

MUNKAHELYI ELLENŐRZÉS, AVAGY MEDDIG ÉR EL A MUNKÁLTATÓ KEZE?*

Nyéki Zsófia¹

Napjainkban vélhetően majdnem minden, munka világában jártas ember találkozott már azzal a kérdéssel valamilyen formában, hogy hol van az a határ, ameddig a munkáltató ellenőrizheti a munkáját, esetlegesen a magánéletét. Ez a kérdéskör kifejezetten érzékeny területet érint, hiszen egyfelől mivel ennek gyakorlata munkáltatónként változhat, másfelől pedig e téren a munkaviszony alanyainak számos lehetőség áll rendelkezésére jogaik gyakorlására. A munkavállaló a jogviszony keletkezésekor nem egy konkrét feladat elvégzésére vállalkozik, hanem jellegében körülírt munkakör ellátására a munkáltató utasítása, irányítása szerint és ellenőrzése mellett.² A munkaviszony azonban ebben is sajátos, mivel a munkavállalók alárendelt szerepük miatt nem képesek hatékonyan védeni a magánszférájukat, sőt rendszerint nem is rendelkeznek megfelelő információval a jogaikról és személyes adataik védelmének lehetőségeiről. Véleményem szerint azonban ez elmondható az erősebbnek hitt oldalon is, hiszen a munkáltatók az erősödő munkavállalói jogok mellett nem ismerik³, vagy nem megfelelően alkalmazzák munkáltatói jogosultságukat, ami egyfajta kiszolgáltatottságot teremt mindkét oldalon, amelynek eredményeképpen maga a munkajogviszony célja is sérülhet.

1. A munkáltató jogai

A fentiek alapján szükséges tisztázni azon jogokat, amelyek az „erősebbnek” hit fél oldalán jelentkeznek, így alapvető munkáltatói jogosultságnak tekinthetjük, és a munkaviszony egyik legalapvetőbb ismérve más, munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz képest- a munkáltató széleskörű ellenőrzési jogát, amely gyakorlatilag a teljes munkavégzésre kiterjed.⁴ A munkavállaló ellenőrzése a hatékony munkavégzés érdekében elengedhetetlen jogosítvány a munkáltató

* DOI 10.21867/KjK/2023.4.5.

¹ Nyéki Zsófia, joghallgató, DE-ÁJK

² Trenyisán Máté (2019): *A munkáltatói utasítási jog természete és terjedelme, különös tekintettel a munkabeszüntetés ideje alatti utasítási jogra.* In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 59-77.

³ Bodó László (2012): A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, Vol. IX. No.4. 13-21.

⁴ Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2018): A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött. *Magyar Jog folyóirat*, Vol. 2. 45-49.

kezésben, hiszen ennek eredményeként tud megfelelő utasításokat adni,⁵ ami a munkavállaló eredményesebb munkavégzését, ezek folytán pedig mindkét fél érdekeit szolgálja.⁶

A munkáltatót a munkavégzés valamennyi részletére vonatkozóan széleskörű utasítási adási jog illeti meg, ami tipikus munkajogi sajátosság.⁷ Ugyanakkor fontos, hogy e jogosultság azonban nem változhat önkényes és korlátok nélkül alkalmazható eszközzé, ugyanis szigorúan csak a munkavégzés körében alkalmazható, és nem tekinthetünk rá egyfajta speciális fegyelmezési eszközként, hiszen a munkaviszony a felek szoros bizalmi kapcsolatára épül, és az önkényesség könnyen a jogsértés talajára sodorhatja a feleket. Így a munkáltatónak is fontos követelményeknek kell megfelelnie, amelyet 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) fektet le. Ide sorolhatjuk az általában elvárhatóságot, amelyet az Mt. 6. § (1) bekezdése szabályoz, miszerint „a munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható”. Fontos eme összefüggésben továbbá a jóhiszeműség és a tisztesség és a méltányos mérlegelés elve, illetve a joggal való visszaélés tilalma. Ezek az általános magatartási követelmények a munkaviszony egészére kihatnak és teremtenek kötelezettséget a felek számára, nemcsak a munkáltatói oldalon, hanem természetesen a jogviszony másik szereplője, azaz a munkavállaló oldalán is.⁸

Ezen túlmenően a törvény rögzíti a munkáltató ellenőrzési jogát is, amelynek keretében technikai eszközt is alkalmazhat, azonban erről a munkavállalót köteles előzetesen, írásban tájékoztatni.⁹ Főszabályként a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló eszközök, intézkedések alkalmazásához nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására, ugyanakkor a munkáltatónak előzetes tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállaló felé az ellenőrzés céljára szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról.¹⁰ A munkáltató akkor jár el jogszerűen, ha az adott eszköz munkavállalónak történő átadása előtt megfelelően tájékoztatja a munkavállalót az annak használatára vonatkozó

⁵ Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László (2013): *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra*. Kutatási zárójelentés. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet EHAS Discussion Papers.

⁶<https://nagyjuditugvediroda.hu/2022/01/10/maganelet-a-munkahelyen-a-munkaltato-ellenorzesi-joga-a-munkavallalo-szemelyisegi-jogai-tukreben/> (letöltés dátuma: 2023. 09.10)

⁷Trenyisán Máté (2019): *A munkáltatói utasítási jog természete és terjedelme, különös tekintettel a munkabeszüntetés ideje alatti utasítási jogra*. In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 59-77.

⁸ Trenyisán: *im.* 59-77.

⁹ Mt. 11/A.§ (1).

¹⁰ Mt.9.§ (2).

feltételekről, valamint a munkáltatót megillető ellenőrzési jogosultságról.¹¹ Azonban a munkavállaló kötelezettsége, hogy a munkavégzéshez kapott vagy használt eszközt munkaidőben a munkavégzéssel összefüggésben használja.¹²

Az üzleti életben a legfontosabb érték az információ, ezért a munkáltató alapvető érdeke, hogy a munkavállalók rendelkezésére bocsátott, munkához szükséges eszközöket biztosítsa, és ezzel egyidejűleg ellenőrizze azokat. Így az Mt. az ellenőrzési jogosítvány mellett a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítását is előírja a munkáltató számára. Ezek természetesen munkakörrel kapcsolatosak, azonban a munkavállaló a saját elektronikai berendezéseit is használhatja a munkáltató engedélyével, amelyek már az érdekek védelme mellett már egy másik jogintézmény, mégpedig a munkáltatói felelősség kérdéskörével is szembesül.

A munkáltatót az Mt. 168. § (1) bekezdés alapján terheli a felelősség a munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért [Mt. 168. § (1) bekezdés]. Ezen felelőssége alapján a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak azt a kárát, amely a munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban következett be. A bevihető tárgyakra vonatkozóan az Mt.-ben meghatározott szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel. Ha a munkáltató előírta a bevitt dolgok megőrzésének elhelyezését vagy a bevétel bejelentését, és e rendelkezéseket a munkavállaló megszegi, csak a munkáltató által szándékosan okozott károk megtérítését követelheti.

A munkahelyre bevihető tárgyakról, a bejelentés és az engedélyezés feltételeiről a munkáltató belső szabályzatban rendelkezhet, a tulajdonvédelem biztosításához, a munkahelyre bevihető tárgyak megóvásához, az azokban bekövetkező kár, illetve károkozás megelőzéséhez törvényes érdeke fűződik. A saját eszköz alkalmazására azonban a munkavállaló egyoldalúan nem kötelezhető, az ilyen megállapodás csakis a felek egyetértésén alapulhat.¹³

2. A munkáltatói ellenőrzés tartalma és problémái

Visszatérve a munkáltatói ellenőrzés problémaköréhez, a jogosultság csak akkor tekinthető jogszerűnek, „ha 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 ellenőrizheti, a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell az adatkezelés lényeges

¹¹ https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/ellenorzes-vagy-megfigyeles-meddig-mehet-el-a-munkaltato.html (2023.09.11) https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/ellenorzes-vagy-megfigyeles-meddig-mehet-el-a-munkaltato.html (letöltés dátuma: 2023.09.11)

¹² Mt. 11/2.§ (2).

¹³ Arany Tóth Mariann (2016): *A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban*. Budapest, Wolters Kluwer. 11.

követelményeiről, illetve az ellenőrzéssel kapcsolatos adatkezelés akkor jogszerű, ha a munkáltató adatkezeléssel kapcsolatban betartja a az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i 2016/679 rendeletét (továbbiakban: GDPR) és az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info. tv.) alapvető rendelkezéseit, így többek között a célhoz kötött és a tisztességes adatkezelés elvét is.”¹⁴

A munkáltató legfőbb felhatalmazását az Mt. biztosítja, miszerint jogosult a munkavállalót ellenőrizni, vagyis az Mt. 11. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkavisztonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. Továbbá kifejezetten előírja azt is, hogy a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A személyhez fűződő jogok védelméből egyértelműen következik, hogy a munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével.¹⁵ A pontos és jogszerű alkalmazhatósághoz a magyar jogszabályok mellett az uniós jogot, vagyis GDPR-t is összhangban kell használnunk, amely fontos adatvédelmi szabályozások mellett a munkáltató jogos érdekének védelmét is elismeri. Így a GDPR alapján a személyes adatok kezelése abban az esetben jogszerű, ha az a GDPR 6. cikkében nevesített jogalapjai közül legalább egygel rendelkezik.

A munkahelyi ellenőrzés, illetve a munkavállaló személyiségi jogai korlátozásának kulcskérdése, hogy a munkáltató, mint adatkezelő, honnan nyeri az adatkezelési felhatalmazását.¹⁶ A munkavállalók, mint érintettek számára a jogalap egyértelmű meghatározása az információs önrendelkezési jog minimum garanciája. Ennek ellenére még mindig bizonytalan lábakon áll a szabályozás.¹⁷

A jogosultság tisztázása céljából fontos megvizsgálni azon érdekeket, amelyek alapján a munkáltató felhatalmazást kap munkavállalóinak ellenőrzésére, hiszen a munkavállalók jogai sérülésének elkerülése mellett, a munkáltató feladata a saját jogainak is az érvényesítése.¹⁸ A munkáltatókat természetesen a gazdasági érdekeik mozgatják, számukra legfontosabb a hatékonyság és ebből fakadóan szeretnék tudni, hogy a munkavállaló munkaidejében mennyi időt tölt pihenéssel, milyen hatékonysággal végzi a munkáját, illetve hogyan lehetne a teljesítményét fokozni.

¹⁴ Albert Ágota (2016): *Hogyan ellenőrizhetjük a munkavállalók kamarai internethasználatát? „Internet használat munka helyett.* https://maok.hu/storage/uploads/20ef85d1-29e2-4624-8ab1-ebb82dccc629/GDPR_munkavallalok_es_az_internethasznalat.pdf (letöltés dátuma: 2023.09.10.)

¹⁵ Rátkai Ildikó (2019): Új adatvédelmi szabályok a munkavisztonnyal összefüggésben. *Jogmagyarázat* Vol.2. 69-75.

¹⁶ Balogh Zsolt György - Polyák Gábor- Rátkai Balázs- Szóke Gergely László (2012): Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *Infokommunikáció és Jog*, Vol. 3. No.50. 95-104.

¹⁷ Balogh -Polyák -Rátkai- Szóke: i.m. 95-104.o.

¹⁸ Torma Gergely (2016): Munkajogi magyarázatok-munkáltatói ellenőrzés. Mire is használják a kamerákat. HR és Munkajog laparchívuma. Vol. 7-8.

Ezek alapján megállapítható, hogy a munkajogviszony alanyai ebben az esetben már nemcsak munkáltató-munkavállaló viszonyban állnak egymással, hanem adatkezelő és az érintett személy között áll fenn a munkajogviszony. Azonban ebben a kérdésben nehéz csak egy személyre ráhúznunk az adatkezelői, illetve érintett szerepét, hiszen a munkajogviszony alanyai mindkét pozíciót betöltik; míg a munkáltató a munkavállaló személyes adatait ismeri meg, addig a munkavállaló is megismeri a gazdasági tevékenység folyamatait, üzleti titkokról szerezhet tudomást és munkáltatói tevékenységeket ellenőrizhet. Ezért fontos mindkét szereplő jogainak garantálása, hogy mindkét szemszögből beszélhessünk jogbiztonságról.

3. Az EJEB joggyakorlata

Az Emberi Jogok Európai Bíróságának egyik komoly visszhangot kapott ítéletét¹⁹ elemezve a felek között a személyiségi jogok védelme, illetve a munkáltatói gazdasági érdek védelmének ellentéte fogalmazódik meg. Felmerülhet a kérdés, hogy miért is volt ez újdonság Magyarországon a közvélemény számára, hiszen az Mt. alapvetően lefekteti a 11.§-ban a munkáltatók ellenőrzési jogosítványát. Ezzel szemben sorra jelentek meg azon cikkek²⁰, amelyek arra következtettek, hogy a munkáltatói jogosultságot kihasználva és a személyiségi jogokat megkerülve, a munkavállalók magánéletébe is betekintést nyerhetnek a munkáltatók.

A tényállás szerint a munkáltató 2007. július 13-án értesítette a munkavállalót, hogy július 5. és 13. között ellenőrzésre került a Yahoo Messenger kommunikációja, amely kapcsán annak megállapítására került sor, hogy az internetet magáncélra is használta, holott ez a munkáltató belső szabályozásával ellentétes. Ezek után a munkáltató természetesen megszüntette a munkavállaló munkajogviszonyát, amely ellen a munkavállaló kártérítési igénnyel lépett fel és kérte a felmondás jogellenességének megállapítását. Az EJEB 2016. január 12.-i ítéletében azt állapította meg, hogy nem sérült az Emberi Jogok Európai Egyezményének 8. cikke. Az ellenőrzés jogalapjára a magyar joggyakorlatban kimerítő válaszokat kapunk, hiszen nemcsak az Mt., illetve Info. törvény rendelkezései adnak megfelelő garanciát, hanem a bírói

¹⁹ lásd: *Bărbulescu v. Románia* ügy (n.:61496/08): *Bărbulescu* urat a munkáltatója elbocsátotta, mivel munkaidőben magáncélra használta a munkahelyi internetet, megsértve ezzel az internethasználatra vonatkozó munkahelyi tiltást. A munkáltatója figyelemmel kísérte kommunikációját egy - az ügyfelek kérdéseire való válaszadás céljából létrehozott Yahoo Messenger fiókon, ahol magánjellelű beszélgetést folytatott. *Bărbulescu* úr szerint sérült az Emberi Jogok Európai Egyezményének 8. cikkében lefektetett magánélet tisztelgetben tartásához való joga.

²⁰<https://www.jogiforum.hu/cikk/2016/04/13/munkahelyi-netezes-a-barbulescu-v-romania-ugy-margojara/> (letöltés dátuma: 2023. 10. 16.)
<http://munkaugyiportal.hu/az-emberi-jogok-europai-birosaga-nagykamarajanak-dontese-barbulescu-vs-romania-ugyben-munkahelyi-levelezes-munkaltato-altal-torteno-ellenorizhetosege-kapcsan/> (letöltés dátuma: 2023. 10. 16.)

gyakorlat²¹ és a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (továbbiakban: NAIH) ajánlásai is összhangban vannak az EJEB ítéletével. Fontos az is, hogy a munkahelyi ellenőrzéshez pontos, kellően körültekintő munkáltatói szabályzatra van szükség, hiszen az adatkezelés célját, szükségességét és arányosságát ugyanis csak a konkrét körülmények ismeretében lehet vizsgálni.

A munkáltató feladata, hogy a munkafeltételek, folyamatok ismeretében szabályozza, hogy a munkavállaló ellenőrzése miatt, milyen mértékben és milyen eszközökkel szükséges.²² Ezek mellett megemlíthetünk egy másik fontos szempontot is: a munkavállaló magánadatai abban az esetben sem ellenőrizhetők, ha a magáncélú eszközhasználatot a munkáltató kifejezetten kizárta, vagyis ezek megsértése vezethet a munkajogviszonyból származó kötelezettségek miatti következményekhez (felmondás, esetleges fegyelmi eljárás), azonban a munkáltató ebben az esetben sem kap felhatalmazást arra, hogy a munkavállaló személyes adataiba betekintsen, azokat megismerje.²³

4. Összefoglalás

Az Mt. szabályait vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a munkáltató ellenőrzési jogának szabályozása nem kellően részletes, figyelemmel a munkáltató munkavállalóval szembeni fölérendelt pozíciójára. Az Mt. rendezi ugyanakkor a felek személyiségi jogainak védelme, a nyilatkozatok és az alkalmassági vizsgálatok kérdéskörét, viszont a munkavállaló ellenőrzésének részletszabályait nem foglalja magában e szabálytömeg, így ebben az esetben háttérjogszabályok, a bírói gyakorlat, illetve jogalkalmazási állásfoglalások lehetnek segítségünkre. Ugyanakkor ezek összehangolt rendszerének hiánya vezethet olyan munkahelyi vitákhoz, amelyek során a felek egymás adatait jogtalanul felhasználva sértik meg egymás jogos érdekeit. Általánosságban elmondható, hogy az Mt. inkább munkavállaló-központú joganyagnak tekinthető e téren, de nem szabad ebben kizárólag ebből a nézőpontból szemlélni ezt a kérdést, hiszen a munkáltatókat is ugyanúgy megilletik a jogaik, illetve terhelik a munkaviszonyból fakadó kötelezettségek, amelyeknek a munkaviszony fennállása alatt eleget kell tenniük.

Források jegyzéke:

- Albert Ágota (2016): *Hogyan ellenőrizhetjük a munkavállalók kamarai internethasználatát?* „Internet használat munka helyett.” <https://maok.hu/storage/uploads/20ef85d1-29e2-4624-8ab1->

²¹ Lásd pl.: BH2020.48

²² Kártyás Gábor-Kozma-Fecske Ivett (2016): Munkajogi magyarázatok - Szerelmes levelek a munkahelyi postafiókban. *HR & Munkajog laparchívuma*, Vol. 3.

²³ Sipka- Zaccaria: *im.* 45-49.

[ebb82dced629/GDPR_munkavallalok_es_az_internethasznalat.pdf](https://nagyjuditugyvediiroda.hu/2022/01/10/maganelet-a-munkahelyen-a-munkaltato-ellenorzesi-joga-a-munkavallalo-szemelyisegi-jogai-tukreben/)
(2023.09.10.)

- Arany Tóth Mariann (2016): *A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban*. Budapest, Wolters Kluwer.
- Balogh Zsolt György - Polyák Gábor- Rátai Balázs- Szőke Gergely László (2012): Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. *Infokommunikáció és Jog*, Vol. 3. No.50. 95-104.
- Bárdos Rita (2012): *A munkáltató legféltebb titkai*. In: Fazekas Marianna (szerk.): *Jogi Tanulmányok Eötvös Loránd Tudományegyetem Állam- És Jogtudományi Kar Doktori Iskoláinak III. Konferenciája*, 61.-62.
- Bíró Zsófia (2018): A digitális világ munkajogi kérdései. *Studia Iuvenum Iurisperitorum: A Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara Hallgatóinak Tanulmányai*, Vol. 9., 149-176.
- Bodó László (2012): A polgári jog és a munkajog összehasonlítása az alapelvek tükrében. *Debreceni Jogi Műhely*, Vol. IX. No.4. 13-21.
- Kártyás Gábor-Kozma-Fecske Ivett (2016): Munkajogi magyarázatok - Szerelmes levelek a munkahelyi postafiókban. *HR & Munkajog laparchívuma*, Vol. 3.
- Laki Mihály – Nacsa Beáta – Neumann László (2013): *Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra*. Kutatási zárójelentés. Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet EHAS Discussion Papers.
- Rátkai Ildikó (2019): Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben. *Jogmagyarázat* Vol.2. 69-75.
- Sipka Péter – Zaccaria Márton Leó (2018): A munkáltató ellenőrzési joga a munkavállaló munkahelyi számítógépén tárolt magánadatai fölött. *Magyar Jog folyóirat*, Vol. 2. 45-49.
- Torma Gergely (2016): Munkajogi magyarázatok-munkáltatói ellenőrzés. Mire is használják a kamerákat. *HR és Munkajog laparchívuma*. Vol. 7-8.
- Trenyisán Máté (2019): *A munkáltatói utasítási jog természete és terjedelme, különös tekintettel a munkabeszüntetés ideje alatti utasítási jogra*. In: Pál Lajos-Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 16.0 – A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*. Budapest, Wolters Kluwer Kiadó, 59-77.
- <https://nagyjuditugyvediiroda.hu/2022/01/10/maganelet-a-munkahelyen-a-munkaltato-ellenorzesi-joga-a-munkavallalo-szemelyisegi-jogai-tukreben/> (2023. 09.10)
- https://piacesprofit.hu/cikkek/kkv_cegblog/ellenorzes-vagy-megfigyeles-meddig-mehet-el-a-munkaltato.html (2023.09.11)

- <https://www.jogiforum.hu/cikk/2016/04/13/munkahelyi-netezes-a-barbulescu-v-romania-ugy-margojara/> (2023. 10. 16.)
- <http://munkaugyiportal.hu/az-emberi-jogok-europai-birosaga-nagykamarajanak-dontese-barbulescu-vs-romania-ugyben-munkahelyi-levelezes-munkaltato-altal-torteno-ellenorizhetosege-kapcsan/> (2023. 10. 16.)