

# Hogyan ellenőrizhetjük a munkavállalók

## kamarai internethasználatát?

„Internet használat munka helyett”

**Szerző: dr. Albert Ágota a MÁOK adatvédelmi tisztségviselője**

Amióta a világ a világ, az összes munkáltató azt szerette volna, hogy a dolgozó minél többet dolgozzon, a munkavállaló viszont azt, hogyha úgy tartja kedve, elkészíthessen a munka elől. A technika változása a hagyományos plafon bámulása, újság asztal alatt olvasása és személyesen/telefonon pletykálás helyett új formáit hozta az időtöltésnek, köztük **a munkáltató internetének nem munkavégzés céljára használatát.**

Az új típusú munkáltatói erőforrás-használat és a hasznos munkaidő tékozlása – amennyiben munkaadók vagyunk – minket is kényszerhelyzetbe hoz és az ellenőrzési formák legkülönbözőbb variációival kísérletezhetünk annak érdekében, hogy valamiféle kontrollt valósítsunk meg (ha akarunk). Sok munkaadónak ráadásul nem az a legnagyobb problémája, hogy a munkavállaló munkaidőben gyűjt recepteket a vasárnapi ebédhez vagy netalán autóvásárláshoz keres okos tippeket, hanem az, hogy **az interneten szörfözés extra módon veszélyeztetheti a szervezetnek az adott számítógépen lévő adatvagyonát (például különféle vírusok beszerzésével),** illetve az üzleti titkok titokként megmaradásához is erőteljes szervezeti érdekek fűződhetnek.

**Amennyiben ellenőrzésre szánjuk el magunkat,** az ellenőrzésünk nem lehet parttalan és ami a legfontosabb, **nem sértheti indokolatlanul a munkavállalóink privát szféráját** – ahogy nem figyelhetjük direktben a munkavállalónk magatartását kamerával egész nap, úgy a magánlevelezését sem törhetjük fel, még akkor sem, ha erre – előzetes figyelmeztetés ellenére is – a munkáltató hivatalos e-mail fiókját használja.

### **Milyen lehetőségeink állnak a rendelkezésünkre?**

A munkaviszony időtartama alatt – jogszabály által meghatározott vagy gazdasági tevékenységünknek megfelelő működésünk érdekében – korlátozhatjuk a munkavállalóink magánszféráját bizonyos garanciális követelmények megtartása mellett. Melyek ezek a garanciák?

**A munkáltatói ellenőrzés akkor tekinthető jogszerűek,** amennyiben az a munkaviszony

- ✓ rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges,
- ✓ a munkáltatói ellenőrzés és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járnak az emberi méltóság megsértésével illetőleg a munkavállaló magánéletét nem ellenőrizhetjük,

- ✓ a munkavállalót előzetesen tájékoztatnunk kell az adatkezelés lényeges követelményeiről, illetve
- ✓ az ellenőrzéssel kapcsolatos adatkezelés akkor jogszerű, ha az adatkezeléssel kapcsolatban betartjuk a GDPR és az Infotv. alapvető rendelkezéseit, így többek között a célhoz kötött és a tisztességes adatkezelés elvét is.

Amennyiben kétségeink vannak, jó irányba gondolkodunk-e munkavállalóink ellenőrzésével kapcsolatban, segítséget kaphatunk egy híres jogeset által (Barbulescu vs. Románia). Az Emberi Jogok Európai Bíróság nagykamrai döntése segítséget nyújthat annak eldöntésében, helyesen cselekszünk-e, csak fel kell tennünk magunknak az alábbi kérdéseket:

- ✓ előzetesen és világosan tájékoztattuk a munkavállalónkat az ellenőrzés lehetőségéről és annak módjáról?
- ✓ milyen jellegű és mértékű az ellenőrzésünk, az kiterjed a konkrét tartalom megfigyelésére vagy csak adatforgalmi mennyiségi adatokat érint? Minden kommunikációt ellenőrzünk vagy csak a kommunikáció bizonyos formáit?
- ✓ meddig tart az ellenőrzés és annak eredményeit ki jogosult megismerni?
- ✓ mi indokolja a munkavállalónk magánszféráját korlátozó megfigyelésünk szükségességét? Az általunk meghatározott indok tényleg megfelelő?
- ✓ az adott eset kapcsán lenne olyan, a munkavállaló magánszféráját kevésbé korlátozó ellenőrzés, amellyel a kívánt célt szintén elérhetjük?
- ✓ milyen következményekkel jár a megfigyelésünk a munkavállalókra nézve?
- ✓ az ellenőrzésünk belső rendje tartalmaz megfelelő biztosítékokat a munkavállalónk tevékenységének, levelezésének ellenőrzése kapcsán? Figyelmeztettük előre, megismertettük vele annak idején mind a használatra, mind az ellenőrzésre vonatkozó előírásokat?
- ✓ biztosított a munkavállalónk számára a jogorvoslat lehetősége?

**Az adatkezelés jogalapja a munkavállalóink ellenőrzése során a munkáltató jogos érdeke (GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pont),** célja az internet- és e-mail fiók használati előírások betartásának, illetve a munkavállalói kötelezettségek betartásának ellenőrzése. Az ellenőrzésnek az elérni kívánt céllal arányosnak kell lennie és nem sértheti a munkavállaló alapvető jogait (privát szféráját). Az adatkezelés megkezdése előtt érdek-mérlegelési tesztet kell végeznünk, melynek eredményéről tájékoztatni kell az érintetteket.

### **Az internethasználat ellenőrzése**

Mint láttuk, az ellenőrzés nem érheti derült égből villámcsapásként a munkavállalót és **azt is biztosítanunk kell, hogy a dolgozó tudja, hogyan kell felelősen használni az internetet és azt az e-mail fiókot, amelyet munkavégzés céljából a rendelkezésére bocsátottunk.**

Meg kell határoznunk, hogy **milyen internetes oldalakat engedünk** meglátogatni

- az egyik véglet az, amikor nem tiltunk semmit csak annyit kérünk, ésszerűen gazdálkodjon a dolgozónk a szervezet erőforrásaival,
- a másik véglet pedig az, amikor olyan szinten tiltjuk le az oldalakat, hogy még ebédet sem tud rendelni magának – adott esetben a semmi közepén található irodánkban – üldögélő munkavállalónk.

Összességében elmondható, hogy egyik megoldás sem tökéletes, mindegyiknek vannak hátulütői, az arany középutat azonban nekünk kell kialakítanunk saját szervezetünk adottságainak figyelembevételével. Nem hibáztathat senki sem minket, ha olyan időrabló, és nem utolsó sorban vírusfészkes oldalakat letiltunk, mint a szerencsejáték és pornóoldalak, viszont engedjük a híroldalakat és a receptgyűjtögetési és használt cucc vásárlási szenvedélyt sem fojtjuk el csírájában, főleg, ha munkavállalóink esetében a munkavégzés mennyiségével és minőségével nincs különösebb gondunk.

Külön problémát okozhat az, ha extra kényes adatokkal dolgozunk, illetve erőteljes érdekünk fűződik üzleti titkaink védelméhez. Ebben az esetben olyan megoldáshoz is fordulhatunk a békesség érdekében, hogy külön, a szervezet hálózatától és adatbázisaitól szigorúan elkülönített számítógépet bocsátunk a dolgozóink rendelkezésére oly módon, hogy például vendég-wifire kötjük és letiltunk rajta mindenféle külső adathordozó csatlakozási lehetőséget. **Az okostelefonok és egyéb okos kütyük térhódításával (tablet, okosóra, stb.) azonban erre egyre kevesebb szükség lehet, hiszen internetigényét mindenki kielégítheti saját eszközén keresztül.**

Ami azonban igazi átok lehet a szervezet érdekeire nézve, az a Facebook. No nem azért, mert a munkavállalónk lelkesen lájkol-osztogat meg rajta minden szembejövő cuki cicás videót, a nyaralási élményeivel idegesíti „barátait” vagy netalán virtuális csirkéket nevel virtuális farmon (vagy egyéb, ismerősi körében éppen divatos játékkal mulatja idejét), hanem azért, mert **a Facebook levelezőrendszerén keresztül úgy küldözgetheti ki a szervezetünk féltett adatait a nagyvilágba (meg nem utolsó sorban a konkurenciánknak, a sajtónak vagy bárkinek, akit érdekel az adott információ), hogy utólagosan képtelenek vagyunk azt ellenőrizni.** Ha tehát blokkolni akarjuk egyes oldalak elérését munkavállalóink esetében, akkor a legkézenfekvőbb, ha a tiltást a Facebookkal kezdjük.

A dolgozóink számára készült előzetes tájékoztatásban mindenképpen részleteznünk kell, hogy milyen honlapokat látogathatnak meg a munkahelyi internethasználata során, illetve arról is, milyen álláspontot képviselünk a személyes célú internethasználat illetve egyes honlapok blokkolása tekintetében. Fel kell hívnunk továbbá a figyelmüket az internethasználattal kapcsolatos belső szabályzatunkban foglaltakra (ezt át is kell adnunk tanulmányozásra), például arra, mire nem használhatják a szervezet erőforrásait. Megemlíthetünk olyan speciális, tiltott eseteket, mint a jogellenes tartalmak letöltése (pl. kalózszoftverek), hacker tevékenység folytatása, felnőtt tartalmak tartalmán álmodozás, stb.

Az ellenőrzés végrehajtására a szervezet vezetője illetve a munkáltatói jogok gyakorlója jogosult.

Az adatbiztonság vagy az informatikai rendszer védelme miatt a rendszergazda (informatikus, stb., éppen hogyan hívjuk) a számítógép tartalmába jogosult betekinteni, de az így megismert adatokat harmadik személy - így a munkáltató részére - nem továbbbíthatja.

Mint már említve volt többször is (és ez nem véletlen!) **az adatkezelés megkezdése előtt kötelesek vagyunk érdekmérlegelési tesztet végezni**, mely során meg kell vizsgálnunk:

- ✓ milyen érdekeink kívánják meg az ellenőrzést,
- ✓ a munkavállalónk mely érdekeit kell figyelembe vennünk és tiszteletben tartanunk,
- ✓ ki ellenőrizhet,
- ✓ az ellenőrzés mire terjedhet ki,
- ✓ hogyan alkalmazzuk az ellenőrzés során a fokozatosság elvét, illetve
- ✓ hogyan garantáljuk a munkavállalónk személyes jogait.

Az ellenőrzéssel kapcsolatban előzetesen tájékoztatnunk kell a munkavállalónkat arról, hogy milyen érdekből, ki, hogyan, mikor és mit ellenőrizhet, továbbá hogyan panaszkodhat, azaz milyen jogorvoslatot vehet igénybe.

A fokozatosság elve az, amellyel a legtöbbet találkozhatunk, mint az ellenőrzés során követendő legfőbb elv. Ennek lényege, hogy a legkisebb sérelemmel járó ellenőrzési formával kell kezdenünk: ha például tiltjuk bizonyos internetes oldalak látogatását, akkor az ellenőrzés során elég arról meggyőződnünk, hogy a munkavállalónk járt ilyen weblapon, hogy azon pontosan mit csinált, már nem érdekes, hiszen a kötelességeit, illetve a belső szabályzatunkat már azzal megsértette, hogy megnyitotta az adott linket. Ahhoz, hogy ott ténylegesen mit csinált, semmi közünk – azaz nem firtathatjuk, hogy melyik aloldalon milyen videókat nézett meg, milyen játékokkal játszott, ahogy ahhoz sincs közünk, hogy a társkereső oldalon fiúkat vagy lányokat keresgélt munkaidőben a házastársa háta mögött. Amennyiben mégis kíváncsiak lennénk erre, inkább türtőztessük magunkat, mert ha bármi módon kiderül a jogosulatlan adatkezelésünk, hatalmas bírságot akaszthatunk a saját nyakunkba.

További garancia, ha a munkavállaló jelen van az ellenőrzésnél és a naplófájlok alapján ő maga mutat rá, mely oldalak látogatásával szegte meg a nethasználatra vonatkozó irányelveinket.

Meg kell határoznunk a cég érdekében történő regisztrációk sorsát is, illetve ezek nyilvántartásának módját, valamint azt is, milyen ellenőrzési módot használhatunk abban az esetben, ha a munkavállalónk ugyan a mi netünket és e-mail fiókunkat használja, de a saját tulajdonú eszközén (ez utóbbi opciót ha csak lehet ne válasszuk, így nagyon sok gondtól óvhatjuk meg magunkat).

## **A szervezet tulajdonában lévő e-mail fiókhasználat**

Amennyiben e-mail fiókot bocsátunk a munkavállalónk rendelkezésére, akkor meg kell határoznunk, hogy a dolgozó ezt milyen célra használhatja. Azt is le kell fektetnünk, hogy milyen eljárásrendet alkalmazunk az e-mail fiókról biztonsági másolat készítésére és megőrzésére, mikor és hogyan kerül sor az e-mailek végleges törlésére, illetve részletesen szabályoznunk kell az ellenőrzés menetét is.

Az e-mail fiók használatra is adjunk ki a használattal kapcsolatos irányelvet, ebbe pedig írjuk bele, milyen magatartásokat szeretnénk, ha nem tanúsítana a munkavállalónk, például

- ✓ ne használja levélszemét küldésre a fiókot,
- ✓ abból ne zaklasson másokat,
- ✓ ne foglalja a tárhelyet feleslegesen (videókkal, power point fájlokkal, stb.),
- ✓ ne azt adja meg osztály levelezőlistára meg egyéb, adatvédelem szempontjából kétséges listákra és
- ✓ amennyiben rágalmozni kíván másokat, netalán jogszabályellenes tartalmat akar megosztani, azt is inkább a magán fiókjából tegye, ha már mindenáron készte-tést érez rá.

A helyzet ebben az esetben is ugyanaz, mint a nethasználatnál, az irányelvek dolgozó általi megismerésének és tudomásul vételének tényét írássuk alá és a nyilatkozat egy példányát helyezzük el a munkavállaló személyi anyagában.

Ugyan munkáltatóként jogosultak vagyunk az e-mail fiók teljes tartalmát és használatát rendszeresen ellenőrizni és arról másolatot készíteni, azonban a fokozatosság elvét ebben az esetben is be kell tartanunk. **Jogosulatlanul személyes adatot az e-mailekkel kapcsolatban sem kezelhetünk, azaz a nem céges e-mailek tartalmát nem ismerhetjük meg és nem is kezelhetjük** vagy menthetjük le azokat, kinyomtatva meg főleg nem tehetjük le a munkavállalónk elé az asztalra remélve, a bizonyíték láttán már csak bevallja, hogy tilosban járt.

A fokozatosság elve ebben az esetben azt jelenti, hogy érdemes az ellenőrzést az e-mailek látható adataival kezdeni. Az esetek nagy többségében már a címzettből (pajkoscica28@ .....), a tárgyból („nézd milyen aranyosak”, „buktassuk meg az osztályfőnököt”), vagy a csatolt fájl nevéből („vidambalesetek”) kiderül, azok egész biztosan nem a napi munkavégzéshez kellettek. További garancia, ha az ellenőrzés (az e-mail fiók megnyitása) során a munkavállaló is jelen van és ő maga mutat rá, melyik e-mail magán levél, illetve ő maga törli ki ezeket – megnyitás nélkül – az e-mail fiókból.

A nem személyes célú e-mailek tartalmát korlátozás nélkül vizsgálhatjuk. Amennyiben a munkavállaló már nem dolgozik a szervezetnél, abban az esetben az e-mail fiók

magán-tartalmát célszerű ügyvéd jelenlétében véglegesen és visszaállíthatatlanul törölnünk.

Az ellenőrzése során az adatkezelésünk jogalapja a munkáltató jogos érdeke, az ellenőrzés célja az e-mail fiók használatára vonatkozó munkáltatói rendelkezések betartásának, illetve a munkavállalói kötelezettségek megfelelő teljesítésének ellenőrzése. Az adatkezelés megkezdése előtt érdekmérlegelési tesztet kell végeznünk, melynek eredményéről tájékoztatni kell a munkavállalóinkat.

Az ellenőrzés végrehajtására a szervezet vezetője, illetve a munkáltatói jogok gyakorlója jogosult. Az

- ✓ e-mail fiók használatával kapcsolatos szabályokról,
- ✓ az Adatvédelmi Szabályzatban (irányelvekben, belső utasításban, stb., amink van abban) foglaltak betartásának munkaköri kötelezettségéről,
- ✓ az ellenőrzés lehetőségéről valamint
- ✓ az ellenőrzésre felhatalmazott személyek köréről, továbbá
- ✓ az általunk fontosnak tartott egyéb információkról

rendszeresen tájékoztathatjuk a munkavállalóinkat például kör e-mail formájában, így garantáltan senki sem mondhatja, hogy soha nem hallott még ilyen dolgokról.

Az ellenőrzés előtt tájékoztatnunk kell a munkavállalókat arról, hogy ki, mit, milyen célból és érdekből, mikor és hogyan ellenőrizhet, valamint a dolgozó milyen jogorvoslattal élhet.

Amennyiben az ellenőrzés során kiderül, hogy a munkavállalónk megsértette az adatvédelmi szabályokat, fel kell szólítanunk, hogy haladéktalanul törölje a személyes adatait. Amennyiben az ellenőrzés során a dolgozó nincs jelen, illetve nem működik együtt, a személyes adatokat töröljük. Az e-mail fiók szabálytalan használata miatt munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazhatunk a munkavállalóval szemben.

A kamarai szervezetek, illetve az állatorvosok számára biztosított adatvédelmi szabályzatok, illetve szabályzatminták tartalmaznak mind munkavállaló tájékoztató-mintákat, mind érdekmérlegelési teszt mintákat.

Ajánlott irodalom a felügyeleti hatóság témában kiadott tájékoztatója: A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016. 11. 15)