

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését 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.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



ADATVÉDELMI JOG A MUNKAERŐPIACON

9. OLVASÓLECKE - A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 30 perc

A gyakorlatban rendszeresen problémát okoz a munkahelyi számítógép és internet nem megengedett magáncélú használata. Az olvasólecke azt tekinti át, hogy milyen szabályok vonatkoznak a munkáltató által biztosított eszközök magánhasználatára, és a munkáltató miként ellenőrizheti, hogy a munkavállalók betartják-e ezeket a rendelkezéseket.

MAGÁNHASZNÁLATRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK MEGHATÁROZÁSA

A munkahelyi számítástechnikai eszközök használata során gyakran felmerül annak a problémája, hogy a munkavállalók a munkahelyi eszközöket magáncélokra használják. Az Mt. 52. § szerint a munkavállaló köteles a munkaidejét munkavégzéssel tölteni – ezen

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

főkötelezettséget sérti, ha a munkavállaló a munkaidő rovására internetes oldalakat látogat, a közösségi médiát böngészi, vagy éppen online vásárol. Emellett az is problémát okozhat, ha a munkavállaló a munkáltató által biztosított számítógépet nem (csak) munkavégzésre használja és például nem biztonságos helyről tölt le rá fájlokat, játékokat, veszélyeztetve ezzel a rendszer biztonságát és működését.

PÉLDA

2004-ben Franciaországban egy munkavállalót azért bocsátott el a munkáltatója – [jogszerűen](#) –, mivel a munkavállaló egy 1 hónapig tartó időszak alatt 41 munkaórát töltött el magáncélú internethasználattal.

Egy másik [esetben](#) egy szintén francia munkavállalót azért bocsátott el a munkáltatója, mivel egy 18 napos időszak alatt több mint 10,000 alkalommal látogatott meg olyan oldalakat (pl.: internetes vásárlás, közösségi média), amelyek nem álltak kapcsolatban a munkavégzéssel.

A munkáltatónak nyilvánvalóan **érdekében** áll, hogy az ilyen magánhasználatot betiltsa, és ellenőrizze, hogy a munkavállalók tiszteletben tartják-e a magánhasználatra vonatkozó szabályokat. Az Mt. 11/A § (2) kimondja, hogy a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz, rendszer **főszabály szerint** kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használható.

Kivételt jelent az az eset, amikor a felek ettől eltérően *állapodnak meg*, azaz a magánhasználat kizárólag akkor megengedett, ha abban a felek kifejezetten megállapodtak. A munkahelyi számítógép és internethasználat kapcsán a munkáltató *szabadon eldöntheti*, hogy engedélyezi-e annak magánhasználatát vagy sem, ha pedig

engedélyezi, akkor milyen mértékben. Az engedélyezett magánhasználat pontos szabályairól a munkavállalókat *tájékoztatnia* kell. A munkáltató diszkrecionális joga tehát eldönteni, hogy engedélyezi vagy tiltja-e a magánhasználatot – amelynek majd az ellenőrzés módjára lesz közvetlen hatása. Az ellenőrzésre vonatkozó legfőbb szabályok a [NAIH 2016-os tájékoztatójában](#) találhatóak.

A SZÁMÍTÓGÉP HASZNÁLATÁNAK ELLENŐRZÉSE

A munkahelyi számítógép ellenőrzésének a **jogalapja** a munkáltató jogos érdeke lesz, így a korábban ismertetett *érdekmérlegelési tesztet* ebben az esetben is le kell folytatni. Fontos, hogy az ellenőrzés módját befolyásolni fogja, hogy a munkáltató engedélyezte-e a számítógép magánhasználatát vagy sem. Mindkét esetben azonban alapvető szabály, az Mt. 11/A § (3) alapján, hogy a munkáltató ellenőrzése során csak a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

- **Amennyiben a magánhasználat engedélyezett,** akkor a munkáltatónak **tájékoztatnia** kell a munkavállalót arról, hogy mik ennek a feltételei, és miként ellenőrizheti ezt a munkáltató. A **NAIH** szerint ebben az esetben **plusz intézkedések** meghozatala szükséges a munkáltató részéről. Például több partíciót kell létrehoznia a merevlemezen: egyet a munkavégzésre, egyet a magánhasználatra – így elkerülhető az engedélyezett magánhasználat ellenőrzése. A munkáltatónak a lehető legkevésbé beavatkozó ellenőrzési rendszert kell alkalmaznia: lehetőség szerint biztosítania kell a munkavállaló jelenlétét az ellenőrzéskor. Ezáltal a munkavállaló jelezheti, hogy a kérdéses adat magánhasználat során keletkezett és elkerülhető annak megnyitása.
- **Amennyiben a magánhasználat nem engedélyezett,** a munkáltató ebben az esetben sem jogosult korlátlanul kezelni a magánhasználat során keletkezett személyes adatokat, a szükségesség-arányosság elvének itt is érvényesülnie kell. Ez azt jelenti, hogy pusztán a tiltott magánhasználat tényét ismerheti meg, azt nem rögzítheti, hogy pontosan milyen személyes adatot tárolt a munkavállaló a számítógépen, ahogy másolatot sem készíthet róla.

Akár engedélyezett a magánhasználat, akár nem, a munkáltató köteles **előzetesen tájékoztatni** a munkavállalókat az ellenőrzés (adatkezelés) legfontosabb körülményeiről. Például arról, hogy milyen célból kerül sor az ellenőrzésre, ki végezheti az ellenőrzést, azt milyen szabályok szerint kell lefolytatni, milyen jogorvoslati lehetőségek állnak a munkavállaló rendelkezésére stb.

ÉRDEKESÉG:**EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA: [LIBERT V. FRANCIAORSZÁG ÜGY](#) (2018)**

A kérelmezőt, Libert urat, a francia nemzeti vasúttársaság (SNCF) alkalmazottját, 2008-ban elbocsátották, miután távollétében 1562 pornográf képet (összesen 787 megabájt) fedeztek fel munkahelyi számítógépén. A kérelmező ezt magánéletének aránytalan és jogellenes megsértésének tekintette (a magánélet védelmét az Emberi Jogok Európai Egyezményének a 8. cikke garantálja), mivel a szóban forgó merevlemez alapértelmezett nevéhez („adatok”) hozzáadta a „személyes” jelzőt.

A francia bíróságok a francia joggyakorlatban már kidolgozott szabályokat alkalmazták, melyek szerint a munkáltató által biztosított eszközökön tárolt dokumentumokat szakmai jellegűnek tekintik, lehetővé téve a munkáltató számára az ezekhez való hozzáférést -

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

kivéve, ha a munkavállaló kifejezetten személyesnek jelöli meg őket. Ez utóbbi esetben a hozzáférés csak kivételes esetben lehetséges, és csak a munkavállaló jelenlétében, vagy megfelelő értesítését követően. Ugyanakkor a francia joggyakorlat értelmében a merevlemez teljes mértékben személyesként való megjelölése nem elfogadható a munkavállaló részéről, ahogy a „személyes adatok” kifejezés sem egyértelműen utal a fájlok magán természetére.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága megállapította, hogy egyrészt, amikor egy számítógépen magánjellegű fájlokat tárolnak, azok ellenőrzése érinti a magánélethez való jogot – így szigorú követelményeknek kell megfelelnie. Ugyanakkor egy ilyen ellenőrzés elősegítheti a munkáltató azon jogos érdekét miszerint az általa biztosított eszközöket a munkavállalók a szerződéses kötelezettségeikkel összhangban használják. A megfelelő biztosítékok megvoltak, mivel a francia jog csak kivételes esetben tette lehetővé a fájlok megtekintését.

Az ítéletében az EJEB megerősítette, hogy a munkavállalót a munkahelyén is megilleti a magánélethez való jog, ugyanakkor a francia bíróságok helyesen jártak el a munkavállaló és a munkáltató jogai közti egyensúly megállapítása során, így az ellenőrzés **nem valósította meg a 8. cikk sérelmét.**

AZ INTERNET HASZNÁLATÁNAK ELLENŐRZÉSE

Akár megengedett a magáncélú **internet használat**, akár nem, a munkáltató – az **érdekmérlegelés jogalapján** – jogosult arra, hogy ellenőrizze, hogy a munkavállalók tiszteletben tartják-e a tilalmat vagy a korlátozásra vonatkozó szabályokat. Az érdekmérlegelési tesz során itt is figyelemmel kell lenni a célra, és a jogos érdekekre, melyet a munkáltató érvényesíteni kíván.

A **szükségesség-arányosság** követelményére figyelemmel, az ellenőrzés során elegendő a látogatott honlap címének a megismerése, tehát annak a ténynek a megismerése, hogy a

PÉLDA

Például a munkáltató meghatározhatja, hogy a munkavállalók napi 20 percig használhatják az internetet magáncélra, vagy azt csak a munkaközi szünetben tehetik, letilthatja bizonyos oldalakhoz a hozzáférést, vagy meghatározhatja, hogy milyen oldalakat nem látogathatnak a munkavállalók.

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

munkavállaló nem tartotta be a tiltást/korlátozást. Annak dokumentálása, hogy pontosan mit csinált a honlapon belül, mire kattintott, milyen űrlapot töltött ki, stb. nem összeegyeztethető az adatvédelmi követelményekkel.

A 29-es Munkacsoport is felhívta az [ajánlásában](#) a figyelmet arra, hogy a megelőzésre sokkal nagyobb hangsúlyt kell fektetni, mint a szabálytalanságok felderítésére. Az egyes weboldalak letiltása, vagy figyelmeztető ablakok alkalmazása eleve hozzájárulhat ahhoz, hogy a munkáltató megelőzze a visszaéléseket – így a jogos gazdasági érdekének érvényesülése a személyes adatok sérelme nélkül is biztosítható.

Akár engedélyezett a magánhasználat, akár nem, a munkáltató köteles **előzetesen tájékoztatni** a munkavállalókat az ellenőrzés (adatkezelés) legfontosabb körülményeiről. Például arról, hogy milyen célból kerül sor az ellenőrzésre, ki végezheti az ellenőrzést, azt milyen szabályok szerint kell lefolytatni, milyen jogorvoslati lehetőségek állnak a munkavállaló rendelkezésére stb.

Az interneten látogatott oldalakon túl még említést kell tenni a **céges elektronikus levelezőrendszer** használatáról. Ebben az esetben is a munkáltató diszkrecionális jogköre eldönteni, hogy engedélyezi-e a magánhasználatot, vagy sem, és amennyiben az engedélyezett, akkor milyen mértékben.

Az elektronikus levelezőrendszer használatának ellenőrzésekor is tekintettel kell lenni a **fokozatosság elvére**. Ez azt jelenti, hogy első lépésként elég az üzenet tárgyát megtekinteni, hiszen adott esetben már a tárgyból is megállapítható, hogy magán e-mail-ről van-e szó. A magán e-mail *tartalmát* a munkáltató még abban az esetben sem kezelheti, ha a magánhasználat nem volt engedélyezett. Adott esetben az is megfelelő eljárás lehet, ha az e-mailekhez csatolt melléletek mérete alapján szűr a munkáltató, vagy ha egy bizonyos időintervallumban küldött e-mailek-re szűkíti az ellenőrzést.



Szintén kívánatos a munkavállaló jelenléte az ellenőrzés esetében. Az elektronikus levelezőrendszer használatának ellenőrzésekor is követelmény a munkavállalók előzetes tájékoztatása. Mindemellett pedig arra is figyelemmel kell lenni, hogy adott esetben a munkahelyen kívüli, *harmadik személyek* is érintve lehetnek az ellenőrzés által – jó gyakorlat, ha a kimenő e-mail üzenetek automatikusan tájékoztatják a levelezőpartnert az ellenőrzésről.

**EMBERI JOGOK EURÓPAI BÍRÓSÁGA: [BĂRBULESCU V. ROMÁNIA](#)
(2017)**

A kérelmezőt, Bărbulescu urat a munkáltatója elbocsátotta, mivel munkaidőben magáncélra használta a munkahelyi internetet, megsértve ezzel az internethasználatra vonatkozó munkahelyi tiltást. A munkáltatója figyelemmel kísérte kommunikációját (azt eltárolta, kinyomtatta és a fénymásolón hagyta) egy - az ügyfelek kérdéseire való válaszadás céljából létrehozott Yahoo Messenger fiókon. Itt Bărbulescu úr magánjellegű beszélgetést folytatott testvérével és menyasszonyával, melyek között intim beszélgetések is voltak. Bărbulescu úr szerint sérült az Emberi Jogok Európai Egyezményének 8. cikkében lefektetett magánélet tiszteletben tartásához való joga.

Az Emberi Jogok Európai Bírósága megállapította, hogy az államok széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a munkahelyi ellenőrzésekre vonatkozó szabályozás meghatározása terén. Ugyanakkor az ellenőrzés nem lehet korlátlan, annak meg kell felelnie az arányosságnak és egyéb követelményeknek. A döntés jelentőségét részben az adja, hogy az EJEB az ítéletében biztosított egy olyan szempontrendszert, amely nagyban hozzájárul ahhoz, hogy meghatározza, hogy mely esetekben lesz jogszerű az ellenőrzés. Hat szempontot határozott meg:

1. *előzetes tájékoztatás*: tájékoztatták-e előzetesen a munkavállalót, a tájékoztatás világos volt-e?
2. *az ellenőrzés terjedelme*: az ellenőrzés mennyire avatkozik be a magánszférába? A kommunikációnak a tényét ellenőrzik, vagy a tartalmát is? Időben és térben korlátozott volt-e a megfigyelés?
3. *a munkáltató jogos érdekei*
4. *a beavatkozás mélysége*: állnak-e rendelkezésre olyan megoldások, amelyek kevésbé avatkoznak be a magánszférába?
5. *a munkavállaló által elszenvedett következmények*: milyen következményei lesznek az ellenőrzésnek, a munkáltató hogyan fogja felhasználni annak eredményét?
6. *biztosítékok*: a munkavállaló rendelkezésére álltak-e megfelelő biztosítékok?

Az ítéletből két fontos következmény vonható le: ismételten megerősítésre került, hogy a munkavállalókat a munkahelyen belül is megilleti a magánélethez való jog, másrészt az EJEB lényeges

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

szempontokat határozott meg, melyekre tekintettel kell lenni az ellenőrzésekre vonatkozó jogszabályok megalkotásakor.

Az ügyben az EJEB **megállapította a 8. cikk sérelmét**, mivel a szerződő állam bíróságai nem vizsgálták, hogy Bărbulescu úr részesült-e előzetes tájékoztatásban, vagy hogy tájékoztatták-e az ellenőrzés terjedelméről, továbbá nem azonosították azokat a jogos érdekeket, melyek az ellenőrzést megalapozták, nem vizsgálták azt sem, hogy a munkáltatónak a rendelkezésére állt-e olyan módszer, mely kisebb beavatkozást valósít meg a magánszférába. Emiatt a szerződő állam nem megfelelő módon állapította meg a felmerülő jogok közötti egyensúlyt, ezáltal megsértette a 8. cikket.

TANANYAG



- Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság *tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről* (2016)

AJÁNLOTT IRODALOM/FORRÁSOK



- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó : A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött. *Munkajog*, 2:2, 2018, 45–49. pp.
- Rózsavölgyi Bálint: Mikor lehet jogszerű a munkáltató ellenőrzése? – Az Emberi Jogok Európai Bírósága Nagykarája Bărbulescu kontra Románia ügyben hozott ítéletének iránymutatásai. *Munkajog*, 2:1, 2018, 43–48. pp.

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK



1. Mely munkáltatói érdekek érvényesítésére szolgálhat a számítástechnikai eszköz/internet használatának az ellenőrzése?
2. Milyen szabályok vonatkoznak a munkáltató által a rendelkezésükre bocsátott számítástechnikai eszköz/internet magáncélú használatának szabályozására?
3. Milyen adatvédelmi követelményekre kell tekintettel lenni az ellenőrzés során? A gyakorlatban ez mit jelent?

A MUNKAHELYI SZÁMÍTÓGÉP ÉS INTERNET HASZNÁLATÁNAK AZ ELLENŐRZÉSE

4. Mit jelent a fokozatosság elve?
5. Mit mondott ki az Emberi Jogok Európai Bírósága a Bărbulescu ügyben? Mi volt az ügy tényállása?
6. Az EJEB szerint milyen követelményeknek kell megfelelnie a munkáltatói ellenőrzésnek?

FELADATOK



1. Keressen olyan esetet, ahol munkahelyi e-mail ellenőrzése terén kellett a NAIH-nak döntenie! Ismertesse az eset tényállását és a NAIH érvelését!
2. Keressen olyan esetet, ahol a munkáltató által biztosított számítógép ellenőrzése terén kellett a NAIH-nak döntenie! Ismertesse az eset tényállását és a NAIH érvelését!