. azonban keresetet nyújtott be a határozat ellen az Audiencia Nacional (nemzeti bíróság) előtt, mely előzetes döntéshozatali eljárás keretében fordult az Európai Unió Bíróságához (továbbiakban: EUB). Az előzetes döntéshozatali eljárásban többek között¹⁰ azt a kérdést terjesztette fel az EUB-hez, miszerint az adatvédelmi irányelvben meghatározott érintetti jogosultságok magukba foglalják-e az „elfeledtetéshez való jogot”, azaz a törléshez és az adatok zárolásához való jogot, valamint a tiltakozáshoz való jogot¹¹ „úgy kell-e értelmezni, hogy azok kiterjednek arra, hogy az

törlését vagy zárolását, amelyek feldolgozása [helyesen: kezelése] nem felel meg ezen irányelv rendelkezéseinek, különösen az ilyen adatok hiányos vagy hibás volta miatt[.]”

⁸ BUNN, ANNA: *The curious case of the right to be forgotten*. Computer Law & Security Law Review. 2015 (31). 348. p.

⁹ C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 14–17. bek.

¹⁰ Emellett arra vonatkozóan is kérdést tett fel, miszerint a területi és tárgyi hatályra vonatkozó rendelkezések magukba foglalják-e a kérdéses tevékenységet, illetve az adatkezelésnek minősül-e. Az EUB mindkét vonatkozásban megerősítő választ adott, kimondva, hogy az adatvédelmi irányelv területi hatálya magába foglalja a kérdéses tevékenységet, így a vonatkozó adatvédelmi rendelkezések alkalmazandók, illetve, megállapította, hogy „a keresőmotorok útján végzett olyan tevékenység[...], amely harmadik fél által az interneten közzétett vagy megosztott információk kereséséből, automatikus indexálásából, ideiglenes tárolásából, majd végül bizonyos válogatási szempontok alapján az internethasználók számára történő hozzáférhetővé tételéből áll[.]” (C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 41. bek.) adatkezelésnek minősül.

¹¹ 95/46/EK irányelv 14. cikk: „A tagállamoknak biztosítaniuk kell az érintettnek, hogy: a) legalább a 7. cikk e) és f) pontjában foglalt esetekben, sajátos helyzetével kapcsolatos lényeges jogos érdekből bármikor tiltakozhasson a rá vonatkozó adatok feldolgozása ellen, kivéve, ha erről a nemzeti jog másként rendelkezik. Jogos tiltakozás esetén az adatkezelő által kezdeményezett adatfeldolgozás a továbbiakban nem terjedhet ki a szóban forgó adatokra; b) kérelemre és térítésmentesen tiltakozhasson az olyan, rá vonatkozó személyes adatok feldolgozása ellen, amelyekkel kapcsolatban az adatkezelő előre jelzi, hogy feldolgozásuk célja közvetlen üzletszerzés, illetve

érintett közvetlenül a keresőmotorokhoz forduljon a személyére vonatkozó, harmadik fél honlapján közzétett információ indexálásának megakadályozása érdekében azon kívánságára hivatkozva, hogy az internethasználók ne ismerhessék meg ezen információt, ha azt magára nézve károsnak tartja, vagy szeretné, ha ezen információ tárolását megszüntetnék, legyen szó akár harmadik fél által jogszerűen közzétett információról?”¹²

Fontos leszögezni, hogy a döntés a törlés egyik speciális területére, az internetes keresőmotorok találati listájáról való eltávolításra vonatkozott, kimondva, hogy a törléshez való jogból következően az érintett kérelmezheti a találati listából a rá vonatkozó adatok törlését, amennyiben az adatok kezelése összeegyeztethetetlen az adatvédelmi alapelvekkel és az adatkezelés céljával, mivel azok az ügy körülményeit vizsgálva nem megfelelőek, nem relevánsak, illetve túlzó mértékűek.¹³ Az EUB felhívta a figyelmet nemcsak arra, hogy a keresőmotorok olyan rendszerezett információtömeget biztosítanak a felhasználókról,¹⁴ mely érintheti az érintett magánéletének számos vonatkozását, hanem hangsúlyozta a keresőmotorok társadalomban betöltött jelentős szerepét is.¹⁵

Az EUB kimondta, hogy amennyiben a személyes adatok kezelése az adatkezelési követelményeket sértené, a törléshez való jog magába foglalja a jogot ahhoz, hogy az érintett a keresőmotorban történő nevére rákereséskor a találati listában kiadott eredmények már ne legyenek a névvel összekapcsolhatók.¹⁶ Az EUB szerint az eredetileg pontos adatok jogszerű kezelésének esetében is megilleti ez a jogosultság az érintettet, amennyiben az időmúlásra tekintettel, az eset összes körülményét figyelembe véve a személyes adatok nem megfelelőek, túlzó mértékűek, vagy már nem relevánsak az adatkezelési cél tükrében.¹⁷

Ugyanakkor ez a jogosultság nem lesz abszolút, azt esetről esetre kell vizsgálni, egy egyensúlyi helyzetet kell teremteni az érintett jogai és az internethasználók érdekei között (különös tekintettel a véleménynyilvánítás szabadságára, vagy akár az érintett személyére).¹⁸ Ez az egyensúly abban is megnyilvánult, hogy míg az EUB a közleményekhez

hogy tájékoztassák személyes adatainak harmadik személyeknek első alkalommal történő közlése, vagy a nevükben közvetlen üzletszerzés céljára történő felhasználás előtt, valamint számára az ilyen közlés vagy felhasználás elleni kifogás jogát kifejezetten biztosítani. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az érintettek tisztában legyenek a b) pont első albekezdésében említett jogukkal.”

¹² C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 20. bek.

¹³ C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 94. bek.

¹⁴ Emiatt az EUB különbséget tett a weboldal szerkesztője és a keresőmotor üzemeltetője, mint adatkezelő között.

¹⁵ C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 80. bek.

¹⁶ C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González [2014] ECLI:EU:C:2014:317, 99. bek.

¹⁷ COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION: *Press release No 70/14 Luxembourg, 13 May 2014 - Judgment in Case C-131/12 Google Spain SL, Google Inc. v Agencia Española de Protección de Datos, Mario Costeja González*. 2014. Elérhető: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2014-05/cp140070en.pdf> Letöltés ideje: 2020. december 16.

¹⁸ SCHUBAUER PETRA: *Az elfeledtetéshez való jog az új adatvédelmi rendelet tükrében*. Infokommunikáció és jog. 2017/2. 88. p.

történi könnyű hozzáférés megszüntetését elrendelte,¹⁹ az archivált újság tartalmának a megváltoztatását nem rendelte el.²⁰

2. Az elfeledtetéshez való jog az általános adatvédelmi rendeletben

Ugyan a törléshez (és az elfeledtetéshez) való jog a GDPR alkalmazását megelőzően is létezett, az nem egyezik teljes mértékben a GDPR 17. cikkében található jogosultsággal.²¹ A GDPR újítása, hogy a már korábban létező jogokat immár önálló formában szabályozta és megerősítette, valamint alkalmazásukat kifejezetten kiterjesztette az online térre is.²² A 17. cikk ugyanis két jogosultságról rendelkezik: a törléshez való jogról, valamint az elfeledtetéshez való jogról.²³ A törléshez való jog értelmében „[a]z érintett jogosult arra, hogy kérésére az adatkezelő indokolatlan késedelem nélkül törölje a rá vonatkozó személyes adatokat, az adatkezelő pedig köteles arra, hogy az érintettre vonatkozó személyes adatokat indokolatlan késedelem nélkül törölje.”²⁴ Minderre meghatározott indokok megléte esetén kötelezhető, amennyiben a személyes adatok kezelése már nem szükséges, az adatkezelésnek már nincs jogalapja, az érintett gyakorolja a tiltakozáshoz való jogát, jogellenes az adatkezelés, az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség miatt törölni kell a személyes adatot vagy a törlésre közvetlenül a gyermekeknek kínált, információs társadalommal összefüggő szolgáltatásokkal összefüggésben kerül sor.²⁵

Ezen túlmenően a GDPR rendelkezik az elfeledtetéshez való jogról, mely a törléshez való jogosultságból következik, és különösen jelentős az online térben.²⁶ Eszerint, ha az adatkezelő nyilvánosságra hozta a személyes adatot, és azt a törléshez való jog értelmében törölni köteles, az elérhető technológia és a megvalósítás költségeinek figyelembevételével meg kell tennie az észszerűen elvárható lépéseket – ideértve technikai intézkedéseket – annak érdekében, hogy tájékoztassa az adatokat kezelő adatkezelőket, hogy az érintett kérelmezte tőlük a szóban forgó személyes adatokra mutató linkek vagy e személyes adatok másolatának, illetve másodpéldányának törlését.²⁷ Ezzel a GDPR kiterjeszti

¹⁹ A Google az ítéletet követően létrehozta azt a mechanizmust, ami által törlési kérelmeket lehet beadni a keresőmotorhoz. A Google átláthatósági jelentése szerint 2014. május 29 óta 986.150 eltávolítási kérelmet kapott, melyek 3.863.584 eltávolítandó URL-re vonatkoztak. Forrás: GOOGLE: *Tartalomeltávolítási kérelmek az EU-s adatvédelmi jog alapján*. Elérhető: <https://transparencyreport.google.com/eu-privacy/overview> Letöltés ideje: 2020. december 2.

²⁰ EUROPEAN COMMISSION: *Factsheet on the „Right to be Forgotten” ruling (C-131/12)* Elérhető: https://www.inforights.im/media/1186/cl_eu_commission_factsheet_right_to_be-forgotten.pdf Letöltés ideje: 2020. december 15.

²¹ KUNER, CHRISTOPHER: *The Court of Justice of the EU Judgment on Data Protection and Internet Search Engines*. LSE Law, Society and Economy Working Papers 3/2015, 20. p.

²² PÉTERFALVI ATTILA – RÉVÉSZ BALÁZS – BUZÁS PÉTER 2018. 180. p.

²³ EUROPEAN DIGITAL RIGHTS: *Key aspects of the proposed General Data Protection Regulation explained: What are they? Why are they important? What are common misconceptions? What can be improved?* Elérhető: <https://edri.org/files/GDPR-key-issues-explained.pdf> Letöltés ideje : 2020. december 13. 6. p.

²⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (1).

²⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (1) a)-f).

²⁶ VOIGT, PAUL (szerk.) – VON DEM BUSSCHE, AXEL (szerk.): *The EU General Data Protection Regulation (GDPR). A Practical Guide*. Springer, 2017. 161. p.

²⁷ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (2).

a törléshez való jogot nemcsak magára a személyes adatra, hanem annak másodpéldányaira, nyilvánosságra hozott változataira is.²⁸

A GDPR azt is részletesen szabályozza, hogy miként tehető egyensúly a különféle jogos érdekek között, és mik azok az esetek, melyek kivételt képeznek a törléshez és az elfeledtetéshez való jog alkalmazása alól. Ide tartozik a véleménynyilvánítás szabadságához és a tájékozódáshoz való jog gyakorlása; jogi kötelezettség közérdekű vagy közhatalmi feladat; népegészségügy; közérdekű archiválás, tudományos és történelmi kutatás vagy statisztikai cél és az adatkezelő jogos érdekei.²⁹ Az adott eset összes körülményére tekintettel lehet megállapítani, hogy a törléshez való jognak vagy egyéb jogos érdekeknek kell-e érvényesülnie.³⁰

II. Munkajog és a „felejtés joga”

A GDPR-ban deklarált jogosultságok valamennyi érintettet, köztük a munkavállalókat is megilletik. Természetesen a meghatározott korlátozások a munkavállalók vonatkozásában is érvényesek, így a törlésre vonatkozó kérelmeknek a munkáltatók nem lesznek kötelesek minden esetben helyt adni, a törléshez való jogra hatással lesznek a munkáltatót és munkavállalót megillető és terhelő jogok és kötelezettségek. Különösen egyes meghatározott jogalapokra alapított munkahelyi adatkezelés esetén merülhet fel a törléshez való jog gyakorlásának kérdése. Emellett az adatvédelmi alapelvek érvényesülése (különösen szükségesség, pontosság) játszhat kiemelt szerepet.

1. Adatkezelési jogalapok és munkavállaló törléshez való joga

A GDPR a jogalapok körében meghatározza, hogy mik azok az esetek, melyek felhatalmazást adnak az adatkezelőnek arra, hogy a munkavállaló személyes adatait kezelje. Ilyen jogalapnak minősül az érintett hozzájárulása, az ún. szerződéses jogalap, a jogi kötelezettség,

²⁸ JÓRI ANDRÁS (szerk.): *A GDPR magyarázata*. HVG-ORAC. Budapest, 2018. 286. p.

²⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (3).

³⁰ Az irányelv alatt létező 29-es Adatvédelmi Munkacsoport (mely a tagállami adatvédelmi szervek képviselőiből állt) 2014 novemberében fogadta el az Európai Unió Bíróságának „Google Spain és Inc. kontra Agencia Española de Protección de Datos (AEPD és Mario Costeja González” C-131/12 ügyben hozott ítéletének végrehajtásáról szóló irányelveket (WP225), azzal a céllal, hogy az uniós tagállamok bíróságai és adatvédelmi felügyelő szervei egységes gyakorlatot alakítsanak ki a Google ítélet nyomán. Ebben a dokumentumban meghatározták azokat a szempontokat, melyeket figyelembe kell venni, amikor az adatvédelmi szabályok betartásának vizsgálatáról van szó. Ezen szempontok közé tartozik többek között, hogy az érintett közszereplő-e, kiskorú-e, az adat az érintett munkavállalásához kapcsolódik-e, naprakész, pontos-e, különleges adat-e, a személyes adat nyilvánosságra hozatalának körülményei (pl.: újságírás), az adat egyéni véleményt tükröz vagy megalapozott tény tartalmaz, stb. Az irányelveket a magyar adatvédelmi felügyeleti hatóság, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság is irányadónak tekintette a gyakorlatában. (A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a személyes adatoknak a Google keresőmotorjának találati listájából való eltávolításával kapcsolatos ügyek megítélése során figyelembe vett szempontokról).

az érintett létfontosságú érdeke, a közérdekű feladat ellátása és közhatalom gyakorlása, valamint az érdekmérlegelés jogalapja (az adatkezelő jogos érdeke).³¹ A foglalkoztatás kontextusában különösen a hozzájárulás, a szerződéses jogalap, a jogi kötelezettség jogalapja, valamint az érdekmérlegelés jogalapja rendelkeznek kiemelt fontossággal.³²

Amennyiben az adatkezelés jogalapja *jogi kötelezettség* végrehajtása, az érintetti jogosultságok gyakorlása korlátozott lesz. Nem érvényesíthető a törléshez/elfeledtetéshez való jog, amennyiben a személyes adatok tárolására jogi kötelezettségnek való megfelelés érdekében kerül sor.³³ A munka világában ilyen jogi kötelezettségnek minősül többek között a személyes adatok tárolása a társadalombiztosítási, illetve adójogi jogszabályok által előírt adatkezelések esetében.

A GDPR 17. cikk (1) b) értelmében a munkavállaló kérelmére törölni kell a személyes adatot, amennyiben a munkavállaló visszavonja az adatkezelés alapját képező *hozzájárulását*, és az adatkezelésnek nincs más jogalapja. A GDPR meghatározza, hogy a hozzájárulásnak milyen követelményeknek kell megfelelnie: eszerint önkéntesnek, konkrétan, tájékozottnak és egyértelműnek kell lennie.³⁴ A hozzájárulás nem minősül önkéntesen megadottnak, amennyiben az érintett és az adatkezelő között egyértelműen egyenlőtlen viszony található: a munkáltató és a munkavállaló között fennálló hierarchikus kapcsolat miatt a hozzájárulás önkéntessége gyakran megkérdőjeleződik, így a munkavállaló hozzájárulása csak kivételes esetben szolgálhat az adatkezelés jogalapjaként.³⁵ Azonban ezen kivételes esetekben, amennyiben a munkavállaló visszavonja a hozzájárulását, és nincs másik jogalap, ami alapján a személyes adatokat kezelni lehetne, a munkáltató köteles azokat törölni. Példaként említhető, amennyiben egy céges sportversenyre a munkáltató egyenpólokat csináltat és az ehhez szükséges adatokat (pl.: méret) a munkavállaló hozzájárulása alapján tárolja: mivel az adatkezelés a munkavállaló hozzájárulásán alapul, így a munkavállaló kérelmezheti az adatok törlését is.³⁶

Ennél bonyolultabb kérdést vet fel, ha a hozzájárulás olyan adatkezelés jogalapjaként szolgál, melyben a munkavállaló marketing anyagokban szerepel (pl.: promóciós videók, brosúrák, stb.).³⁷ Amennyiben a munkavállaló visszavonja a hozzájárulását, vizsgálni

³¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 6. cikk (1) a)-f).

³² ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Opinion 2/2017 on data processing at work*. 2017. 17/EN WP 249. 7-8. pp.

³³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (3) b).

³⁴ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete 4. cikk 11.

³⁵ JÓRI 2018. 128. p., ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Opinion 2/2017 on data processing at work*. 2017. 17/EN WP 249. 7-8. pp.

³⁶ MUNKAJOGIBLOG.HU: *Az „elfeledtetéshez való jog”* 2018. Elérhető: <https://munkajogiblog.hu/2018/06/13/elfeledteteshez-valo-jog/> Letöltés ideje: 2020. december 15.

³⁷ Példaként említhető a dán adatvédelmi ügynökség elé került ügy, melyben a munkáltató egykori munkavállalója kérelmezte a törlést. A munkavállaló ugyanis - a hozzájárulása alapján - több promóciós anyagban, videóban, szórólapon szerepelt. Szerepelt egy YouTube videóban is, melynek törlését kérelmezte. A munkáltató arról tájékoztatta, hogy ki fogják vágni a videóból a kérdéses részeket. A munkavállaló azonban a dán adatvédelmi felügyeleti szervhez fordult, mivel a promóciós anyagokban továbbra is megjelent. Utóbbi megállapította, hogy az adatkezelés jogalapja a hozzájárulás volt, amit visszavontnak kell tekinteni a törlési kérelemre tekintettel. Az ügynökség azt is megállapította, hogy három hónap elteltével a munkavállaló még mindig szerepelt a munkáltató honlapján és YouTube csatornáján található videóban. Az ügynökség komoly kritikával illette a munkáltatót, mivel nem tett eleget az őt terhelő törlési kötelezettségnek. Forrás: VINDING, NORRBOM: *Don't forget the right to be forgotten*. 2020. Elérhető: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Denmark/Norrbom-Vinding/Dont-forget-the-right-to-be-forgotten> Letöltés ideje: 2020. december 2.

kell, hogy más jogalap alapján kezelhető-e tovább a kérdéses személyes adat. Ebben az esetben különösen az *érdekmérlegelés jogalapjának* alkalmazása merülhet fel. Természetesen az adott eset körülményeitől lesz függő, hogy az egykori munkavállaló törléshez való joga vagy a munkáltató jogos érdekei felé billen-e el a mérleg. Bár a törléshez való jog gyakorlása önmagában nem követeli meg, hogy a munkavállalónak az adatkezelésből kára származzon, sem indokolási kötelezettséget nem telepít annak vonatkozásában, hogy miért kívánja az érintetti jogosultságait gyakorolni, a két oldal összevetésénél ezek szempontként megjelenhetnek. Következésképp szempont lehet, hogy a munkavállaló pontosan milyen típusú személyes adat törlését kérelmezte, annak eltávolítása mennyire könnyen/nehezen valósítható meg, illetve, hogy milyen érdekei fűződnek az eltávolításhoz.³⁸ Például amennyiben a vállalati honlapon található „csapatunk” fül alóli tartalom eltávolításáról van szó, más megítélés alá eshet egy a kizárólag az egykori munkavállalót ábrázoló portréfotó eltávolítása, vagy egy a munkavállalói közösséget ábrázoló csoportkép eltávolítása. Míg első esetben a törlés könnyedén megvalósítható, addig a csoportkép esetében a munkavállaló eltávolítása a képről már nehézségekbe ütközhet. A személyes adat kezelésének módja is jelentőséggel bírhat: míg egy elektronikus anyagban könnyebb egy képet lecserélni, addig egy nyomtatott formában közzétett személyes adat törlése már aránytalan sérelmet okozhat a munkáltatónak. Bár nem kötelező feltétel magához a jogosultság gyakorlásához, de értékelési szempontként megjelenhet, hogy az érintettnek okoz-e kárt az adatkezelés: ha például az adott marketing anyagban, videóban kiemelt, központi szerepe van a munkavállalónak, akkor az rá nézve kedvezőtlen lehet, ha a munkaviszony megszűnését követően a konkurenciánál vállal állást.³⁹

Az *érdekmérlegelés jogalapjának* másik lehetséges esete az, ha a munkavállaló él a tiltakozáshoz való jogával és kéri a személyes adatok törlését. Ebben az esetben az adatokat törölni kell, ha nincs elsőbbséget élvező jogszerű ok az adatkezelésre.⁴⁰ A tiltakozáshoz való jog értelmében, ha az adatkezelés jogalapja az *érdekmérlegelés* volt;⁴¹ amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy az „adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos okok indokolják, amelyek elsőbbséget élveznek az érintett érdekeivel, jogaiival és szabadságaival szemben, vagy amelyek jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódnak[,]”⁴² a személyes adatot nem kezelheti tovább. Ez utóbbi vonatkozásában a GDPR nevesít egy a törléshez való jog alóli kivételt: amennyiben a személyes adatok kezelése jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez, illetve védelméhez szükséges, szintén nem lesz érvényesíthető a törléshez/elfeledtetéshez való jogosultság.⁴³ A kivétel alapján, amennyiben az (esetlegesen jövőbeli) követelések szempontjából releváns személyes adatokról van szó, ezek törlése nem kérelmezhető, mivel az adatok törlése nem tenné lehetővé, vagy megnehezítené az adatkezelő számára a

³⁸ WHINCUP, DAVID: *Practical Guidance on the GDPR – Part 7*. 2018. Elérhető: <https://www.employmentlawworldview.com/practical-guidance-on-the-gdpr-part-7/> Letöltés ideje: 2020. december 16.

³⁹ WHINCUP, 2018.

⁴⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (1) c).

⁴¹ Emellett a tiltakozáshoz való jog abban az esetben is gyakorolható, ha az adatkezelés a közérdekű feladat ellátása és közhatalom gyakorlása jogalapon alapszik. Ugyanakkor ezen jogalap előfordulása a versenyszféra munkáltatói esetében igencsak korlátozott.

⁴² Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 21. cikk (1).

⁴³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (3) e).

jogainak a gyakorlását.^{44, 45} Megfelelő támpontként szolgálhat a tárolás időtartamának meghatározására az igény érvényesítésére szolgáló elévülési idő.

2. Adatvédelmi alapelvek az elfeledtetéshez való jog tükrében

A törléshez való jog gyakorolható abban az esetben is, ha a személyes adatok gyűjtésére vagy más módon történő kezelésére már nincs szükség az eredeti adatkezelési cél tükrében, vagy ha a személyes adatok kezelése egyéb tekintetben nem felel meg a GDPR-ban foglaltaknak.⁴⁶ Az elfeledtetéshez való jog kapcsán jelentős szerepe van az adatkezelési alapelveknek, ugyanis amennyiben az adatkezelés – különösen az időmúlásnak köszönhetően – nem felel meg ezeknek a követelményeknek, akkor kérelmezhető a személyes adatok törlése. Az adatkezelési alapelvek közé tartozik a jogszerűség,⁴⁷ tisztességes eljárás és átláthatóság, célhoz kötöttség, adattakarékosság, pontosság, korlátozott tárolhatóság, integritás és bizalmas jelleg és az elszámoltathatóság.⁴⁸ Elismerve azt, hogy az alapelvek egymással összefüggésben is állnak, a tanulmány azokra a jogosultságokra helyezi a fókuszot, melyek az időmúlásra tekintettel a legszorosabb kapcsolatban állnak a törléshez való joggal: az adattakarékosság elvére és a pontosság elvére.

Az *adattakarékosság elve* értelmében a kezelt személyes adatoknak – az adatkezelés céljának tükrében – megfelelőnek, relevánsnak és szükségesnek kell lenniük.⁴⁹ Az elv lényege, hogy minimalizálja a kezelendő személyes adatok körét: csak azok a személyes adatok lesznek kezelhetők, melyek valóban alkalmasak és szükségesek az adatkezelési cél eléréséhez. Egyrészt az elv a kezelt személyes adatok köre vonatkozásában azt jelenti, hogy a lehető legkevesebb személyes adatot kezelje az adatkezelő, másrészt a személyes adatokat a lehető legrövidebb ideig lehet tárolnia.⁵⁰ A törléshez való jog értelmében az érintett ugyanis kérelmezheti a személyes adatainak a törlését, amennyiben azokra már nincs szükség abból a célból, ami miatt eredetileg kezelték.⁵¹ Ezekben az esetekben az adatkezelés eredetileg jogszerű volt, ám gyakran az időmúlásnak (vagy az eredeti adatkezelési cél elérésének) köszönhetően ez az állapot megszűnt, és kezelésük immár nem szükséges. Példaként említhető az az eset, amikor a munkáltató szeretne belső pályázatot kiírni egy vezetői pozíció betöltésére. Ebben az esetben kezelheti az érintett munkavállaló személyes adatait, ám az adatok kezelése nem lesz többé szükséges, amennyiben egy má-

⁴⁴ VOIGT – VON DEM BUSSCHE 2017, 160. p.

⁴⁵ Példaként említhető amennyiben a munkavállaló a munkáltató által rendelkezésére bocsátott gépjárművel gyors-hajtást követ el: a munkáltató kártérítési igényére tekintettel a munkavállaló nem kérelmezheti a céges gépjármű használatára vonatkozó adatok törlését. Forrás: MUNKAJOGIBLOG.HU, 2018.

⁴⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, (65) preambulumban.

⁴⁷ A jogszerűség alapelve fogja megkövetelni a megfelelő jogalap meglétét - melyet a tanulmány már tárgyalt.

⁴⁸ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 5. cikk (1) a)-f).

⁴⁹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 5. cikk (1) c).

⁵⁰ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, (39) preambulumban.

⁵¹ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (1) a).

sik személy előléptetése mellett dönt: a pályázat keretében benyújtott – immár szükségtelen adatokat – törölnie kell.⁵² Kivételek ezen a területen is léteznek: például amennyiben az adatkezelési cél már teljesült, de jogszabály előírja a kérdéses személyes adatok bizonyos ideig történő további tárolását.

A szükségesség elve az adatok időszereiségével is szoros kapcsolatban áll. A GDPR meghatározza a *pontoság elvét*, melynek értelmében a személyes adatoknak pontosnak és szükség esetén naprakésznek kell lenniük, amennyiben pedig az adatkezelési cél szempontjából a személyes adatok pontatlanok, azokat haladéktalanul törölni vagy helyesbíteni kell.⁵³ Az adatok akkor lesznek pontatlanok, amennyiben nem a valóságot tükrözik, amennyiben nem teljesek, illetve amennyiben rossz kontextusba ágyazódnak.⁵⁴ Az adattakarékosság elve értelmében előfordulhat, hogy bár az adatok kezelése kapcsolódhat a cél eléréséhez, azok már pontatlanok lesznek (pl.: nem lesznek többé naprakészek), így nem is lesznek alkalmasak a cél elérésére sem.

A személyes adatok *naprakészsége* tekintetében a személyes adatoknak az interneten keresztül történő megosztása jelent kihívást az elfeledtetéshez való jog érvényesítése terén. Az internet jellemzőiből következik, hogyha valamit közzétesznek a világhálón, akkor fennáll annak a valószínűsége, hogy azt lehetetlen többé teljes mértékben eltávolítani.⁵⁵ Bár a GDPR 17. cikk (2) az online környezetre is vonatkozik, és eszerint az adatkezelő köteles értesíteni a többi adatkezelőt a törlési kérelemről, teljes bizonyossággal nem lesz megvalósítható a törlés,⁵⁶ mivel nincs kizárva az, hogy más internetfelhasználó a kifogásolt tartalomról képernyőfotót készítsen, vagy azt megossza, lehetővé téve az adott tartalom – akár évekkel későbbi – újra felbukkanását. Legyen szó akár a munkavállaló, akár más felhasználók által közzétett tartalomról, előfordulhat, hogy a korábban megosztott személyes adat hatással lesz a munkavállaló munkavállalási lehetőségére, munkaviszonyának fenntartására. A gyakorlatban ugyanis előfordul, hogy egy munkaszerződés megkötése, vagy megszüntetése is kötődhet a korábbi (már nem feltétlenül releváns) online tevékenységhez. Példaként említhető Sergi Guardiola esete, akinek a szerződését pár órával annak megkötése után mondták fel, évekkal korábban közzétett Twitter posztokra alapozva.⁵⁷

⁵² LAZZAROTTI, JOSEPH J. – ATRAKCHI, MAYA: *An Employee's Right of Erasure Under the GDPR*. 2018. Elérhető: <https://www.workplaceprivacyreport.com/2018/03/articles/data-security/an-employees-right-of-erasure-under-the-gdpr/> Letöltés ideje: 2020. december 16.

⁵³ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 5. cikk (1) d).

⁵⁴ RÜCKER, DANIEL (szerk.) – KUGLER, TOBIAS (szerk.): *New European General Data Protection Regulation. A Practitioner's Guide*. C.H. Beck, Hart, Nomos. München – Oxford – Baden-Baden, 2018. 68. p.

⁵⁵ A törléshez való jog helyett pontosabb lehet a „meg nem találáshoz való jog” kifejezés használata, tekintettel arra, hogy lehetetlen tartalmat végleg törölni az internetről. Forrás: INTERNATIONAL WORKING GROUP ON DATA PROTECTION IN TELECOMMUNICATIONS: *Working Paper and Recommendations on the Publication of Personal Data on the Web, Website Contents Indexing and the Protection of Privacy*. 2013. 675.46.32. 1–2. pp.

⁵⁶ AUSLOOS, JEF: *The 'Right to be Forgotten' – Worth remembering?* Computer Law & Security Law Review. 2012 (28). 146. p.

⁵⁷ DE MENEZES, JACK: *Sergi Guardiola has dream Barcelona transfer cancelled after posting offensive tweets about Catalonia*. 2015. Elérhető: <https://www.independent.co.uk/sport/football/european/sergi-guardiola-has-dream-barcelona-transfer-cancelled-after-posting-offensive-tweets-about-catalonia-a6789246.html>. Letöltés ideje: 2020. december 16. A futballistát a Barcelona csapathoz szerződtették 2015-ben, azonban ezt követően derült fény a 2013-ban, Twitter-en közzétett katalán ellenes bejegyzéseire. Guardiola azt állította, hogy a tweet-eket egy barátja tetet közzé a nevében, viccből, és hogy nem is tudott a létezésükről.

Amennyiben a személyes adat nem naprakész, a relevancia és pontosság követelménye könnyebben megkérdőjeleződik. A munka világában gyakran előfordul, hogy egy munkavállalót vagy egy jelentkezőt az interneten keringő, akár több évvel korábbi információ miatt bocsátanak el/utasítják el a jelentkezését⁵⁸ – mely információ nem feltétlenül áll kapcsolatban az érintett munkára való alkalmasságával. Az egyének képesek a változásra és a fejlődésre: az internet térnyerését megelőzően a korábbi „hibáik” a feledés homályába veszttek, és lehetővé tették a személyes fejlődést, azonban az internet vasmemóriája ezt már nem feltétlenül biztosítja.⁵⁹ Egy akár évekkal korábban megjelent, már nem releváns tartalom – legyen akár szó egy interjúról, egy videóról, egy cikkről, vagy egy közösségi média bejegyzésről⁶⁰ – is alkalmas lehet arra, hogy hosszan tartó stigmatizáció és előítéletek alányá vá tegye a munkavállalót – évekkal később is kihatva a munkavállalási lehetőségeire. Az elfeledtetéshez való jog jogi eszközként szolgál arra, hogy az egyén a megváltozott online környezetben is – amennyiben indokolt – elszakítsa magát a múltjától.⁶¹

3. A munkavállaló szerepe

Bár az adatvédelmi jogszabályok biztosítják az érintett törléshez való jogának a meghatározott keretek között történő gyakorlását, a hatékony jogszabályi keretrendszeren túlmenően a munkavállaló is nagyfokú felelősséggel rendelkezik az adatvédelem terén. A személyes adatok védelméhez való jogot gyakran értelmezik információs önrendelkezési jogként.⁶² Az információs önrendelkezési jog értelmében „mindenki maga rendelkezik

⁵⁸ Példaként szolgál Derek Daly egykori ír Formula 1 autóversenyző esete, mely nagy port kavart az Egyesült Államokban. Egy rádióadó veterán hírolvasója idézett egy 35 évvel korábbi interjút Daly-tól, melyben állítása szerint egy bizonyos rasszista, lealacsonyító kifejezést használt. Bár Daly az interjú megtörténtét tagadta, elismerte, hogy saját maga vonatkozásában használta már ezt a kifejezést. Ugyanakkor hozzátette, hogy akkor kezdett az USA-ban versenyezni, a kérdéses kifejezés Írországból bevett volt, nem amerikaiaként nem volt tisztában annak kiemelkedően sértő voltával. Miután egyik barátja figyelmeztette, hogy az USA-ban az kifejezés sértő, állítása szerint többet nem használta azt. Daly munkáltatója – egy televíziócsatorna – ugyanakkor megszüntette Daly jogviszonyát az állítólagos interjú megtörténte miatt. Forrás: HOGAN, VINCENT: *Former Irish F1 driver launches €22m defamation lawsuit against US TV station over alleged use of racial slur*. 2019. Elérhető: <https://www.independent.ie/sport/other-sports/motor-sport/former-irish-f1-driver-launches-22m-defamation-lawsuit-against-us-tv-station-over-alleged-use-of-racial-slur-37792896.html> Letöltés ideje: 2020. december 16.

⁵⁹ James Gunn amerikai rendező munkaviszonyát azért szüntette meg a munkáltatója, mivel 2017-ben reflektorfénybe kerültek a közel egy évtizeddel korábban közzétett, pedofiliával és terrortámadásokkal viccelő, érzéketlennek ítélt tweetjei. Gunn felelősséget vállalt a történetekért, elismerve, hogy pályafutása elején provokátorként tekintett magára és ennek megfelelően nyilvánult meg a közösség médiában is. Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a tweet-ek közzététele óta eltelt közel tíz év során azonban megváltozott és személyisége is fejlődött, és ma már nem tenne közzé hasonló tartalmat. Forrás: BARNES, BROOKS: *James Gunn Is Hired Back to Helm 'Guardians of the Galaxy 3'* 2019. Elérhető: <https://www.nytimes.com/2019/03/15/business/media/james-gunn-guardians-of-the-galaxy.html> Letöltés ideje: 2020. december 16.

⁶⁰ A közösségi média immár több évtizeddel ezelőtti megjelenésének és töretlen népszerűségének hála egyes felhasználók több évre visszamenő digitális lábnyommal rendelkeznek ezeken a portálokon.

⁶¹ ROSEN, JEFFREY: *The Right to Be Forgotten*. Stanford Law Review Online. 2012 (64). 88. p.

⁶² Az információs önrendelkezési jog a német alkotmánybíróság 1983-as népszámlálás ítéletében jelent meg, ami a magyar adatvédelem egyik alapjának számító 15/1991 (IV. 13.) AB határozatra is nagy hatással volt. Emellett megjelenik a magyar adatvédelmi törvény (2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információs szabadságról) elnevezésében is a kifejezés.

személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról.”⁶³ Ez azt feltételezi, hogy ahelyett, hogy az egyén passzívan sodródna az adatkezeléssel, annak aktív részese, melyet különösen a különféle érintetti jogosultságai gyakorlása által tud megvalósítani. Az egyénnek is hatékony (jogi és nem jogi) eszközök állnak a rendelkezésére ahhoz, hogy tudatos magatartást tanúsítson a személyes adatok védelme terén és adatainak kezelésére – és az abból eredő esetleges negatív következményekre hasson. Az elfeledtetés kapcsán ide tarthat különösen a tudatos internethasználat, és az e-hírnév folyamatos figyelemmel követése. Ez magában foglalja, hogy amennyiben a munkavállaló érzékeli, hogy olyan személyes adatát kezelik, mely többé már nem releváns és rá nézve akár kompromittáló lehet, akkor megteszi a megfelelő lépéseket annak eltávolítása érdekében. Ez vonatkozik mind a saját maga által közzétett személyes adatokra, mind harmadik felek által közzétett személyes adatokra. Amennyiben a törlés szükségessé válik, az egyén vagy maga törölheti azt, vagy kérelmezheti az eltávolítást, de akár harmadik személyek által nyújtott szolgáltatást is igénybe vehet. A nem naprakész, nem releváns információ eltávolítása és a törléshez való jog hatékony érvényesítése azért is kiemelkedő fontosságú, mivel amennyiben a munkáltató nem releváns, vagy nem naprakész személyes adatot kezel, a munkavállaló munkavállalási esélyeinek csorbulásán túlmenően, az alapvető jogai is sérülnek.

III. Összegzés

Az emlékezés korában kiemelkedő fontosságú, hogy a jog védelemben részesítse az érintetteket a nem naprakész személyes adatok felhasználása terén. A törléshez való jog és az elfeledtetéshez való jog ezt hivatott biztosítani a megváltozott technológiai körülmények között is. Bár a törléshez való jog nem újkeletű jelenség, és már a GDPR-t megelőzően is az adatvédelmi jog szerves részét képezte, a GDPR jelentősen pontosította és megerősítette ezt a jogosultságot. Ugyanakkor a törléshez való jog nem jelent abszolút jogosultságot: az adott körülmények fényében dönthető el, hogy az adott esetben a munkavállaló törléshez való joga, vagy egyéb jogok és jogos érdekek érvényesüljenek. Ennek eldöntéséhez különféle kivételek⁶⁴ és szempontok⁶⁵ szolgálnak iránymutatásként, melyekre tekintettel kell lennie az adatkezelőnek, amikor a törléshez való jog iránti kérelemről hoz döntést. A részletesebb jogi védelem ellenére, a 21. században a digitalizáció és az internet térnyerése kapcsán kihívást okoz, hogy bár az adatvédelmi jogszabályok garantálják a munkavállalók törléshez és elfeledtetéshez való jogát, egyrészt a kezelt és tárolt adatok minősége és mennyisége nagymértékben növekedett, másrészt lehetetlen egy tartalmat *teljes mértékben* törölni az internetről. Erre tekintettel felértékelődik az egyén szerepe is, aki maga is az adatkezelés aktív részesévé válhat az információs önrendelkezési jogának érvényesítése által.

⁶³ 15/1991 (IV. 13.) AB határozat.

⁶⁴ Ld. az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete, 17. cikk (3).

⁶⁵ PI. ARTICLE 29 DATA PROTECTION WORKING PARTY: *Európai Unió Bíróságának „Google Spain és Inc. kontra Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) és Mario Costeja González” C-131/12 ügyben hozott ítéletének végrehajtásáról szóló irányelvek* (WP225). 2014.

ADRIENN LUKÁCS

THE RIGHT TO BE FORGOTTEN IN THE CONTEXT
OF EMPLOYMENT

(Summary)

The process of creating and storing information and personal data has changed greatly in the 21st century: nowadays, the share of an unprecedented amount and quality of personal data can be observed. Due to advances in technology, storing and retrieving this data have become more inexpensive and simpler, putting remembering in the focus of individuals and society – instead of forgetting.

Such an expansion of remembering has serious consequences for individuals, whether regarding their personal relationships, their reputation, or their employment opportunities. While in the past most of their actions faded naturally or even into oblivion, today, the given act or content might be evoked unchanged, decades later, often with just a few clicks. Not only the human mind but also the laws have to adapt to this changed technological environment, giving increasing importance to the right to erasure. Various provisions and rights – especially the right to erasure and the right to be forgotten – are intended to ensure that the processing of personal data is limited to accurate and up-to-date data and that the data subject can erase them if they do not meet these legal requirements.

Amongst data subjects, employees as well are entitled to the right to data protection. The aim of the article is to highlight a specific aspect of the right to erasure, namely, the right to erasure in the context of employment. The right to erasure is not limitless in the world of work (either): it must be assessed in the light of the different rights and obligations of the employer and the employee. The article will first examine the legal fundamentals of the right to be forgotten in the European Union: it will address the Google Spain decision and the relevant provisions of the General Data Protection Regulation. Then, it will address the context of employment and will examine how the right to be forgotten can be exercised in this specific area, with special regard to the lawfulness of processing and data processing principles.