



**Szentendre Város  
Egészségügyi Intézményei**

**MUNKAHELYI  
ADATKEZELÉSRŐL SZÓLÓ  
ÁLTALÁNOS ADATVÉDELMI  
SZABÁLYZATA**

**Adatkezelő neve: Szentendre Város  
Egészségügyi Intézményei**

**Adatvédelmi tisztviselő neve: dr. Hosszú  
Károly**

**Adatvédelmi tisztviselő elérhetősége:  
9700 Szombathely, Százhold utca 36., e-  
mail: [iroda@annesclayton.hu](mailto:iroda@annesclayton.hu)**



## I. Általános szabályok

A GDPR 24. cikk (2) bekezdése alapján az adatkezelőnek akkor kell belső adatvédelmi szabályokat alkalmaznia – a személyes adatok védelmének biztosítása céljából megvalósított technikai és szervezési intézkedések részeként – ha az az adatkezelési tevékenység vonatkozásában arányos.

Ennek a rendelkezésnek az értelmezését a (78) preambulumbekkezdés segíti. Ez alapján azt kell tehát az adatkezelőnek mérlegelnie, hogy a kezelt adatok mennyisége és köre alapján „arányosnak” mutatkozik-e adatvédelmi szabályzat vagy más szabályrendszer (pl. utasítás, folyamatleírás, biztonsági szabályzat) elkészítése.

A GDPR 39. cikk 1) bekezdésének b) pontja az adatvédelmi tisztviselő feladatai között külön felsorolja, hogy ellenőriznie kell a személyes adatok védelmével kapcsolatos belső szabályoknak való megfelelést.

Figyelemmel a fentiekre, az Adatvédelmi Hatóság (NAIH) által meghatározott munkahelyi adatkezelés szabályaira, valamint az érintettek személyes adatainak kezelésére, jelen „Munkahelyi adatkezelésről szóló általános adatvédelmi szabályzat” alkalmazását rendelem el.

### 1. A munkahelyi adatkezelés során érvényesülő adatvédelmi alapelvek

Az Infotv. és a foglalkoztatásra irányuló jogszabályok egyaránt tartalmazzák az adatvédelem alapelveit, amelyek kiemelten fontosak ahhoz, hogy bizonyos, a munkáltató rendelkezései szerint kialakított adatkezelések jogszerűek legyenek. A munkáltatóknak ezen alapelvekre figyelemmel kell kialakítaniuk az adatkezelési körülményeket. Ezért érdemes áttekinteni, hogy az egyes alapelvekből milyen gyakorlati követelmények származnak a munkahelyi adatkezelésekkel kapcsolatban.

#### 1.1. A célhoz kötött adatkezelés elve

Személyes adat kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának, az adatok gyűjtésének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

A foglalkoztatási jogviszony keretében (továbbiakban: a munkavállalótól) csak olyan adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a jogviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely a foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

## 1.2. A szükségesség-arányosság elve

Ezen alapelvnek elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzéseknél van jelentősége. Az alapelvből fakadó gyakorlati követelmények:

- **Az alkalmazott eszköznek alkalmasnak kell lennie a cél elérésére**, vagyis csak akkor lehet ellenőrzést folytatni, ha egyértelmű, hogy az alkalmazni kívánt eszköz, módszer által az ellenőrzés útján a védeni kívánt munkáltatói érdekek, jogok sérelme megelőzhető.
- **Az ellenőrzés csak a szükséges mértékű adatkezeléssel járhat.** Ez egyszerre jelenti az adatkezelés időbeni korlátozottságát, és azt is, hogy a személyes adatokat csak a szükséges esetben, és csak az arra feljogosított személyek használhatják fel.
- **Az ellenőrzés csak a munkával összefüggésben történhet, a munkavállalók magánélete nem ellenőrizhető.** Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a munkavállalókat a munkahelyen is megilleti a magánélethez való jog, és ezt a munkáltatónak tiszteletben kell tartania. A „munkahelyi magánélet” tipikus színterei az ebédlő, az öltöző, a pihenőhelyiség, a mosdók.
- **Az ellenőrzésnek minden esetben a munkavállalók emberi méltóságának tiszteletben tartásával kell történnie.** Az ellenőrzés nem irányulhat a munkavállalók megfélemlítésére, megalázására, zaklatására, zavarására, és ezeket nem is eredményezheti.

## 2. Az adatkezelés jogalapja

A magyar és az uniós jogszabályi rendelkezések alapján különböző jogalapok alkalmazhatóak annak érdekében, hogy az adatkezelés jogszerű legyen, amelyek közül a munkahelyi adatkezelés során **alapvetően három jogalap jöhet szóba**: az érintett hozzájárulása, törvényi felhatalmazás, illetve a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés.

### 2.1. Az érintett hozzájárulása

A hozzájárulás jogalapjának legfontosabb feltétele, hogy annak önkéntesnek, azaz mindenfajta külső befolyástól mentesnek kell lennie. A hozzájárulás jogalapként csak akkor jöhet szóba, ha valódi választási lehetőség áll az érintett rendelkezésére, és nem áll fenn a megfélemlítés, a megfélemlítés, a kényszerítés vagy más jelentős negatív következmény veszélye a hozzájárulás megtagadása esetén. Az önkéntesség hiányában az adatkezelő nem rendelkezik megfelelő jogalappal az adatkezeléshez. A munkavégzésre irányuló jogviszonyokban azonban nem értelmezhető a hozzájárulás önkéntessége: a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-fölérendeltségi viszonyban, ha az alkalmazott a hozzájárulását megtagadja, ez anyagi vagy nem anyagi természetű hátrányt okozhat neki.

Az érintett hozzájárulására, mint jogalapra, a munkahelyi adatkezelések esetében tehát csak kivételesen lehet hivatkozni, alapvetően akkor, amikor egyértelmű, hogy az adatkezelés során feltétel nélküli „előnyöket” szerez a munkavállaló, és nem érheti őt semmilyen hátrány az adatkezelés megtagadása esetén.

A fent kifejtettek alapján elmondható tehát, hogy a munkáltatói adatkezelések esetében a hozzájárulás mint jogalap csak szűk körben jelenik meg, amikor is ténylegesen fennállhat az önkéntesség.

A GDPR 7. cikk (1)-(4) bekezdése alapján, ha az adatkezelés hozzájáruláson alapul, az adatkezelőnek képesnek kell lennie annak igazolására, hogy az érintett személyes adatainak kezeléséhez hozzájárult.

Ha az érintett hozzájárulását olyan írásbeli nyilatkozat keretében adja meg, amely más ügyekre is vonatkozik, a hozzájárulás iránti kérelmet ezektől a más ügyektől egyértelműen megkülönböztethető módon kell előadni, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és egyszerű nyelvezettel. Az érintett hozzájárulását tartalmazó ilyen nyilatkozat bármely olyan része, amely sérti a GDPR rendeletet, kötelező erővel nem bír.

Az érintett jogosult arra, hogy hozzájárulását bármikor visszavonja. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét. A hozzájárulás megadása előtt az érintettet erről tájékoztatni kell. A hozzájárulás visszavonását ugyanolyan egyszerű módon kell lehetővé tenni, mint annak megadását.

## **2.2. Törvényen alapuló adatkezelés**

A munkahelyi adatkezelések egy jelentős része törvényi rendelkezésen alapul: vagy olyan törvényi előíráson, amely kötelezővé teszi az adatkezelést, vagy olyan jogszabályon, amely csupán lehetővé teszi az adatkezelést. Mindkét esetben előfordul, hogy az adott törvény az adatkezelés valamennyi körülményét szabályozza, de olyan jogszabály által nevesített adatkezelés is létezik, amelynél a törvény az adatkezelés részleteit, körülményeit nem határozza meg, azokat az adatkezelőre bízta.

Törvényen alapuló, kötelező adatkezelést széles körben rendelnek el az adókötelezettségre, társadalombiztosításra vonatkozó jogszabályok. Ezen jogszabályok rendelkezései a munkáltatók és a munkavállalók számára kötelezettségként jelennek meg, vagyis ezek ténylegesen kötelező adatkezelések.

Ezen túlmenően a foglalkoztatási jogviszonyra is irányadóak lehetnek olyan törvények, amelyek az adatkezelést a munkáltató számára lehetővé teszik. Ebbe a körbe tartozik például a munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszerrel, illetve a munkáltató ellenőrzési jogosultságával összefüggő adatkezelés a munkavégzés tekintetében. Azonban ezek nem tekinthetők klasszikusan törvényi felhatalmazáson alapuló adatkezeléseknek, hanem közelebb állnak a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelések csoportjához, hiszen a munkáltatók több-kevesebb mozgástérrel rendelkeznek az adatkezelési körülmények meghatározásában.

## **2.3. A munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezelés**

A munka világában az érintett hozzájárulása helyett – a fenti szűk esetkört leszámítva – más jogalapok alkalmazása indokolt.

Személyes adat kezelhető abban az esetben is, ha a munkahelyi adatkezelés a munkáltató – kivételesen harmadik fél – jogos érdekének érvényesítéséhez

szükséges, kivéve, ha ennél az érdekeknél magasabb rendűek a munkavállalók személyes adatai védelméhez és a magánéletük tiszteletben tartásához való joguk.

A munkáltatóra hárul azon kötelezettség, hogy belső szabályzatban vagy más írásbeli dokumentumban kidolgozza ezen jogalap alkalmazásával végzett adatkezeléseit. Fontos garanciális szempont, hogy a munkáltató írásban rögzítse ezen jogalap alkalmazásával együtt járó adatkezelési körülményeket, hiszen a munkavállalók így tudnak meggyőződni arról, hogy a szóban forgó munkahelyi adatkezelés valóban arányosan korlátozza a jogaikat. Emellett a Hatóság vagy a bíróság is így tudja ellenőrizni, vizsgálni azt, hogy a munkáltató adatkezelése megfelelt-e az adatvédelmi követelményeknek.

A jogalap alkalmazása során a munkáltatónak két követelményre kell figyelemmel lennie.

Egyrészt ezen jogalap alkalmazásakor a GDPR, valamint a magyar jogszabályi előírásokat, így különösen az Infotv. rendelkezéseit kell alapul vennie. Másrészt ezzel egyidejűleg el kell végeznie az **érdekmérlegelési tesztet**.

Az **érdekmérlegelési teszt** elvégzése során a munkáltatónak számos szempontra figyelemmel kell lennie:

1. *lépés*: a munkáltatónak a tervezett adatkezelés megkezdése előtt át kell tekintenie, hogy a célja elérése érdekében feltétlenül szükséges-e személyes adat kezelése: rendelkezésre állnak-e olyan alternatív megoldások, amelyek alkalmazásával személyes adatok kezelése nélkül megvalósítható a tervezett cél.
2. *lépés*: a munkáltatói jogos érdek lehető legpontosabb meghatározása
3. *lépés*: annak meghatározása, hogy mi az adatkezelés célja, milyen személyes adatok, meddig tartó adatkezelését igényli a jogos érdek.
4. *lépés*: annak meghatározása, hogy miért korlátozza arányosan a munkáltatói jogos érdek – és az ennek alapján végzett adatkezelés munkavállalói jogokat, várakozásokat. Az **érdekmérlegelésen** alapuló munkahelyi adatkezelések esetében többek között az alábbi garanciák biztosíthatják az adatkezelés szükségesség-arányosságát (természetesen más garanciális intézkedések is szóba jöhetnek):
  - *A fokozatosság elvének érvényesülése*. Ennek a garanciának elsődlegesen a munkáltatói ellenőrzésekkel együtt járó adatkezelések esetén van jelentősége. A munkáltatónak a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése körében lehetőleg olyan módszert kell választania, amely nem jár együtt személyes adat kezelésével. Ha nincs ilyen, akkor a magánszférát legkevésbé korlátozó módszert kell alkalmaznia, amelynek nyomán korlátozott körben ismer meg személyes adatokat.
  - *A munkavállaló jelenlétének biztosítása*. Ugyancsak a munkáltatói ellenőrzések keretében van szerepe ezen garanciának. Amennyiben az ellenőrzés körülményei nem zárják ki ennek lehetőségét, akkor biztosítani kell, hogy a munkavállaló jelen lehessen az ellenőrzés során (így például a felvételek visszanezésekor vagy az e-mail elolvasásakor).

### **Érdekmérlegelési teszt különösen indokolt:**

- Elektronikus megfigyelés (Kamerarendszer)
- Céges levelezőrendszer
- Céges laptop
- Céges internethasználat
- Céges mobiltelefon használatának ellenőrzése esetén azzal, hogy ezen esetekben az érintett munkavállaló előzetes tájékoztatása, valamint az előbbiek használatára irányuló belső szabályzat elkészítése indokolt.

### **3. Az előzetes tájékoztatás követelménye**

Az Infotv. 16. § (1)-(2) bekezdés alapján az előzetes tájékozódáshoz való jog érvényesülése érdekében az adatkezelő az általa, illetve a megbízásából vagy rendelkezése alapján eljáró adatfeldolgozó által végzett adatkezelési műveletek megkezdését megelőzően vagy legkésőbb az első adatkezelési művelet megkezdését követően haladéktalanul az érintett rendelkezésére bocsátja

- a) az adatkezelő és - ha valamely adatkezelési műveletet adatfeldolgozó végez, az adatfeldolgozó - megnevezését és elérhetőségeit,
- b) az adatvédelmi tisztviselő nevét és elérhetőségeit,
- c) a tervezett adatkezelés célját és
- d) az érintettet a törvény alapján megillető jogok, valamint azok érvényesítése módjának ismertetését.

Az (1) bekezdésben foglaltakkal egyidejűleg, azzal azonos módon vagy az érintettnek címzetten az adatkezelő az érintett számára tájékoztatást nyújt

- a) az adatkezelés jogalapjáról,
- b) a kezelt személyes adatok megőrzésének időtartamáról, ezen időtartam meghatározásának szempontjairól,
- c) a kezelt személyes adatok továbbítása vagy tervezett továbbítása esetén az adattovábbítás címzettjeinek - ideértve a harmadik országbeli címzetteket és nemzetközi szervezeteket - köréről,
- d) a kezelt személyes adatok gyűjtésének forrásáról és
- e) az adatkezelés körülményeivel összefüggő minden további érdemi tényről.

### **4. Az adatvédelmi nyilvántartásba való bejelentési kötelezettség**

A GDPR alkalmazása előtti időszakban az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény értelmében az adatkezelők bejelentései alapján az Adatvédelmi Hatóság nyilvántartást vezetett az érintettek tájékozódásának elősegítése érdekében, amelyben fel kell tüntetni az adatkezelésre vonatkozó minden lényeges körülményt (így például az adatkezelés célját, jogalapját, időtartamát).

Ez a bejelentési kötelezettség 2018. május 25. napjától megszűnt, a GDPR ugyanis nem tartalmaz a tagállami felügyeleti hatóságok által vezetendő országos adatvédelmi nyilvántartásra vonatkozó szabályozást.

Ezen időpontot követően a GDPR 30. cikke alapján az adatkezelőknek (adattfeldolgozóknak) kell majd nyilvántartást vezetniük a saját adatkezelési tevékenységeikről a rendeletben írt tartalommal.

A GDPR és az Infotv. csupán a következő két esetben ír elő bejelentési kötelezettséget a Hatóság felé:

- az adatvédelmi tisztviselő elérhetősége, továbbá
- az adatvédelmi incidensek bejelentése tekintetében.

## **II. Egyes speciális munkahelyi adatkezelések**

### **1. Az álláspályázatra jelentkezés**

#### **1.1. „Anonim álláshirdetések”**

Anonim álláshirdetések alatt azok az álláshirdetések értendők, amelyekben a munkáltató nem tünteti fel a cégnevet, ezért az álláspályázat elküldésének időpontjában a jelentkezők nem lehetnek tisztában azzal, hogy mely munkáltatónak az állására jelentkeznek.

Az álláshirdetésre jelentkezők információs önrendelkezési jogának szerves része az, hogy az érintettek az adatkezelő kilétére kiterjedő megfelelő tájékoztatást kapjanak már az adatkezeléshez való hozzájárulás megadása előtt, valamint hogy tudomással rendelkezzenek arról, hogy kikkel szemben tudnak élni az Infotv.-ben szereplő jogaikkal.

Nem fogadható el a munkáltató részéről az anonim álláshirdetések feladása, mivel ezzel aránytalanul sérül a jelentkezők információs önrendelkezési joga, így különösen az a joga, hogy a jelentkezők az adatkezelés megkezdése előtt (a pályázati anyag elküldése előtt) valamennyi lényeges adatkezelési körülményéről tájékoztatást kapjanak. A munkáltató érdekei csak különösen indokolt, rendkívüli esetben, és akkor is legfeljebb korlátozott mértékben (például egy rövid, átmeneti időtartamig) írhatják felül a jelentkezők információs önrendelkezési jogát.

#### **1.2. Az álláspályázatra jelentkező munkavállaló valamely közösségi oldalon létrehozott profiljának megtekintése**

A közösségi oldalakon mindenki maga állítja be, hogy az általa megosztott tartalmat ki láthatja, ki férhet hozzá. Az érintett kontroll alatt tudja tartani azt, hogy milyen, mindenki számára nyilvános információk érhetőek el róla a közösségi oldalon keresztül. Életszerűtlen elvárni a munkáltató oldaláról, hogy ne tekinthesse meg azokat a bárki számára elérhető, nyilvános információkat, amelyeket az álláshirdetésre jelentkező személy osztott meg magáról.

A közösségi oldalak megtekintésével összefüggésben azonban a munkáltatónak az alábbi adatvédelmi követelményekre kell tekintettel lennie:

Előzetes tájékoztatást kell biztosítani a jelentkezők számára. Így például ismertetni kell a jelentkezőkkel, hogy a felvételi eljárás folyamata kiterjed arra is, hogy a munkáltató is megtekinti a jelentkező közösségi oldalon létrehozott, bárki számára nyilvános információit. Azaz a munkáltató nem „rejtheti el” ezen gyakorlatát a jelentkezők elől, fel kell fednie a kiválasztási folyamat minden lényeges részét.

Nem fogadható el az, ha a munkáltató a korlátozottan nyilvános adatokat ismeri meg. Ilyen például az az eset, amikor az álláshirdetésre jelentkező személy tagja valamely zárt csoportnak egy közösségi oldalon belül, és ennek ismeretében a munkáltató megkér valakit, aki szintén tagja ennek a zárt csoportnak, hogy nézze meg, mit is csinál a jelentkező ezen személy a zárt csoporton belül. Ezen információk már nem teljesen nyilvánosak, ezért ezek megismerése már korlátozza a jelentkező magánszférájához való jogát.

Fontos továbbá az is, hogy csak azok az információk ismerhetők meg, amelyek lényegesek az álláspályázattal vagy a munkakörrel kapcsolatban. A foglalkoztatási jogviszony létesítése szempontjából így például nem lényeges adat a magánéletre, párkapcsolatra, családi életre, vallásra vonatkozó adat.

Az érintett közösségi oldalon végzett, nyilvános tevékenysége megismerhető, következtetést vonható le arról, de a további adatkezelési műveletek már jogellenesnek minősülnek. Vagyis arra nincs lehetőség, hogy a jelentkező profiloldalát a munkáltató lementse, tárolja vagy más számára továbbítsa.

### **1.3. A pályázatok, önéletrajzok megőrzése**

Az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdése alapján az önéletrajzok, pályázatok esetében az adatkezelés célja az, hogy a meghirdetett munkakört betöltsék. Ennek megfelelően, ha a munkáltató a jelentkezők közül kiválasztott egy személyt a meghirdetett állásra, akkor megszűnt az adatkezelés célja, és a ki nem választott jelentkezők személyes adatait törölni kell. Ezzel egyidejűleg fennáll a törlési kötelezettség abban az esetben is, ha az érintett még a jelentkezés során meggondolja magát, visszavonja pályázatát.

Emellett a pályázati anyagok kezelésével kapcsolatban figyelembe kell venni a speciális jogszabályi rendelkezéseket is.

A munkáltató alapvetően csak az érintett kifejezett, egyértelmű és önkéntes hozzájárulása alapján őrizheti meg a pályázatokat, feltéve, ha azok megőrzésére az Infotv. 4. § (1)-(2) bekezdésével összhangban álló adatkezelési célja elérése érdekében szükség van. Ha az érintett elküldi a pályázati anyagát a munkáltató számára, akkor ez nem jelenti azt, hogy hozzá is járul ahhoz, hogy a pályázati anyagát a munkáltató megőrizze, mivel ebben az esetben megkérdőjelezhető a munkavállaló hozzájárulásának önkéntessége. Erre tekintettel az a jó gyakorlat a munkáltató részéről, ha a hozzájárulást a felvételi eljárás lezárását követően kéri a jelentkezőktől. Emellett a munkáltatónak a pályázati anyagok megőrzése esetében is egy konkrét, az adatkezelés céljához és az adatkezelés pontosságának, naprakészségének elvéhez igazodó időtartamot kell meghatároznia.

### **1.4. A pályázati anyagok kezelésével kapcsolatos egyéb adatvédelmi követelmények**

A jelentkezők információs önrendelkezési jogát az biztosítja a legmagasabb szinten, ha tájékoztatást kapnak arról is, ha a munkáltató nem őt választotta az adott állásra. Ennek megfelelően a munkáltató részéről nem fogadható el az a gyakorlat, ha például az álláshirdetésben kiköti, hogy amennyiben az adott jelentkező nem kap külön értesítést, akkor a munkáltató nem vette fel a jelentkezőt az adott állásra.

Az Infotv. szabályozása alapján személyes adatnak minősül az adatból levont, az



érintettre vonatkozó következtetés is. Ennek megfelelően, ha a munkáltató bármilyen feljegyzést készít a pályázóról, akkor az is a pályázó személyes adatának minősül. Ezzel kapcsolatban két adatvédelmi követelményt szükséges tisztázni:

Egyrészt erre is kiterjed az érintettet tájékoztatáshoz való joga, vagyis, hogy megismerje, a munkáltató milyen következtetéseket vont le a pályázati anyagával összefüggésben.

Másrészt a munkáltatónak törölnie kell az ilyen természetű, az érintettre levont következtetéseket tartalmazó feljegyzéseket is.

## 2. Alkalmassági vizsgálatok

### 2.1. Általános adatvédelmi követelmények

A foglalkoztatásra irányuló jogszabályok alapján a munkavállalókkal szemben kizárólag két típusú alkalmassági vizsgálat alkalmazható:

Egyrészt vannak olyan alkalmassági vizsgálatok, amelyeket munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő.

Másrészt vannak olyanok is, amelyeket nem ír ugyan elő munkaviszonyra vonatkozó szabály, de amelyre a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükség van.

Az alábbi adatvédelmi követelmények az alkalmassági vizsgált mindkét esetkorére egyaránt vonatkoznak:

Részletesen tájékoztatni kell a munkavállalókat többek között arról, hogy az alkalmassági vizsgálat milyen készség, képesség felmérésére irányul, a vizsgálat milyen eszközzel, módszerrel történik. Amennyiben jogszabály írja elő a vizsgálat elvégzését, akkor tájékoztatni kell a munkavállalókat a jogszabály címeről és a pontos jogszabályhelyről is.

**A vizsgált munkavállalók, illetve a vizsgálatot végző szakember ismerhetik meg az eredményeket.** Ezt azért is fontos hangsúlyozni, mert a tesztből akár olyan következtetés is levonható, amely maga az érintettek, a munkavállalók számára sem volt ismert. **A munkáltató csak azt az információt kaphatja meg, hogy a vizsgált személy a munkára alkalmas-e vagy sem, illetve milyen feltételek biztosítandók ehhez.** A vizsgálat részleteit, illetve annak teljes dokumentációját azonban nem ismerheti meg.

Az Adatvédelmi Hatóság álláspontja szerint, egyes munkakörökben vagy foglalkoztatotti személyi kör esetében szükséges és arányos intézkedésnek minősülhet a munkavállaló egészségügyi védettsége tényének munkáltató általi megismerése, egyrészt a védett munkavállaló, másrészt a többi munkavállaló, harmadrészt a munkavállalóval potenciálisan kapcsolatba kerülő harmadik személyek (ügyfelek) élete és egészségének védelme, illetve ehhez kapcsolódóan a munkáltató kötelezettségeinek történő megfelelés szempontjából. Mindezek mellett a munkáltató ezen adatkezelése járványügyi érdeket – mint jelentős közérdeket – is szolgálhat.

A munkáltató a védettséget igazoló dokumentumról másolatot nem készíthet, azokat semmilyen formában és módon nem tárolhatja, és nem is jogosult azokat harmadik személy részére továbbítani, kizárólag azt jogosult rögzíteni, hogy az érintett

munkavállaló igazolta a védettségének a tényét, valamint – ha az az igazolás bemutatása során megállapítható – azt, hogy ezen védettség időtartama mely időpontig áll fenn.

## **2.2. A munkáltató által előírt alkalmassági vizsgálatok követelményei**

Ebben az esetben a munkáltatónak el kell végeznie a már korábban ismertetett érdekmérlegelési tesztet, hiszen az alkalmassági vizsgálatok elvégzésével együtt járó adatkezelés esetében is az adatkezelés jogalapja a munkáltató jogos érdeke lehet. Az érdekmérlegelési teszt során a munkáltatónak számos szempontra kell figyelemmel lennie. Így például a munkáltató által választott módszernek alkalmasnak kell lennie a cél elérésére, a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos, releváns adatot kell a teszteredményből kapni. Másfelől az alkalmassági vizsgálat szükségességét a munkáltatónak meg kell indokolnia. Az adatkezelésnek természetesen célhoz kötöttnek kell lennie, azaz csak akkor lehet jogszerű, ha annak a vizsgálatnak az elvégzése szükséges a foglalkoztatási jogviszony létesítése, fenntartása szempontjából.

Ezen túlmenően az alkalmassági vizsgálatokkal kapcsolatban a munkáltatónak további sajátosságokra kell figyelemmel lennie. Így példaként említhető a munkáltatók által gyakran alkalmazott, a különböző kompetenciák, személyiségjegyek felmérésére alkalmas tesztek kitöltetése. **A tesztek eredménye azonban túlmutathat az alkalmasság megítélésén, és a munkavállalók személyes – és bizonyos esetekben különleges – adataira világít rá. A tesztek két fő típusát lehet elhatárolni: léteznek munkaalkalmasságra, felkészültségre irányuló tesztlapok, illetve pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok.** Az előbbieket a munkáltató mind a foglalkoztatási jogviszony létesítése előtt, mind pedig annak fennállása alatt kitöltetheti a munkavállalókkal. Más megítélés alá esnek a pszichológiai vagy személyiségjegyeket kutató tesztlapok. Az egyértelműen a munkafolyamatok hatékonyabb ellátása, megszervezése érdekében kitöltethető a munkavállalók nagyobb csoportjával a személyiségjegyek kutatására alkalmas tesztlap, de csak akkor, ha az elemzés során felszínre került adatok nem köthetők az egyes konkrét munkavállalóhoz, vagyis anonim módon történik az adatok feldolgozása.

## **2.3. A munkaviszony fennállta alatt végzett munkahelyi tréningek adatvédelmi követelményei**

Általában a tréningek, különböző alkalmassági vizsgálatok keretén belül elvégzett tesztek komoly személyiségjellemzést adnak a munkavállalókról, amelyek megismerése, tárolása, nyilvántartása nem fogadható el a munkáltatók részéről. A tesztek kitöltése a trénernek (szakembernek) ad iránymutatást a tréningen résztvevő munkavállalókról: kinek milyen képességét szükséges fejleszteni, milyen módszerrel lehet eredményesebb munkavégzést elérni. Azaz a teszteredményeket a szakértő kezeli a tréning során, és ennek átadása a munkáltató részére nem elfogadható. Továbbá a tréninget követően a tréner vagy a trénercég arra alapvetően nem jogosult, hogy egy tréningen résztvevő személy eredményeit névhez köthetően a jövőben is kezelje, ehelyett javasolt a kitöltött tesztlapok, dokumentumok kitöltő részére való átadása.

## **3. A munkavállalók feddhetetlen előéletének igazolása**

I./ Bűnügyi személyes adatok kezelése az adatkezelés részleteit szabályozó jogszabályi felhatalmazás alapján (jogi kötelezettség teljesítése)

Az általános adatvédelmi rendelet 10. cikke értelmében bűncselekményekre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésekre vonatkozó személyes adatoknak az általános adatvédelmi rendelet 6. cikk (1) bekezdése alapján történő kezelésére kizárólag abban az esetben kerülhet sor, ha az közhatalmi szerv adatkezelésében történik, vagy ha az adatkezelést uniós vagy tagállami jog lehetővé teszi.

Az Infotv. a bűnügyi személyes adatok kezelése esetén főszabályként a különleges adatok kezelésére vonatkozó feltételrendszert rendeli alkalmazni, mely főszabálytól – megfelelő garanciák biztosításának követelménye figyelembevételével – az ágazati uniós vagy magyar jogi rendelkezések eltérést állapíthatnak meg. (Infotv. 5.§ (7) bekezdés.)

A különleges adatok kezelésének feltételeire vonatkozó szabályokat az általános adatvédelmi rendelet tartalmazza. Ez alapján egyrészt az általános adatvédelmi rendelet 5. cikke értelmében az adatkezelésnek meg kell felelnie az adatkezelési elveknek, másrészt a 6. cikk szerinti jogalap valamelyikén kell alapulnia. További jogszerűségi követelményeket az általános adatvédelmi rendelet 9. cikke állapít meg.

Minderre tekintettel - az Adatvédelmi Hatóság álláspontja szerint – foglalkoztatási jogviszonyban a munkáltatók egyrészt az általános adatvédelmi rendelet 6. cikk (1) bekezdés c) pontja (jogi kötelezettség teljesítése) és az adatkezelés részleteit szabályozó törvényi felhatalmazás alapján (az abban meghatározottak szerint) kezelhetik a munkavállalók bűncselekményre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésre, a büntetlen előélet megállapítására vonatkozó személyes adatait.

**II./ Bűnügyi személyes adatok kezelése az adatkezelés részleteit szabályozó jogszabályi felhatalmazás hiányában (jogos érdek alapján)**

Az Adatvédelmi Hatóság álláspontja szerint törvényi felhatalmazás hiányában a munkáltatók a munkavállalók bűncselekményre, illetve a kapcsolódó biztonsági intézkedésre, a büntetlen előélet megállapítására vonatkozó személyes adatait az általános adatvédelmi rendelet 6. cikk (1) bekezdés f) pontja szerinti jogos érdek alapján és a 9. cikk (2) bekezdés b) pontja szerinti feltétel teljesülése esetén kezelhetik.

A munkáltatóknak a jogos érdek jogalapjára történő hivatkozáshoz szükséges elvégezniük az ún. érdekmérlegelési tesztet.

Amennyiben a teszt eredményeként megállapítható, hogy a munkáltatói jogszerű érdek magasabb rendű, mint az érintettek személyes adatok védelméhez fűződő joga, úgy kezelhetők a fenti, bűncselekményre vonatkozó személyes adatok, és a munkáltatók ezen adatok igazolására kérhetik erkölcsi bizonyítvány bemutatását.

#### **4. A munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő magatartásának ellenőrzése**

##### **4.1. Munkahelyi kamerás megfigyelés**

Az Adatvédelmi Hatóság 2013 januárjában egy ajánlást bocsátott ki a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerekkel összefüggésben. Az ajánlásban foglaltak továbbra is iránymutatást jelentenek a munkáltatók számára a kamerák alkalmazásával kapcsolatban.

Az alábbi adatvédelmi követelményeket érdemes kiemelni a munkahelyi kamerás megfigyeléssel összefüggésben:

- Külön jogszabály nem rendelkezik a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazásáról.

- A foglalkoztatásra irányuló jogszabályok rendelkezései önmagukban nem adnak felhatalmazást a munkáltatónak elektronikus megfigyelőrendszerek alkalmazására, ahhoz a munkáltatónak minden esetben el kell végeznie az ismertetett érdekmérlegelési tesztet.

- Kamerákat a munkavállalók és az általuk végzett tevékenység elsődleges, kifejezett megfigyelése céljából működtetni nem lehet. Jogellenesnek tekinthető az olyan elektronikus megfigyelőrendszer alkalmazása, amelynek – akár nem deklaratív – célja a munkavállalók munkahelyi viselkedésének a befolyásolása.

## **4.2. A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott e-mail fiók használatának ellenőrzése**

### **4.2.1. Előzetes intézkedések**

Napjainkban a legtöbb munkahelyen a munkáltató „céges e-mail fiókot” bocsát a munkavállalók rendelkezésére (leggyakrabban `név@cégnev.hu` felépítésű e-mail címetek) annak érdekében, hogy a munkavállalók ezen keresztül tartsák egymással a kapcsolatot, vagy a munkáltató képviselőjében levelezzenek az ügyfelekkel, más személyekkel, szervezetekkel.

A „céges e-mail fiók” használatával kapcsolatban gyakori probléma, hogy a levelezőrendszert a munkavállalók saját, személyes céljaikra is használják. Ez visszaszóró helyzetet teremthet abban az esetben, ha a munkáltató ellenőrizni kívánja a „céges email fiók” tartalmát és a munkavállalók által folytatott levelezést.

**E probléma megelőzéseként a munkáltatónak mindenekelőtt egy belső szabályzatot kell megalkotnia a „céges e-mail fiók” használatának, ellenőrzésének szabályairól.** Ezzel ugyanis hatékonyan meg lehet előzni azt, hogy a munkavállalók (és adott esetben más, a magánjellegű levelezésben szereplő érintettek) személyes adatait is kezelje a munkáltató. **A belső szabályzatban többek között az alábbiakra szükséges kitérni:**

- használható-e magáncélokra a „céges e-mail fiók”,

- az e-mail fiókról biztonsági másolat készítésének és megőrzésének a szabályozására, illetve arra, hogy mikor kerül sor az e-mailek végleges törlésére,

- az e-mail fiók használata ellenőrzésének részletes szabályaira.

Jó gyakorlat lehet a munkáltató részéről továbbá az is, ha bizonyos időközönként emlékezteti a munkavállalókat arra, hogy milyen előírások vonatkoznak a „céges e-mail fiók” használatára (például fél évente a levelezőrendszerben megjelenik egy olyan tájékoztató, hogy a munkavállaló az e-mail fiók használata során magáncélból ne küldjön levelet). Ezzel ugyanis biztosítható az, hogy a munkavállalók kiemelt figyelmet fordítsanak arra, hogy a „céges e-mail fiókot” a munkáltató rendelkezései szerint használják.

A munkáltató megelőző intézkedései ellenére is (például a munkáltató a

szabályzatban megtiltja a „céges levelezőrendszer” személyes célú használatát) a munkavállalók sokszor magáncélra is használják az e-mail fiókot. Ebben az esetben – függetlenül attól, hogy a munkáltató egyébként belső szabályzatában megtiltotta az e-mail fiók magáncélú használatát –, a munkáltató a levelezőrendszerben személyes adatokat is kezel, és a munkáltatónak a további intézkedései (például a „céges e-mail fiók” használatának ellenőrzése) során be kell tartania az adatvédelmi követelményeket.

#### **4.2.2. Adatvédelmi követelmények**

**A „céges e-mail fiók” ellenőrzése esetében – eltérő jogszabályi rendelkezés, és/vagy a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról szóló megállapodás hiányában - a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja, ezért a munkáltatónak az adatkezelés megkezdése előtt el kell végeznie az érdekmérlegelés tesztjét.** Ezen ellenőrzés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani az célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintettek magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele munkaviszonyban nem álló személyek (az e-mailek küldői vagy címzettjei) adatait is megismerheti.

**Ennek megfelelően a munkáltatónak már előzetesen, a szabályzat megalkotása során meg kell határoznia azt, hogy milyen céljai, érdekei miatt kerülhet sor az e-mail fiók ellenőrzésére.** Ezen érdekeknek ténylegesnek és valósnak, a munkáltató tevékenységéhez, piaci helyzetéhez és a munkavállalók munkaköréhez igazodóknak kell lenniük. Ezen túlmenően a munkáltatónak az email fiók használatának ellenőrzése előtt közölnie kell a munkavállalókkal, hogy milyen érdeke miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre.

Másrészt a munkáltatónak a fokozatosság elvére figyelemmel lépcsőzetes ellenőrzési rendszert kell kidolgoznia, amelyben megfelelően érvényesülhet a személyes adatok védelme, illetve, hogy az ellenőrzés minél kisebb mértékben érintse a munkavállalók magánszféráját.

- Így például az ellenőrzés első lépéseként az e-mail cím és a levél tárgyának az ellenőrzése is elegendő lehet, hiszen bizonyos esetekben már pusztán az e-mail cím felépítéséből és az e-mail tárgyából is lehet látni azt, hogy az magáncélú e-mail cím lesz, és ezért nem szükséges megismerni az e-mail tartalmát. Különösen fontos ez abban az esetben, ha a munkáltató a belső szabályzatban engedélyezi, hogy a munkavállalók a „céges e-mail fiókot” személyes célból is használják, hiszen ekkor a munkavállalók a szabályzattal összhangban magánjellegű leveleket küldhetnek mások számára, vagy fogadhatnak másoktól. Emellett, ha például a munkáltató nem engedélyezi az e-mail fiók magáncélú használatát, és az ellenőrzés pusztán arra terjed ki, hogy megállapítsa azt, hogy a munkavállalók betartották-e ezt a munkáltatói rendelkezést, akkor szintén elegendő az e-mail címének és tárgyának megtekintése, és nem szükséges a levél tartalmának megismerése, hiszen munkajogi jogkövetkezményeket már ezen tény megállapítása alapján is alkalmazhat a munkavállalókkal szemben.

A magánjellegű levelekkel kapcsolatban szükséges kiemelni azt is, hogy az ilyen e-mailek tartalmát a munkáltató nem jogosult megismerni. **A kialakult adatvédelmi gyakorlat szerint a munkáltató nem jogosult az e-mail fiókban tárolt magánjellegű e-mailek tartalmát ellenőrizni még akkor sem,**

ha az ellenőrzés tényéről előzetesen a munkavállalókat tájékoztatta. Az ellenőrzést ekkor a munkavállaló személyes adataik védelméhez való joga, illetve azoknak a nem munkavállaló harmadik személyeknek a személyes adataik védelméhez való joga – továbbá más személyiségi joga, így elsősorban a magántitokhoz és a levéltitokhoz való joga – korlátozza, akik az e-mailt a munkavállalóknak küldték vagy tőlük azt kapták.

- Ezt követően kerülhet sor az e-mail fiók használatának magasabb szintű, részletekbe menő ellenőrzésére, azonban itt is ügyelni kell a fokozatosságra, illetve arra, hogy milyen információk állnak a munkáltató rendelkezésére a konkrét jogsértéssel kapcsolatban. Ugyanis ezek az információk befolyásolhatják az ellenőrzés fókuszát, menetét. Így például a munkáltató rendelkezésére állhat az az információ, hogy az e-mailhez csatolt nagy méretű mellékletben továbbítottak egy, az üzleti érdeke szempontjából fontos dokumentumot, és ekkor a forgalmi adatok elemzése útján megállapítható, hogy a levelezőrendszeren keresztül történt-e nagy méretű mellékletet tartalmazó e-mail kiküldése. Ha pedig meghatározott időintervallumban történt jogsértő e-mail kiküldése, akkor nyilvánvalóan elegendő ezen e-mailek áttekintése is. Az e-mailek tartalmának ellenőrzésére is ebben az esetben van lehetősége a munkáltatónak, hiszen ezekkel kapcsolatban már nagy valószínűség szerint kizárható, hogy munkavállaló magánszféráját érintő e-mail tartalmát ismerhetné meg.

Az e-mail fiók használatánál fő szabályként biztosítani kell a munkavállaló jelenlétét. A munkáltatói ellenőrzés e formájánál ugyanis a munkavállaló és harmadik személyek különböző személyes adatai lehetnek benne a levelezőrendszerben, amelyek megismerésére a munkáltató nem jogosult. Ha ez ellenőrzésnél a munkavállaló jelen van, és jelezheti valamely email tartalmának megtekintése előtt, hogy azok személyes adatokat tartalmaznak, akkor ezzel biztosítható, hogy a munkáltató ne sértse meg ezt a tilalmat.

**Ahhoz, hogy az e-mail fiók ellenőrzése jogszerű legyen, a munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:**

- milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az e-mail fiók ellenőrzésére (illetve természetesen a konkrét ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre),
- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalóknak az e-mail fiók ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

A munkahelyi e-mailfiók használatának ellenőrzésével kapcsolatban az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) a *Barbulescu contra Románia*-ügyben 2016. január 12. napján hozott ítéletében megállapította, hogy nem jogsértő, ha a munkáltató megfigyeli egy alkalmazott munkahelyi levelezését. A Hatóság az EJEB döntésének áttekintését követően a fent kifejtett álláspontot tartja irányadónak a munkahelyi e-mail fiók használatával kapcsolatban.

### **4.3. A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott laptop ellenőrzése**

#### **4.3.1. Előzetes intézkedések**

A munkáltató bizonyos munkakörben dolgozó munkavállalók számára „céges laptopot” biztosíthat a munkájuk elvégzéséhez. Ezzel összefüggésben is felmerülhet az a probléma, hogy a laptopot a munkavállalók saját, személyes céljaira is használhatják, amely visszás helyzetet teremthet abban az esetben, ha a munkáltató a laptop tartalmáról biztonsági mentést kíván készíteni vagy ellenőrizni kívánja a laptopon tárolt adatokat.

**A munkáltatónak ezért mindenekelőtt egy belső szabályzatot kell megalkotnia a „céges laptop” használatának, ellenőrzésének szabályairól.** Ezzel ugyanis hatékonyan meg lehet előzni azt, hogy a munkavállalók (és adott esetben más érintettek) személyes adatait is kezelje a munkáltató. **A belső szabályzatban többek között az alábbiakra szükséges kitérni:**

- használható-e magáncélokra a „céges laptop”,
- a laptopról biztonsági mentés készítésének és megőrzésének a szabályozására, illetve arra, hogy mikor kerül sor az e-mailek végleges törlésére,
- a laptopon tárolt adatok ellenőrzésének részletes szabályaira.

Amennyiben a munkáltató engedélyezi a laptop magáncélú használatát, akkor erre vonatkozóan plusz intézkedéseket szükséges meghoznia, így például a laptop merevlemezén több partíciót létrehozni, amellyel biztosítható, hogy a merevlemez egyik részén található a munkavégzéssel összefüggő adatok, míg a másik részén pedig a munkavállaló személyes adatai. Ugyanis mind a laptopról készített biztonsági mentés során, mind a laptop ellenőrzése során a munkáltatónak kiemelt figyelmet kell fordítania arra, hogy a munkavállalók magánélettel kapcsolatos személyes adatait nem kezelheti. Ennek megfelelően úgy kell kialakítani a biztonsági mentés szabályait, hogy az ne terjedjen ki a laptopon tárolt személyes adatokra. Ezen túlmenően a munkáltatói ellenőrzést is úgy kell a munkáltatónak végrehajtania, hogy az ellenőrzés ne érintse a laptopon található személyes adatokat, azokat az ellenőrzéssel összefüggésben nem tárolhatja.

#### **4.3.2. Adatvédelmi követelmények**

**A „céges laptop” tartalmának ellenőrzése esetében a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja, ezért a munkáltatónak az adatkezelés megkezdése előtt el kell végeznie az érdekmérlegelés tesztjét.** Ezen ellenőrzés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani az célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintettek magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele munkaviszonyban nem álló személyek adatait is megismerheti.

Ennek megfelelően a munkáltatónak már előzetesen, a szabályzat megalkotása során meg kell határozni azt, hogy milyen céljai, érdekei miatt kerülhet sor a „céges laptop” tartalmának ellenőrzésére. Ezen érdekeknek ténylegesnek és valósnak, a munkáltató tevékenységéhez, helyzetéhez és a munkavállaló munkaköréhez igazodóknak kell lenniük. Ezen túlmenően a munkáltatónak a laptop tartalmának ellenőrzése előtt közölnie kell a munkavállalóval, hogy pontosan milyen érdeke miatt

kerül sor a munkáltatói intézkedésre.

Másrészt a munkáltatónak a fokozatosság elvére figyelemmel lépcsőzetes ellenőrzési rendszert kell kidolgoznia, amelyben megfelelően érvényesülhet a személyes adatok védelme, illetve, hogy az ellenőrzés minél kisebb mértékben érintse a munkavállalók magánszféráját. A laptop tartalmának az ellenőrzése során ezért fő szabályként biztosítani kell a munkavállalók jelenlétét. A munkáltatói ellenőrzés e formájánál ugyanis a munkavállalók és harmadik személyek különböző személyes adatai lehetnek a laptopon, amelyek megismerésére a munkáltató nem jogosult. Ha az ellenőrzésnél a munkavállaló jelen van, és jelezheti valamely email tartalmának megtekintése előtt, hogy azok személyes adatokat tartalmaznak, akkor ezzel biztosítható, hogy a munkáltató ne sértse meg ezt a tilalmat.

#### **4.3.3. Speciális követelmények, ha a laptop magáncélú használatát nem engedélyezi a munkáltató**

Amennyiben a szabályzatban a munkáltató nem engedélyezi a „céges laptop” magáncélú használatát, akkor ebben a munkáltató kifejezetten hívja fel a munkavállalók figyelmét arra, hogy a laptop csak munkavégzéssel összefüggő célokra használható, és a munkáltató valamennyi, a laptopon tárolt adatait ellenőrizheti.

Ebben az esetben a munkavállalók tisztában vannak azzal, hogy személyes adatokat nem tárolhatnak a laptopon, vagy ha ezt mégis megteszik, a munkáltató velük szemben munkajogi jogkövetkezményeket alkalmazhat.

Mint már korábban szó volt róla, a munkáltató ebben az esetben is pusztán azt a tényt rögzítheti, hogy a munkavállalók a laptopon – a belső szabályzat előírásai ellenére – személyes adatokat tároltak, azonban ezen túlmenően a munkáltató nem kezelhet személyes adatokat, tehát azt már nem rögzítheti, hogy a munkavállalók pontosan milyen adatokat is tároltak a gépen (például milyen fényképeket, videókat, dokumentumokat).

#### **4.3.4. Egyéb adatvédelmi követelmények**

Ahhoz, hogy a laptop tartalmának az ellenőrzése jogszerű legyen, a munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- hogy milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az laptop ellenőrzésére (illetve természetesen a konkrét ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre),
- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalóknak a „céges laptop” ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.



#### **4.4. Az internethasználat ellenőrizhetősége**

Az ellenőrzés e formájával összefüggésben előzetesen érdemes kiemelni, hogy a munkavállaló által meglátogatott weboldal vagy az internethasználatával kapcsolatban a számítógépen rögzített, lementett információk (például az elmentett felhasználónév, jelszó) a munkavállaló személyes adatainak tekinthetők. Ebből fakadóan a munkáltatónak a munkavállalók internethasználatával összefüggésben is tekintettel kell lenniük az adatvédelmi követelményekre.

**Az ellenőrzést megelőzően a munkáltatónak célszerű egy belső szabályzatot készítenie, amelyben ki kell térnie többek között:**

- arra, hogy mely honlapok megtekintését tiltja (blokkolja) a munkahelyi számítógépeken,
- az ellenőrzés lefolytatására vonatkozó részletes szabályokra.

Amennyiben a munkáltató szabályzata előre meghatározza, hogy mely honlapok megtekintését blokkolja a munkáltató informatikai rendszere, akkor ezzel jelentősen csökkenteni lehet annak esélyét, hogy az internethasználat esetleges ellenőrzésére egyáltalán sor kerüljön. Ezzel egyidejűleg ugyanakkor a munkáltatói ellenőrzés lehetőségének is meg kell maradnia, hiszen a munkavállalók adott esetben a tiltást „kijátszhatják” vagy más, a tiltásban nem szereplő, de ahhoz hasonló honlapot tekinthetnek meg a munkahelyükön, amely miatt a munkáltató ellenőrizheti, hogy munkavállalók megtartották-e a belső szabályzat előírásait, és adott esetben munkajogi jogkövetkezményt alkalmazhat velük szemben.

**Az internethasználat ellenőrzése esetén – mint más munkáltatói ellenőrzéseknél is – szintén a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja, ennek megfelelően a munkáltatónak el kell végeznie az érdekmérlegelés tesztjét a rendszer bevezetése előtt. Az érdekmérlegelési teszt elvégzése során a munkáltatónak többek között az alábbi követelményeket kell betartania:**

- A munkáltatónak előzetesen meg kell határoznia azt, hogy milyen céljai, érdekei miatt kerülhet sor az internethasználat ellenőrzésére. Ezen érdekeknek ténylegesnek és valósnak, a munkáltató tevékenységéhez, piaci helyzetéhez, a munkavállaló munkaköréhez igazodóknak kell lenniük. Ezen túlmenően a munkáltatónak az internethasználat ellenőrzése előtt közölnie kell a munkavállalókkal, hogy pontosan milyen érdekei miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre.
- Az ellenőrzés csak az ahhoz szükséges személyes adatok megismerésére terjedhet ki. Ha például a munkáltató bizonyos honlapok látogatását blokkolja, és az ellenőrzése pusztán arra terjed ki, hogy megállapítsa azt, hogy munkavállaló betartotta-e ezt a munkáltatói rendelkezést, akkor elegendő a honlap címének a megismerése és feljegyzése, és nem szükséges a munkavállaló tevékenységének részletes feltérképezése (mit is csinált a honlapon, milyen felhasználó nevet és jelszót mentett el, esetleg milyen fájlokat mentett le a honlapról).

Ahhoz, hogy az internethasználat ellenőrzése jogszerű legyen, a munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- hogy milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az

internethasználat ellenőrzésére (illetve természetesen a konkrét ellenőrzés előtt tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt kerül sor az ellenőrzésre),

- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségeik vannak a munkavállalóknak az internet használatának ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

#### **4.5. A „céges mobiltelefon” használatának ellenőrizhetősége**

##### **4.5.1. Előzetes intézkedések**

Egyre több munkáltatónál elterjedt gyakorlat, hogy „céges mobiltelefont” biztosítanak a munkavállalók számára, amelynek magáncélú használata sok esetben nem tisztázott.

**Ezért ebben az esetben szükséges, hogy a munkáltató belső szabályzatban rendelkezzen többek között arról, hogy használható-e magáncélokra a „céges mobiltelefon”, és ha igen, akkor a magáncélú hívások költségeit a munkavállalóknak kell-e viselniük, valamint arra is, hogy milyen esetben kerülhet sor a „céges telefon” használatának ellenőrzésére.**

##### **4.5.2. A nem engedélyezett magáncélú telefonhasználat ellenőrzése**

Amennyiben a munkáltató nem engedélyezi a „céges mobiltelefon” magáncélú használatát, akkor a munkáltató kifejezetten hívja fel a munkavállalók figyelmét arra, hogy a mobiltelefon csak munkavégzéssel összefüggő célokra használható, és a munkáltató valamennyi kimenő hívás hívószámát és adatait ellenőrizheti.

Ebben az esetben a munkavállalók tisztában vannak azzal, hogy magáncélú hívást nem kezdeményezhetnek, vagy ha ezt mégis megteszik, a munkáltató megismerheti a hívásokat annak érdekében, hogy a magáncélú és a munkavégzési célú telefonhasználatot elkülönítse, illetve a magáncélú hívások tényét deklarálja, bizonyítsa.

Azonban ezen túlmenően a munkáltató nem kezelhet személyes adatokat, tehát azt már nem ismerheti meg, hogy a munkavállalók magáncélból kit és mikor hívtak fel, minthogy ennek megismerése már nem elengedhetetlenül szükséges az ellenőrzés céljához, illetve a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

##### **4.5.3. Az engedélyezett magáncélú telefonhasználat ellenőrzése**

Ha a „céges mobiltelefon” magáncélra is használható, akkor az Adatvédelmi Hatóság jó gyakorlatnak tekinti azt, ha a kimenő hívások két előhívóval vehetőek igénybe: az egyik előhívó a hivatalos, a másik előhívó a magáncélú hívások során használható. A hivatalos hívások adatait a munkáltató megismerheti, a magáncélú hívások adatait nem. A munkáltató ezzel kapcsolatban előírhatja, hogy a magáncélú hívások költségeit a munkavállaló viselje.

**Az Adatvédelmi Hatóság emellett a magáncélú telefonhasználat engedélyezése**

során elfogadhatónak tartja azt is, hogy a munkáltató hívásrésztelvezőt kér a telefonszolgáltatótól és felhívja a munkavállalót arra, hogy a dokumentumon a magáncélú hívások esetében a hívott számokat tegye felismerhetetlenné. A fennmaradó telefonszámokat a munkáltató megismerheti, hiszen azokat a munkáltató képviselőjében hívta fel a munkavállaló. A munkáltató természetesen ekkor is előírhatja, hogy a magáncélú hívások költségeit a munkavállaló viselje.

A fenti ellenőrzések esetén is érvényes, hogy a munkáltató nem kezelhet személyes adatokat, tehát azt már nem ismerheti meg, hogy a munkavállaló magáncélból kit és mikor hívott fel.

#### **4.5.4. További adatvédelmi követelmények**

A „céges mobiltelefon” használatának ellenőrzése esetén ugyancsak a munkáltatói jogos érdek lesz az adatkezelés jogalapja, ennek megfelelően a munkáltatónak el kell végeznie az érdekmérlegelés tesztjét a rendszer bevezetése előtt. Az érdekmérlegelési teszt elvégzése során a munkáltatónak a fent már kifejtett követelményeket kell betartania. Ennek megfelelően a munkáltatónak meg kell határoznia, hogy milyen módon használhatják a munkavállalók a „céges mobiltelefont”, illetve az ellenőrzés is ehhez az előíráshoz kapcsolódhat. Az ellenőrzés nem terjedhet ki arra, hogy a munkavállalók magáncélból kit és mikor hívtak fel.

Az adatkezelés jogszerűségéhez elengedhetetlen, hogy a munkáltató előzetesen részletes tájékoztatást biztosítson a munkavállalók számára. A tájékoztatóban a munkáltatónak ki kell térnie többek között arra, hogy:

- hogy milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor a „céges mobiltelefon” használatának ellenőrzésére,
- a munkáltató részéről ki végezheti az ellenőrzést,
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre és mi az eljárás menete,
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalóknak „céges mobiltelefon” ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.

#### **4.5.5. Megállapodás a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszköz használatáról**

Külön megállapodás szükséges annak érdekében, hogy a Munkavállaló a Munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) különösen a GDPR, az Infotv., valamint a foglalkoztatására irányuló külön jogszabályok rendelkezéseire tekintettel, a munkáltató jogos érdekén alapuló adatkezeléssel kapcsolatban megalkotott és elfogadott szabályzat alapján, az abban meghatározottak szerint, foglalkoztatási jogviszonyának időtartamára (szerződés megszűnésének időpontja), magáncélra használhatja.

### **5. Záró rendelkezések**

1./ Jelen Szabályzat 2023. január 11. napjától lép hatályba. Tárgyi ügyben kiadott korábbi szabályzat, ezen szabályzat hatálybalépésével egyidőben hatályát veszti.

Kelt: 2023. január 10.

.....  
Adatkezelő képviselőjének aláírása

