



Ügyszám: NAIH/2016/6192/2/Z.

Kunos Attila részére

kmt+request-7948-c9f9d671@kimittud.org

Tisztelt Uram!

Ön a KiMitTud adatigénylő rendszeren keresztül 2016. november 8. napján közérdekű adatigénylással fordult a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság), amelyben tájékoztatást kért a Hatóságtól az Emberi Jogok Európai Bírósága (a továbbiakban: EJEB) által a Barbulescu contra Románia-ügyben, 2016. január 12. napján hozott ítéletében¹ foglaltakkal kapcsolatos álláspontjáról.

Adatigénylésével kapcsolatban a Hatóság az alábbi tájékoztatást nyújtja:

A Hatóságnak az EJEB ítéletével kapcsolatban az az álláspontja, hogy a Barbulescu contra Románia-ügyben az EJEB nem az adatvédelem fogalomrendszerében értelmezte a munkahelyi e-mail fiók használatának ellenőrzésével kapcsolatban felmerült problémát, hanem alapjogi kontextusban. Ezzel az EJEB döntése azt megerősítette, hogy a munkáltatónak jogos érdeke fűződhet az e-mail fiók ellenőrzéséhez, ez azonban az úgynevezett érdekmérlegelési teszt² első lépéshez, „az adatkezelői jogos érdek” meghatározásához jelenthet alapot. Adatvédelmi szempontból azonban szükséges a teszt további lépéseinek elvégzése is (munkavállalói érdekek, elvárások meghatározása, súlyozás elvégzése), melyre vonatkozóan az EJEB az ítéletében már nem határozott meg követelményeket.

Mindezek alapján a Hatóság álláspontja a munkáltató által a munkavállaló számára biztosított úgynevezett „céges e-mail fiók” használatának ellenőrzésével kapcsolatban az alábbi:

A munkáltatói ellenőrzésekkel összefüggő adatkezelések – így a „céges e-mail fiók” ellenőrzése során is – esetében az Adatvédelmi Munkacsoport³ kifejtette, hogy ezen adatkezelések jogszerűsége szempontjából – az Európai Bíróság a C-468/10. és C-469/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítéletére⁴ tekintettel – az Adatvédelmi Irányelv⁵ 7. cikk f) pontja⁶ szerinti jogalpnak van kiemelt jelentősége.

¹ Az EJEB ítélete az alábbi linkről érhető el angol nyelven: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>

² Az érdekmérlegelés jogalapjával az Adatvédelmi Munkacsoport 6/2014. számú véleményében részletesen foglalkozott. Lényeges, hogy az adatkezelőknek e jogalpra hivatkozáshoz szükséges elvégezniük az úgynevezett érdekmérlegelés tesztjét. Az érdekmérlegelési teszt egy három lépcsős folyamat, melynek során azonosítani kell az adatkezelő, azaz a munkáltató jogos érdekét, valamint a súlyozás ellenpontját képező adatalani, munkavállalói érdeket, érintett alapjogot, végül a súlyozás elvégzése alapján meg kell állapítani, hogy kezelhető-e a személyes adat. Amennyiben a teszt eredményeként megállapítható, hogy a munkáltatói jogszerű érdek magasabb rendű, mint a munkavállalók magánszféra tisztelben tartásához való joguk, úgy kezelhető személyes adat. Az Adatvédelmi Munkacsoport 6/2014. számú véleménye az alábbi linkről érhető el: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_hu.pdf

³ Az Adatvédelmi Munkacsoport az adatvédelemmel, valamint a magánélet védelmével kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó, független európai tanácsadó szerv.

⁴ Az Európai Bíróság a C-468/10. és C-469/10. sz. egyesített ügyekben hozott ítéletében kimondta, hogy az Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pontja szerinti érdekmérlegelésen alapuló adatkezelést lehetővé tevő szabálynak közvetlen hatálya

Ezen rendelkezés értelmében személyes adat kezelhető abban az esetben is, ha a munkahelyi adatkezelés a munkáltató – kivételesen harmadik fél – jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ennél az érdeknél magasabb rendűek a munkavállalók személyes adatai védelméhez és a magánéletük tiszteletben tartásához való joguk. A 7. cikk f) pontjában szereplő jogalap egyik fő jellemzője az, hogy ez a munkavállalók hozzájárulásától függetlenül jogszerűvé teheti a munkáltató adatkezelését, feltéve, ha a munkáltató jogos érdeke arányosan korlátozza a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát, magánszféráját.

A munkáltatóra hárul azon kötelezettség, hogy belső szabályzatban vagy más írásbeli dokumentumban kidolgozza ezen jogalap alkalmazásával végzett adatkezelését. Fontos garanciális szempont, hogy a munkáltató írásban rögzítse az 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 munkáltató által a munkavállaló számára biztosított „céges e-mail fiók” használatával kapcsolatban gyakori probléma, hogy a levelezőrendszert a munkavállalók saját, személyes céljaira is használják. Ez visszas helyzetet teremthet abban az esetben, ha a munkáltató – a Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 11. §-ában⁷ foglalt jogával élve – ellenőrizni kívánja a „céges e-mail fiók” tartalmát és a munkavállalók által folytatott levelezést.

E probléma megelőzéseként a fentieknek megfelelően a munkáltatónak mindenekelőtt egy belső szabályzatot célszerű 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. E 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.

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

van, mivel „olyan rendelkezés, amely kellően pontos ahhoz, hogy az egyén hivatkozhatson rá, és a nemzeti bíróságok alkalmazhassák.”

⁵ A személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 1995. október 24-i 95/46/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv

⁶ Adatvédelmi Irányelv 7. cikk f) pont: „A tagállamok rendelkeznek arról, hogy a személyes adatok csak abban az esetben dolgozhatók fel, ha az adatfeldolgozás az adatkezelő, vagy az adatokat megkapó harmadik fél, vagy felek jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezeknél az érdekeknél magasabb rendűek az érintettek az 1. cikk (1) bekezdése értelmében védelmet élvező érdekei az alapvető jogok és szabadságok tekintetében.”

⁷ Mt. 11. § (1)-(2) bekezdés: „(1) A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.

(2) A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.”

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.

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 e-mail fiók használatának tényleges 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 számos esetben 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 szabállyal összhangban magánjellegű leveleket küldhetnek mások számára, vagy fogadhatnak másoktól.

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 időszakban küldött e-mailek áttekintése. Az e-mailek tartalmának ellenőrzésére ebben az esetben van lehetősége a munkáltatónak, hiszen ezekkel kapcsolatban már nagy valószínűség szerint kizárható, hogy munkavállaló magánszféráját érintő e-mail tartalmát ismerhetné meg.

A magánjellegű levelekkel kapcsolatban szükséges kiemelni, hogy az ilyen e-mailek tartalmát a munkáltató nem jogosult ellenőrizni, megismerni még akkor sem, ha az ellenőrzés tényéről előzetesen a munkavállalókat tájékoztatta. Az ellenőrzést ekkor a munkavállalók 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.⁸

Az e-mail fiók ellenőrzésénél főszabályként továbbá biztosítani kell a munkavállaló jelenlétét. A munkáltatói ellenőrzés e formájánál ugyanis a munkavállaló és harmadik személyek különböző

⁸ Ezzel kapcsolatban érdemes kiemelni az Mt. 11. § (1) bekezdésben szereplő korlátozó rendelkezést: „a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető.”

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.


A Hatóság tehát az EJEB ítéletében foglaltak ismeretében is a fenti követelmények betartása esetén tartja jogszerűnek a „céges e-mail fiókok” ellenőrzését, lényegében fenntartva ezzel a korábbi években kialakított gyakorlatát. A Hatóságnak az e-mail fiók ellenőrzésével, illetve általánosan a munkahelyi adatkezelések további adatvédelmi követelményeivel kapcsolatos álláspontja megtalálható a nemrégiben elkészített, a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről szóló tájékoztatójában. A tájékoztatót a Hatóság jelen levél mellékleteként megküldi Önnek, illetve elérhető az alábbi linkről is:

http://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezezesek.pdf.

Budapest, 2016. november „18”

Üdvözlettel:




Dr. Péterfalvi Attila
elnök
egyetemi tanár