



ÁLLÁSFOGLALÁS

a digitális távoktatás keretében a tankerületi igazgató mint munkáltató és a pedagógus mint foglalkoztatott között megköthető, a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított, valamint a saját információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközök, rendszerek használatáról szóló megállapodás adatvédelmi és adatbiztonsági vonatkozásairól

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) 2020. szeptember 30-án, a koronavírus-járvány második hulláma idején már közzétett a honlapján egy, a *digitális távoktatás adatvédelmi és adatbiztonsági vonatkozásairól* szóló tájékoztató¹ (a továbbiakban: Digitális Távoktatás Tájékoztató), amelyben az adatvédelmi elvárások ismertetése mellett kitért ezen oktatási forma adatbiztonsági vonatkozásaira, egyebek mellett oly módon is, hogy egyes adatbiztonsági intézkedéseket „jó gyakorlatként” nevesített.

A *veszélyhelyzet idején alkalmazandó védelmi intézkedések második üteméről* szóló 484/2020. (XI. 10.) Korm. rendelet felhatalmazása alapján kiadott, a *köznevelési intézmények működését érintő egyes veszélyhelyzeti intézkedésekről* szóló 17/2021. (III.5.) EMMI határozat 3. pontja alapján az iskolákban 2021. március 8. napjától 2021. március 31. napjáig a nevelés-oktatás tanterven kívüli, digitális munkarendben kerül megszervezésre.

A digitális munkarend elrendelése óta a Hatóság felé több sajtó- és egyéb megkeresés is érkezett annak kapcsán, hogy a digitális távoktatás keretében egyes tankerületi igazgatók mint munkáltatók (a továbbiakban: Munkáltató) a pedagógusok mint foglalkoztatottak (a továbbiakban: Foglalkoztatott) munkavégzés céljára használt, egyrészt a Munkáltató által rendelkezésre bocsátott, másrészt saját tulajdonú információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközei, rendszerei használata tárgyában megállapodás (a továbbiakban: Megállapodás) megkötését indítványozzák, amelynek tartalma a megkeresők álláspontja szerint adatvédelmi és adatbiztonsági aggályokat is felvet.²

A Hatóság hangsúlyozza, hogy annak megítélése nem tartozik a feladat- és hatáskörébe, hogy az informatikai eszközök biztonsága érdekében a Megállapodás alapján elvárt védelmi intézkedések biztosításának a költségét a Munkáltató vagy a Foglalkoztatott köteles-e viselni. Ugyancsak nem adatvédelmi kérdés a Megállapodás további, munkajogi vonatkozásainak a vizsgálata sem, így a jelen tájékoztató csupán a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) – Megállapodásban is megjelölt – adatvédelmi követelményekhez kötődő rendelkezéseit és annak adatvédelmi következményeit ismerteti.

A Hatóság a fentiekre tekintettel a Megállapodás adatvédelmi és adatbiztonsági vonatkozásaival kapcsolatban álláspontját az alábbiakban foglalja össze.

I. 1Az Mt. 11/A. §-a az alábbiak szerint rendelkezik:

¹ NAIH/2020/7127 https://naih.hu/files/Tajekoztato-a-digitalis-tavoktatas-adatvedelmi-vonatkozasairol_2020-09-30.pdf

² A megállapodás tervezete a nyilvánosság számára elérhető itt: <https://nedolgoztingyen.hu/wp-content/uploads/2021/03/megallapodas-it-eszkozok.pdf>.

„11/A. § (1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.

(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.

(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.

A Munkáltató és a Foglalkoztatott közötti jogviszony tipikusan a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) hatálya alá tartozik, amelyre azonban annak 2. § (3) bekezdése alapján az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni ott, ahol a Kjt. eltérően nem rendelkezik. Mivel a Foglalkoztatott által használt számítástechnikai eszközök Munkáltató általi ellenőrzése kapcsán a Kjt. nem tartalmaz az Mt.-től eltérő szabályokat, így e körben a Kjt. hatálya alá tartozó Foglalkoztatottak esetében is az Mt. rendelkezéseit, így annak 11/A. §-át is alkalmazni kell.

II. A Hatóság Digitális Távoktatás Tájékoztatója II. pontjában egyértelműen rögzítette:

*„Mivel digitális távoktatás esetén az adatkezelés célja a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Köznevelési tv.) alapján az iskolai nevelés és oktatás mint köznevelési alapfeladat³ ellátása, illetve a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szerinti felsőoktatás biztosítása, erre tekintettel az annak során végzett adatkezelési tevékenységek a Hatóság véleménye szerint **nem minősülnek magáncélú adatkezelésnek**, mivel azok egyértelmű célja az iskolai nevelés és oktatás, mint törvényben meghatározott közfeladat ellátása folytonosságának a biztosítása.*

*Tehát nem a pedagógus, hanem az önálló jogi személyiséggel rendelkező **oktatási intézmény – egyes esetekben, ha konkrét adatkezelési célt határoz meg, akkor a tankerület – tekinthető adatkezelőnek⁴**, amely köteles az adatkezelés céljának és eszközeinek a meghatározására, az ő feladata az adatkezelésről megfelelő tájékoztatás nyújtása és az egyéb adatvédelmi követelményeknek való megfelelés biztosítása.”*

A III.5. pontban ismertette, hogy:

„A Hatóság hangsúlyozza, hogy a megfelelő technológia kiválasztása és a pedagógusok számára a használatának az előírása az oktatási intézmény mint adatkezelő kötelezettsége és felelőssége az adatkezelés teljes folyamata során.”

A IV. pontban pedig adatbiztonsági „jó gyakorlatként” – többek között – az alábbi javaslatokat fogalmazta meg:

„- Amennyiben a technikai feltételek adottak, biztosítani kell az iskolai rendszerek biztonságos távoli elérését. A pedagógus köteles a rendelkezésére álló digitális eszközök biztonságos

³ A Köznevelési tv. 7. § (5) bekezdésének első mondata.

⁴ A Köznevelési tv. 41-44. §§-ai.

használatára, függetlenül attól, hogy azok a saját eszközei, avagy az oktatási intézmény bocsátotta azokat a rendelkezésére. Tekintettel arra, hogy a pedagógus saját eszközén is az oktatási intézmény felelőssége keretében végzi az oktatási feladataihoz szükséges adatkezelési műveleteket, az intézmény tájékoztatást kérhet az alkalmazott adatbiztonsági intézkedésekről, szükség esetén pedig ellenőrizheti is azokat.

- Amennyiben a pedagógus saját eszközét használja, ez esetben is fontos követelmény az alapvető biztonsági követelmények betartása, így például jogtisztta szoftverek alkalmazása; víruskeresők, vírusirtók használata; a szükséges frissítések folyamatos letöltése. Ennek szabályozása, kialakítása, ellenőrzése szintén az oktatási intézmény érdekkörébe esik.

- Ha többen használnak egy eszközt, fontos az ún. „erős” jelszókövetelmények előírása és betartása, vagy például bizonyos idejű inaktivitás esetén az automatikus kijelentkeztetés alkalmazása a személyes adatot – is – tartalmazó rendszerekben.”

III. A fentiek alapján a Megállapodás aláírásával a felek egyrészt megállapodhatnak abban, hogy a Foglalkoztatott jogosult a Munkáltató által a részére munkavégzés céljára biztosított számítástechnikai eszközök magáncélú használatára is [Mt. 11/A. § (2) bekezdés], vagy megállapodhatnak abban is, hogy a munkavállaló a saját eszközét használja munkavégzésre.

Emellett a Megállapodás mindkét esetben szabályozza a Foglalkoztatott eszközhasználatának munkáltatói ellenőrzésével kapcsolatos szabályokat, végezetül pedig konkrét feltételeket, előírásokat határoz meg az eszközök biztonsága kapcsán az adatvédelmi és adatbiztonsági követelmények érvényre juttatása érdekében.

A Hatóság álláspontja szerint a Megállapodás megkötése jogszabályba nem ütközik, arra az Mt. egyrészt lehetőséget biztosít, másrészt az Mt. 11/A. § (2) bekezdésében meghatározott előírás alkalmazásától való eltérés esetén kötelezettséget teremt, emellett pedig hangsúlyozandó, hogy annak aláírására a Foglalkoztatott nem kötelezhető, annak megkötése pusztán lehetőség mindkét fél számára.

A Hatóság felhívja a figyelmet arra, hogy ha a Foglalkoztatott a Megállapodást egyáltalán nem írja alá, tehát sem a saját eszköz használatát nem vállalja, sem a Munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt magáncélra nem kívánja használni/a Munkáltató ezt számára nem engedélyezi, úgy az eszközt kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja az Mt. 11/A. § (2) bekezdése alapján. A Munkáltató azonban az Mt. 11/A. § (3)-(4) bekezdései alapján ebben az esetben is jogosult annak ellenőrzésére, hogy a Foglalkoztatott a Munkáltató által rendelkezésére bocsátott eszközt ténylegesen kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használja-e fel.

Amennyiben a Foglalkoztatott a Munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszközt magáncélból is használni kívánja, a Megállapodás erre vonatkozó rendelkezései tárgyában szükséges megállapodnia a Munkáltatóval.

Ha pedig a Foglalkoztatott a saját számítástechnikai eszközeinek munkavégzés céljából történő alkalmazását vállalja, úgy a Megállapodás ezzel kapcsolatos rendelkezései tárgyában szükséges megállapodnia a Munkáltatóval.

Az eszközök biztonsága kapcsán a Hatóság kiemeli, hogy az adatbiztonsági követelmények felek általi meghatározása, azoknak a Megállapodásban történő rögzítése önmagában nem ellentétes az adatvédelmi jogszabályok rendelkezéseivel, sőt, a Foglalkoztatott számára az még előnyös is, hiszen ezáltal teljesül a 2018. május 25. napjától hazánkban is közvetlenül alkalmazandó általános

adatvédelmi rendelet⁵ (a továbbiakban: GDPR) szerinti, az **adatkezelés átláthatóságára**⁶ vonatkozó alapvető követelmény is.

E körben a Hatóság különösen felhívja a figyelmet a GDPR 24. és 32. cikkei szerinti adatkezelői kötelezettségekre. A 24. cikk (1) bekezdése szerint: *„Az adatkezelő az adatkezelés jellege, hatóköre, körülményei és céljai, valamint a természetes személyek jogaira és szabadságaira jelentett, változó valószínűségű és súlyosságú kockázat figyelembevételével **megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajt végre annak biztosítása és bizonyítása céljából, hogy a személyes adatok kezelése e rendelettel összhangban történik. Ezeket az intézkedéseket az adatkezelő felülvizsgálja és szükség esetén naprakésszé teszi.**”*

A GDPR 32. cikk (1) bekezdése pedig megerősíti, hogy az adatkezelő kötelezettsége megfelelő technikai és szervezési intézkedések végrehajtása annak érdekében, hogy a kockázat mértékének megfelelő szintű adatbiztonságot garantálja.

IV. A Megállapodás tervezett szövege kapcsán a Hatóság kiemeli, hogy annak **adattbiztonsági rendelkezései többségében összhangban vannak a hatályos adatvédelmi jogszabályi rendelkezésekkel, illetve a Digitális Távközpont Tájékoztatóban előírt adatbiztonsági „jó gyakorlatokkal”** is.

A Megállapodás alább ismertetett rendelkezései ugyanakkor adatvédelmi szempontból kifogásolhatóak, emellett a Hatóság következetes gyakorlatával is ellentétesek, így azok megfelelő módosítását a Hatóság mindenképpen megfontolásra javasolja a Megállapodás felek általi aláírását megelőzően:

- Az **adattakarékosság**⁷ elve előírja, hogy csak olyan adatot lehet kezelni (gyűjteni és tárolni), amely a cél megvalósításához elengedhetetlenül szükséges és azzal arányos.

A II.17. pont a munkáltató által biztosított eszközök magáncélú használata esetén akként rendelkezik, hogy a magáncélú és munkahelyi tartalmak egyértelmű elkülönítése érdekében eltérő könyvtárban/könyvtárszerkezetben kell tárolni a munkahelyi és a magántartalmakat, a munkahelyi tartalmakat pedig jelszóval kell védeni. A III.24. pont a saját eszközök munkahelyi célú használatára is alkalmazni rendeli ezt az előírást. A IV.32. pont d) alpontja alapján a Munkáltató az eszközhasználat személyes ellenőrzése során megnyitathatja a Foglalkoztatottal, míg távoli hozzáférés esetén megnyithatja a könyvtárakat még akkor is, ha az elnevezés magáncélú tartalomra utal annak érdekében, hogy meggyőződhessen a magán- és munkahelyi tartalmak elkülönítéséről (lásd. Mt. 11/A. § (4)-(5) bekezdései).

E körben a Hatóság álláspontja az, hogy a fenti rendelkezések sértik az adattakarékosság elvét, tekintettel arra, hogy a Megállapodás szerint a Munkáltató elvárja a Foglalkoztatottól a magán és munkahelyi tartalmak mappa-szintű elkülönítését, így az Mt. szerinti ellenőrzési jogosultsága kizárólag a *könyvtárstruktúra* megismerésére terjedhet ki, azon túlmenően a magáncélú *tartalmak* elkülönítésére szolgáló mappa tartalmának megismerésére nem jogosult. Ezen mappában található fájlok elnevezéséből ugyanis már önmagában a munkaviszonnyal összefüggésben nem álló személyes adatokat, sőt akár a személyes adatok különleges kategóriáiba tartozó adatokat is megismerhetne a Munkáltató, mindez pedig a Hatóság álláspontja szerint szükségtelen és aránytalan beavatkozást jelentene a Foglalkoztatott, valamint egyéb, az elnevezésben esetlegesen megjelölt személyek mint érintettek magánszférájába. A munkahelyi tartalmak elkülönítésére szolgáló mappa esetében irányadó –

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

⁶ GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pontja

⁷ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont: *„a személyes adatok az adatkezelés céljai szempontjából megfelelőek és relevánsak kell, hogy legyenek, és a szükségesre kell korlátozódniuk („adattakarékosság”).”*

és a Hatóság következetes gyakorlatával megegyező – a IV.32. b) alpont, amely szerint amennyiben az ott található fájlok elnevezéséből egyértelműen és minden kétséget kizáróan kiderül, hogy magáncélú a tartalma, akkor a Munkáltató azt nem tekintheti meg. Ha mindez nem egyértelmű, úgy a Munkáltató köteles nyilatkoztatni a Foglalkoztatottat, és amennyiben annak válasza alapján a fájl magáncélú, úgy azt nem nyithatja meg. Ez esetben ugyanis a Foglalkoztatott szerződésszegése már megállapítható, annak alapján a Munkáltató megteheti a szükséges munkajogi lépéseket, tehát szükségtelen azok megnyitása.

- A IV.32. pont g) alpontja kapcsán a Hatóság szükségesnek tartja annak egyértelműsítését, hogy a mobiltelefon híváslistájának a megtekintésére csak abban az esetben jogosult a Munkáltató, ha az előfizetést ő bocsátotta a Foglalkoztatott rendelkezésére. Amennyiben a Foglalkoztatott a saját eszközét, használja a munkavégzése során is, úgy ez a jogosultság a Munkáltatót nem illeti meg.

V. A Hatóság felhívja a figyelmet arra, hogy a GDPR 5. cikke tartalmazza azon fő **alapelveket**, amelyeket a személyes adatok kezelése során az adatkezelés jogalapjától függetlenül **figyelembe kell venni**, és amelyeknek folyamatosan érvényesülniük kell az adatkezelés során. Az adatkezelő felelős az adatvédelmi alapelveknek való megfelelésért, amellet képesnek kell lennie e **megfelelés igazolására** („elszámoltathatóság”).⁸ Ez alapján az adatkezelő köteles úgy dokumentálni és nyilvántartani az adatkezelést, hogy annak jogszerűsége utólag bizonyítható legyen.

A fentiek mellett a Hatóság kiemeli, hogy az adatkezelő, tehát a Munkáltató feladata az **érintetteknek**, azaz a Foglalkoztatottaknak a GDPR 13. cikk (1) és (2) bekezdése szerinti **tájékoztatást adni** az adatkezeléssel, azaz az eszközhasználat munkáltatói ellenőrzésével kapcsolatos adatvédelmi és adatbiztonsági körülményekről (ez utóbbiba értendő az ellenőrzés módszertanára vonatkozó tájékoztatás nyújtása is), valamint részletes **adatkezelési tájékoztatót kell részükre kidolgozni**, továbbá **biztosítani kell számukra a GDPR 15-22. cikkei szerinti jogaik gyakorlását**.

A tájékoztatás megadható akár a Megállapodásban, annak részeként is, vagy külön szabályzatban is. Azonban a Hatóság egy korábbi tájékoztatójában kifejtett és a jelen esetre analógia útján alkalmazandó álláspontja szerint 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, piaci helyzetéhez és a munkavállaló munkaköréhez igazodóaknak 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.”

Tekintettel arra, hogy minden oktatási intézmény köteles adatvédelmi tisztviselő kijelöléséről gondoskodni, akinek a GDPR-ban foglalt kiemelt feladata az adatkezelési kérdésekkel kapcsolatos tanácsadás, a Hatóság azt javasolja az oktatási intézmények, pedagógusok számára, hogy személyes adatkezeléssel járó tevékenységeik kialakítása során a fenti követelmények gyakorlati átültetése érdekében konzultáljanak intézményük adatvédelmi tisztviselőjével.

VI. Végezetül a Hatóság felhívja a figyelmet arra, hogy – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik. A Hatóság jelen ügyben a rendelkezésére bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van. Az

⁸ GDPR 5. cikk (2) bekezdés.

állásfoglalás, tájékoztatás kiadása tehát nem mentesíti annak címzettjét, illetve az adatkezelőt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége, illetve az adatkezelésért fennálló felelősség alól.

Budapest, 2021. március 26.

Dr. Péterfalvi Attila
elnök
c. egyetemi tanár