

ÉRDEKVÉDELEM

A Vasúti Érdekegyeztető Tanács 2020. június 10-én megtartott ülésén dr. Homolya Róbert elnök-vezérigazgató úr részletesen tájékoztatta a szakszervezeteket a világjárvány miatt kihirdetett veszélyhelyzet alatt megtett munkáltatói intézkedésekről és foglalkoztatási tapasztalatokról.

Kiemelte, hogy a vasút a járvány ideje alatt is zavartalanul üzemelt, köszönhetően a vasutasság kiemelkedő helytállásának, amelyet a vasúti hálózat egyes szolgálati helyeinek bejárásai során személyesen is meg tapasztalt. Ezt követően beszámolt a MÁV és leányvállalatainak gazdálkodási helyzetéről és az ezzel összefüggésben szükséges teendőkről.

Az érdekképviselők kiemelték az egészségügyi veszélyhelyzet kihirdetését megelőző napokban aláírt bérmegállapodás jelentőségét. Nagyra értékelték továbbá, hogy míg számos helyen jelentős elbocsátások történtek, a MÁV-csoportnál a foglalkoztatás minden tekintetben stabil maradt. A járványügyi intézkedéseknek és a foglalkoztatási biztonságnak köszönhetően minden vasutas továbbra is nyugodt légkörben tette a dolgát. Elmondták, hogy újra felértékelődött az állami vállalatok megbízhatósága, s amennyiben a munkáltató és az érdekképviselők közötti együttműködés minden szinten ilyen példaértékű marad a jövőben is, akkor újra jó lesz vasutasnak lenni. A felszólaló szakszervezetek megköszönték a MÁV menedzsmentjének hozzáállását a rendkívüli helyzet kezeléséhez.

Ezt követően a munkáltató felkérésére a szakszervezetek ismertették az elképzeléseiket a vasút működésének közeljövőjével kapcsolatban. Fontosnak tartották hangsúlyozni, hogy a folyamatban lévő és a még tervezett technológiai fejlesztések nyomán miként lehet egyszerűbbé és hatékonyabbá tenni a működést. **Kiemelt jelentőségű lesz az, hogy a munkavállalók tudását, személyes képességeit a jövő kihívásainak megfelelő módon és mértékben sikerül fejleszteni, amely a felek legfontosabb érdeke.**

Mivel a szakszervezetek konzultációt kezdeményeztek az egyes mellékvonalakra vonatkozó ideiglenes járványügyi menetrend bevezetését követően kialakult helyzetről, a munkáltató vezetője elmondta, hogy elsődleges célként tekint a közösségi közlekedésben meglévő párhuzamosságok mielőbbi megszüntetésére. A szakszervezetek kinyilvánították azt, hogy tisztában vannak azzal, hogy gazdaságilag nem fenntarthatók a párhuzamos közlekedési megoldások, felkészültek az ilyen tárgyú gazdasági döntések kezelésére, de a jelenlegi helyzet bizonytalanságot okozott. Ezért fontosnak tartják, hogy egyértelmű döntések születessenek, és hogy a vasutas munkavállalók foglalkoztatása folyamatosan

biztosított legyen. Ehhez rendkívül fontos lenne, hogy a jelenlegi, ideiglenesként meghirdetett intézkedések sorsa minél hamarabb véglegesen eldőljön.

Bejelentésre került még, hogy ugyan a veszélyhelyzetre tekintettel a Vasutasnap eseményeit el kellett halasztani, de a vasutasok szolgálati idejének elismeréséhez kapcsolódó, korábbi vállalati megállapodásokban rögzített, 2020. évben duplájára emelt összegű egyszeri juttatás kifizetésére sor kerül a június havi bérekkel együtt.

A vállalati szintű érdekegyeztető tárgyalások a közeljövőben folytatódnak.

(MÁV Zrt. Kommunikációs Igazgatóság)

2020. 06. 18.-án megszűnt a veszélyhelyzet Magyarország teljes területén

Munkáltató az alábbi utasítást adta ki:

Tisztelt Vezető Kollégák!

A veszélyhelyzet megszüntetéséről szóló 2020. évi LVII. törvény szerint 2020. június 18. napján a veszélyhelyzet Magyarországon teljes területén megszűnt.

I. Ennek következtében a 10331/2020/MAV iktatószámú, 2020. március 20. napján kelt rendelkezés 2020. június 18. nappal hatályon kívül helyezésre kerül és a jövőben így nem alkalmazható. (A hatályon kívül helyezett rendelkezés a sikertelen időszakos hatósági vizsga esetén követendő eljárás határozta meg a MÁV Zrt. O.1. számú Oktatási és Képzési Utasítás 4.2.8.3. pontjától eltérő módon és az első időszakos javítóvizsga időpontjáig mentesíti a munkavégzés alól az alappére 50 %-ának megfizetése mellett, amennyiben más munkakörben való foglalkoztatására nem volt lehetőség.)

II. A veszélyhelyzet megszűnésével összefüggő átmeneti szabályokról és a járványügyi készültségről szóló 2020. évi LVIII. törvény 56. § (1)-(2) bekezdései alapján 2020. július 1. napjáig alkalmazhatóak a 10301/2020/MAV iktatószámú, 2020. március 20. napján kelt rendelkezésben foglaltak (a közölt munkaidő-beosztás határidő nélküli, egyoldali módosítását, az otthoni munkavégzés egyoldali elrendelhetőségét, valamint a munkavállaló egészségügyi állapotának ellenőrzését lehetővé tevő jogszabályi rendelkezések).

Kérem fentiek szíves tudomásulvételét!

Budapest, 2020. június 22.

Üdvözlettel:


dr. Homolya Róbert
elnök-vezérigazgató

(folytatás a 2. oldalon...)

(folytatás a címloldalról...)

A MÁV Zrt. újabb egyoldalú kötelezettségvállalása

Munkáltató a 2020. április elsején tett 11743/2020/MAV egyoldalú kötelezettségvállalását 2020. július elsejétől az alábbi munkakörökkel egészítette ki.

BUDAPEST-DÉLI PU.

vezető váltókezelő I. kat. állomáson
váltókezelő, helyszíni állítású I.

BUDAPEST NYUGATI TÁROLO

vezető váltókezelő I. kat. állomáson,
váltókezelő, vonóvezeték I.,
váltókezelő, helyszíni állítású I.

A Déli és a Nyugati pályaudvarokon foglalkoztatott váltókezelők és vezető váltókezelők 10% alapbér-kiegészítésben részesülnek a munkáltató egyoldalú bérintézkedésének következtében.

Megállapodás történt A MÁV-START Zrt. Kollektív Szerződésének módosításáról

AZ ELSŐ MEGÁLLAPODÁS:

I. A Kollektív Szerződés 59/B. §-ának 1. pontja az alábbiak szerint módosul:

1. Helyettesítésnek minősül az átirányítás (KSZ 59/A.§) abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaköri feladatai ellátása mellett oly módon végez más munkakörbe tartozó feladatokat, hogy a két munkakörbe tartozó munkavégzés időtartama nem különíthető el.

Helyettesítésnek minősül továbbá az is, hogy az adott szolgálati helyen a munkavállaló úgy látja el az adott szolgálatot, hogy az általa ellátott munkakörre irányadóan meghatározott technológiai létszám nem biztosított.

II. Hatályba léptető rendelkezés:

Jelen módosítás 2020. június 26-ától hatályos.

Budapest, 2020. június 26.

A MÁSODIK MEGÁLLAPODÁS:

1. A Kollektív Szerződés 33. § 3. pontjának második mondata az alábbiak szerint módosul:

Utazó szolgálatot ellátó munkavállalók esetében a havi 20 óra feletti és a munkaszüneti napi munkavégzést is tartalmazó szolgálatok várakozási idejét az alaphér 110 %-ának megfelelő összeggel kell díjazni.

2. A Kollektív Szerződés 10. számú melléklet 5. §-ának negyedik és ötödik mondata hatályát veszti.

3. A Kollektív Szerződés 58.§-a az alábbiak szerint módosul:

1. Azokban a munkakörökben, amelyekben jogszabály vagy munkáltatói utasítás felügyelet alatti munkavégzést ír elő, a betanítást (felügyeletet) külön megbízás alapján ellátó munkavállalót a felügyelet alatti munkavégzés idejére az alaphére 30%-ának megfelelő összegű pótlék illeti meg.

2. Jelen szabályozás szempontjából felügyelet alatti munkavégzésnek minősül a felügyeletet ellátó munkavállaló és a felügyelet alatt álló munkavállaló szolgálatának azon része, amely alatt a felügyelt munkavállaló ténylegesen a felügyeletet ellátó munkavállalóval együttesen végzi a munkáját, ideértve a fel- és lejelentkezési időket is.

3. A felügyeleti pótlék megilleti a munkabiztonsági szempontú felügyeletet külön megbízás alapján ellátó munkavállalót is.

4. A munkavállaló más munkavállaló betanítását, felügyeletet ellátását csak külön, erre irányuló, írásbeli megbízás alapján köteles ellátni. Az írásos megbízás alapján a munkavállaló felelősséggel tartozik a betanítás alatt lévő személyért, illetőleg annak munkavégzéséért.

4. A Kollektív Szerződés 10. számú mellékletének 16.§-a hatályát veszti.

5. Jelen módosítás 2020. július 1-jétől hatályos.

Budapest, 2020. június 26.

ORSZÁGOS BÉRHELYZET

A Központi Statisztikai Hivatal 2020. június 30.-án közzétette a 2020. I-IV. havi keresetek alakulásáról szóló gyorsjelentését, mely szerint 2020. I-IV. hóban 388 000 forint volt a bruttó átlagkereset.

2020. áprilisban a bruttó átlagkereset 400 200 forint volt, 7,8%-kal magasabb, mint egy évvel korábban. A koronavírus okozta járvány gazdasági következményeivel összefüggésben a keresetek növekedési üteme lassult, az előző év azonos időszakában mért 9%-os növekedéshez képest. 2020. január-áprilisban a bruttó átlagkereset 388 000, a kedvezmények nélkül számolt nettó átlagkereset 258 000 forint volt, mindkettő 8,7%-kal nőtt az előző év azonos időszakához viszonyítva.



2020. áprilisban:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 400 200, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 410 600 forint volt.

- A **nettó átlagkereset** kedvezményeinek nélkül 266 100, a kedvezményeket is figyelembe véve 275 500 forintot ért el.

- A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyformán 7,8%-kal nőtt. A kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset – összefüggésben a meghatározott szakágazatokban dolgozók bruttó béréből fizetendő járulékok átmeneti mérséklésével, illetve mentesítésével – ennél nagyobb mértékben, 8,3%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

- A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó**

átlagkereset 361 900 forintra becsülhető, amely 8,1%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

2020. január – április:

- A teljes munkaidőben alkalmazásban állók **bruttó átlagkeresete** – a legalább 5 főt foglalkoztató vállalkozásoknál, a költségvetési intézményeknél és a foglalkoztatás szempontjából jelentős nonprofit szervezeteknél – 388 000, közfoglalkoztatottak nélkül számolva 397 900 forint volt.

- A **nettó átlagkereset** kedvezményeinek nélkül 258 000, a kedvezményeket is figyelembe véve 266 700 forintot ért el.

- A **bruttó és a kedvezmények nélkül számított nettó átlagkereset** egyaránt 8,7, a kedvezmények figyelembevételével számított nettó kereset 9,0%-kal nőtt az előző év azonos időszakához képest.

- A **bruttó átlagkereset** a pénzügyi és biztosítási tevékenység gazdasági

ágban volt a legmagasabb (732 200 forint), és a szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén a legalacsonyabb (247 700 forint).

- A bruttó átlagkereset a teljes munkaidőben alkalmazásban álló férfiaknál 424 200, a nők esetében 352 400 forintot ért el, ez a férfiaknál 8,4, a nőknél 9,2%-os növekedést jelent egy év alatt.

- A bruttó átlagkereset a 25 év alattiak körében 283 900, a 25–54 évesek esetében 404 700, az 54 év felettiekénél pedig 372 000 forint volt. Az átlagkereset növekedése az egyes korcsoportokban rendre 4,2, 8,8, illetve 7,3% volt az előző év azonos időszakához képest.

- A **rendszeres** (prémium, jutalom, egyhavi különjuttatás nélküli) **bruttó átlagkereset** 359 200 forintra becsülhető, amely 8,5%-kal magasabb, mint egy évvel korábban.

- A **reálkereset** 4,6%-kal emelkedett, a fogyasztói árak előző év azonos időszakához mért 3,9%-os növekedése mellett.

A keresetek alakulása, 2020. január–április

Szektor	Összesen		Közfoglalkoztatottak nélkül	
	havi átlagkereset, forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %	havi átlagkereset, forint/fő	változás az előző év azonos időszakához képest, %
BRUTTÓ				
Vállalkozás	404 600	8,6	405 100	8,5
Költségvetés	352 700	9,1	384 300	7,7
Nonprofit	341 900	10,5	357 200	8,9
Nemzetgazdaság összesen	388 000	8,7	397 900	8,3
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	82 000	0,0	x	x
NETTÓ				
Vállalkozás	269 100	8,6	269 400	8,5
Költségvetés	234 600	9,1	255 500	7,7
Nonprofit	227 400	10,5	237 500	8,9
Nemzetgazdaság összesen	258 000	8,7	264 600	8,3
Ebből:				
közfoglalkoztatottak	54 500	0,0	x	x

(forrás: www.ksb.hu)**SZEMÉLYRE SZÓLÓAN!**

A gyorsabb kommunikáció érdekében lehetőség van közvetlenül, tisztségviselőink részére – névre szólóan – is e-mailt küldeni. A hatékonyabb ügyintézés érdekében további üzenet küldése lehetséges az alábbi szolgáltatásaink körében:

Telefon:
telefon@pvdsz.hu

Biztosítás:
biztositas@pvdsz.hu

Alapítvány:
alapitvany@pvdsz.hu

Jogsegély:
jogsegely@pvdsz.hu

Forgalmi szakág:
forgalom@pvdsz.hu

Felügyelő Bizottság:
feb@pvdsz.hu

Arra kérünk minden tagtársunkat, partnerünket, hogy éljen ezzel a lehetőséggel.

- a szerk -

„A székemnek nincsen háttámlája”



Mit lát az idei év legjelentősebb tennivalójának?

Évekkel ezelőtt egy fiatal kollégáimmal nagyon sokat beszélgettünk hálózatunk állapotáról. Ebből a beszélgetés-sorozatból és rengeteg ráfordított munkaórával épült aztán fel – igazi műhelymunkával – évek alatt az Infrastruktúra Versenyképesség Javító Program alapváltozata. A program lényege, hogy diagnosztikai adatok segítségével tudjuk, hogy a pálya jelenleg milyen műszaki állapotban van, milyen több évtizedes adósságaink alakultak ki, és miről szól a stratégiánk, valamint tudjuk azt is hogy ha nem tesszünk a romlási folyamatok ellen, nem fejlesztünk, abból milyen gondok lesznek. Ha nem indul el a Versenyképesség Javító Program, akkor két-három évünk van, hogy a menetrendszerűséget a jelenlegi szinten fenn tudjuk tartani és megelőzzük a jelentősebb problémákat.

Mit lehet tudni a programról?

Az Infrastruktúra Versenyképesség Javító Programnak van egy munkafilozófiája, amit így hívunk: egyszerűsített korszerűsítés. Ez egy látszólag egyszerűbb műszaki tartalmat és szakmai megközelítést foglal magában. Kaptunk is olyan kritikát, hogy igénytelen, de az egyszerűségében rejlik a könnyebb megvalósíthatósága, ugyanis az eredeti pálya-paramétereket állítjuk helyre, ezért nem engedélyköteles és minimális tervigénye van. Ezzel rengeteg hatósági egyeztetés elmarad, így nagyon sok időt nyerünk, és mint tudjuk az idő nem megvehető valami. A korszerűsítési munkák során egy nagy teljesítményű, korszerű ágyazatrostálóval és egy felépítménycserélő vonattal pár hónap alatt „végigfutunk” a vonalakon – elsőként a 100a vonalon – és valamennyi ideiglenes sebességkorlátozást megszüntetjük, így

A pályások között a legjobb hidász, a hidászok között a legjobb pályás – tartják a több mint 40 éves vasúti múlttal rendelkező Virág Istvánról kollégái. A MÁV Zrt. tavaly szeptemberében kinevezett általános és műszaki vezérigazgató-helyettesével – 2020. június 1-től pályaműködtetési vezérigazgató-helyettesével – többek között az infrastruktúra javító lehetőségekről és a közeljövő kihívásairól beszélgettünk.

mérhető hatás lesz a menetrendszerűségben, újraéled a hálózat. Ez a program tehát az idővel fut versenyt. Emellett számos stratégiánkhoz illeszkedő elképzelésünk van az utasok komfortérzetét javító, az állomásainknak végtelenül rossz állapotát felszámoló fejlesztésekről, melyek szervesen kapcsolódnak az infrastruktúra javító programhoz. Ha a START járműbeszerzéseit, az emeletes vonatok forgalomba állítását is figyelembe vesszük, akkor a fejlesztési lépéseknek fogaskerékszerűen találkozniuk kell, az eredmény pedig már 3-4 éven belül bizonyosan látszani fog.

Mennyi ideig tart a program? Milyen időszakokra szól?

Van egy kormányzati szándék, miszerint a megyeszékhelyekről maximum két órán belül kell elérni Budapestet vonattal. Azt gondolom, hogy a programunkkal és a NIF-es fejlesztésekkel együtt ez mostantól számítva az évtized második felére már megvalósítható cél, hiszen ezáltal kialakul a hálózatunk egyenszilárdsága. Az „egyenszilárdság” szóban benne van minden; nincs gyenge láncszem, azonosak a műszaki paraméterek, és elkezdődik hálózatként működni a nagy- és azon belül a részhálózatok összessége. Az évtized második felére a gerinchálózat feljavítását követően a pókhálót össze kell kötni, ami azt jelenti, hogy a vezérágak meglesznek, és a mellékvonalak fejlesztését is meg kell kezdeni a főágak összekötésével. Ezért kérem most a területek türelmét, mert pár évig csak a vissznyeremény anyagokkal és az outsourcinggal számolhatnak, nagy fejlesztésekkel nem igazán.

Ez egy olyan hibrid program, ami önmagát élteti, mert a folyamatosan végzett hálózatfelújítás mellett a karbantartásra is gondot és forrást kell fordítani. Az nem elfogadható, hogy az eredményeinket a feltételek hiányában hagyjuk leromlani.

2025-ben pedig új Pályaműködtetési Szerződést (PMSZ) kell kötni, ennek egy jól működő vasúti hálózat biztosíthatja az infrastrukturális alapját.

Hogyha a MÁV nem érkezik jó menetrendszerűségi mutatószámokkal az új PMSZ megkötését közvetlenül megelőző periódushoz, akkor nem lesz jó alkul helyzetben és a tulajdonos nehezen lesz meggyőzhető további források biztosításáról.

Erre az idősíkra érkezve egész egyszerűen eredményeket kell produkálnunk, mert minden továbblépésnek ez lesz az alapja.

És az idő nagyon telik. Gyakorlatilag ez az év már félig elment, sajnos a terveink fölborultak a pandémia miatt. Amit idén már nem tudunk megvalósítani, azt újra kell tervezni, mert ami idén fontos volt, az ne négy év múlva kerüljön elő. Azt szoktam mondani a kollégáknak, hogy az első három probléma után nem biztos, hogy a negyedik jön. Mindig tudnunk kell a jó sortrendet.

A mostani helyzetben mi a jó sorrend?

Most elsődleges a Budapest agglomeráció, ahol a közlekedésben olyan átlagsebességet kell elérnünk, olyan kiszámíthatónak kell lennünk, amivel versenyképesek leszünk a távolsági buszokkal és a személygépkocsikkal szemben. Vidéken megfelelően tudjuk tartani a menetidőket, de Budapest körül, a 60-80-100 kilométer sugarú szabálytalan körben, az elővárosban, ahol évente 3-4 millió ember utazik, ott van a problémáink többsége. Látom naponta a főüzemirányítói jelentéseket és abból a napnál is világosabban látszik, hogy a menetrendszerűség az elővárosban vérzik el, ezért most első sorban Budapestre és az elővárosra kell koncentrálnunk. Budapest közigazgatási határa mintha fallal lenne körülvéve, eddig minden fejlesztés itt állt meg, vagy innen akart elindulni. Tavaly egy „ránccfelvarrást” kapott a Keleti pályaudvar, idén folytatjuk a Nyugati tetőszerkezetével és az utascentrumok kialakításával. A Nyugatiból indulunk kifelé, elmegyünk a Városligetig. Átéptül a hálózat legfontosabb hídja, a Déli összekötő híd; jövő év végére három új híd szerkezet lesz a jelenlegi rozsdamarta hidak helyén. Aztán innen építkezünk tovább. 2022-ben megérkezik az új, nagyteljesítményű ágyazatrostáló gépünk, a felépítménycserét így már saját kapacitással és nagyobb ütemben tudjuk elvégezni. Ahogy a fociban mondják, megtanulunk nyerni.

Amikor felkértük az interjúra, az első kérdése az volt, miért nem a fiatalokat kérdezzük inkább. Mit gondol az ifjú vasutas generációról?

Szeretném hangsúlyozni, hogy a fiatalok nekem nagyon sokat jelentenek, az ő üdeségük, a jó informatikai ismereteik és a másfajta probléma-megközelítésük aranyat ér. A versenyképesség javító programot is a fiatalok rakták össze, és ennek zongoracipelője Suhajda Balázs – ma már pályalétesítmenyi igazgató – volt és ezt az irdatlan munkát, példaértékűen végezte. Van egy amerikai katonamondás, miszerint a farkas ereje a farkában van, és a farka ereje pedig a farkasban. Mindig is fiatalokkal próbáltam magamat körbevenni, előfordult, hogy már államvizsgán sikerült a vasúthoz csábítanom a pályakezdőket. Ráadásul a diagnosztikában egyáltalán nem hátrány, ha valaki nem látott kint vasutat, ha tárgyilagos, „műszaki érzelmektől mentes” a gondolkodása, hiszen az elemző képesség a számokból adódik. Le tudják modellezni azt, hogy milyen sebesség, milyen terhelés mellett, időben a pályaromlás folyamatát, ennek összes következményeivel együtt. A diagnosztika nem dönt helyettünk, ilyen csoda nincs, a gondolkozó mérnök viszont kell hozzá.

Pár éve mondogatom a csapatnak, hogy a harmas osztályú tagozódású igazgatóságon belül (pályafenntartási osztály, híd- és alapépítmény, diagnosztika) a diagnosztika lesz a lándzsahegye. Hogy miért? Mert a diagnosztikai alapú tervezése a jövő, a versenyképességi program is abból jött ki.

Beszéljünk kicsit az ön személyéről. Mi az, ami kikapcsolja a munka után?

Eredendően belsőépítész akartam lenni, ezért szabadidőmben angol és francia nyelvű lakberendezési újságokat szoktam lapozgatni. Továbbá nagyon vonzódok a katonai egyenruha-történet világa, különösen a napoleoni kor érdekli.

Volt a felmenői között vasutas?

Volt, persze, hogy volt. Nekem még a nagyapám is vasutas volt, ráadásul ő az Indul a bakterház vonalán, Csépa környékén volt tértároló. Az öreg nagyon eredeti figura volt, akár a regényben is benne lehetett volna, olyan különös dolgai voltak. Ráadásul az én pályám mesészerűen indult, amikor 1977-ben a vizsgáimat letettem, édesapámtól vehettem át a felépítményes szakaszmérnök munkát a vasútnál.

Aztán hídászmérnökként is dolgoztam. Úgy tudom, a kollégái azt tartják Önről, hogy a pályások között a legjobb hídász, a hídások között a legjobb pályász.

Tény, hogy pályafutásom során egyszer pályásként, egyszer hídásként dolgoztam. Körülbelül a bűvös hat-hét évente változott a munkaköröm, voltam hídászmérnök, vezető mérnök, szolgálati főnök. 2005-ben kerültem föl Pestre, a mérnöki létesítmények alosztály létrehozásával és vezetésével bíztak meg. 2011-ben hídosztályvezető lettem a teljes hálózaton. Akkor azt mondtam, hogy ez életem kalandja, nem fogom kihagyni. Amit ebből ki lehet hozni, azt meg fogom próbálni. És 2015 végén már újabb feladattal, a Pályalétesítmenyi Főosztály vezetésével bíztak meg. Tavaly szeptember 16-án az Elnök úr felkért, hogy az általános és műszaki vezérigazgató-helyettesi posztot töltssem be, mely ennek a kalandnak egy újabb fejezete. Hatalmas megtiszteltetés, óriási ajándék ez az életből. Azt szoktam mondani, én úgy érzem, hogy az én székemnek nincsen háttámlája, mert ez egy másik fajta szék.

Nincs hátradőlés, nagyon komoly feladatok vannak, és ha ezeket végig vesszük, akkor utána még komolyabbak fognak jönni.

Van olyan érdekes vasutas története, amelyet szívesen megosztana a Vasutas Magazin olvasóival?

Ha nem is történetet, de egy nagy tanulságot elmesélek. 27 évet töltöttem külszolgálatban, Győrben, a hegyeshalmi fővonalon. Vallom, hogy a vasutat kint csinálják a területen, és ez értelemszerűen másfajta gondolkozást igényel, mint a székházban az elvi irányítási szinten tevékenykedő munkatársaké. Amikor 2011. szeptember 1-én bejöttem és a tesztek megírtam, azt mondták, hogy bizonyos értelemben veszélyes vagyok a rendszerre, nem vagyok feltétlenül szabálykövető, mert mindenáron a problémamegoldást keresem. A végrehajtás szintjén ezt tanultam, meg és úgy gondolom, ez egy jó úticsomag volt szakmai életemhez. Kollégáimnak mindig azt mondtam, hogy

„ne azt mondjátok ötféleképpen hogy nem megy, hanem egyet mondjatok, ami félig működik, mert abból lehet továbblépni.”

Van egy filmélményem, melynek a meghatározó jelenetében az játszódik le, hogy a legkeményebb élethelyzetekben csak az ügyben és önmagunkban, valamint társainkban vetett hittel lehet valamire jutni. A „túlélésre” játszani semmit sem ér. A film Sztálingrádban játszódik, ahol a már említett jelenet során bebizonyosodik, csak akkor lehet győzni, ha hiszünk abban, hogy győzhetünk: „Tanítsuk meg őket győzni! Higgyék el, hogy tudnak győzni!” Ez úgy gondolom, a sportban és az élet számos területén, így a vasúton is azonosan működik és igaz.

Varga Zsuzsanna
Forrás: Vasutas Magazin

A legfiatalabb nagyvasúti forgalmi csomóponti főnökségvezető



Pályafutását forgalmi gyakornokként kezdte a MÁV-nál, majd forgalmi üzem-mérnökként és forgalmi szakértőként is dolgozott. Pár év kommunikációs kitérő után tavaly ismét visszatért a forgalom világához. Urbán Attilával, a legfiatalabb forgalmi csomóponti főnökségvezetővel beszélgettünk.

Lassan egy éve, tavaly július 1-jén nevezték ki a kiskunhalasi forgalmi csomóponti főnöknek. Milyen kihívásokkal kellett megbirkóznod?

Ez egy igazán sokrétű, izgalmas és kihívásokkal teli munkakör, amit az elmúlt egy évben nagyon megszerettem. Mindig is vonzott az olyan környezet, ahol em-

berekkel foglalkozhatok, jelen esetben ez most 240 kolléga munkáltatását, szakmai felügyeletét jelenti. A feladatkör másik fontos lába a gazdálkodási folyamatok optimalizálása, vagyis a rendelkezésre álló költségkeret hatékony felhasználása. A működéshez szükséges ráfordítások be-

(folytatás a 6. oldalon...)

(folytatás az 5. oldalról...)

tartása mellett nagyon fontosnak tartom, hogy a lehetőségekhez mérten minél többet áldozzunk a munkakörülmények javítására is. Jelenleg akut munkaerőhiánnyal nem küzdünk, a pozíciókat szinte hiánytalanul feltöltöttük.

Hogyan sikerült helytállni a koronavírus okozta veszélyhelyzetben?

A pandémiás helyzet enyhülésével az oktatás és a vizsgáztatás újraindult, azon dolgozunk, hogy a tanulóink minél hamarabb állhassanak önállóan szolgálatba. Fontosnak tartom, hogy a hozzánk érkező új felvételes jelölteket megfelelően motiváljuk. Minden esetben tájékoztatjuk őket a fejlődési, továbblépési lehetőségekről, megpróbáljuk számukra hosszú távon vonzóvá tenni a vasutas szakmát. Erős fegyvertény az elkövetkezendő időszakban, hogy a veszélyhelyzet ellenére nálunk mindenkinek megmaradt a munkahelye, a kollégák és családjaik megélhetése ebben a nehéz időszakban is biztonságban volt, ami úgy gondolom, hogy különösen meggyőző lehet egy jelentkező számára.

A Budapest–Belgrád projekt magyarországi szakaszának 70 %-a (103 km) a kiskunhalasi csomópont területén valósul meg. Mit gondolsz a beruházásról?

A kelebiai fővonal jelentős tehervonati forgalmat bonyolít le, ezért különösen nagy értéket képvisel, illetve izgalmas kihívás elé állít bennünket. Amikor megpályáztam a jelenlegi munkakörömet ez volt a fő motivációs tényező; részese szerettem volna lenni az ország – túlzás nélkül – legnagyobb vasúti beruházásának. Voltak, akik nem hittek a megvalósulásban, jómagam is kaptam olyan észrevételt, ha ezért jöttem, akkor még pár évtizedet várakozzok, de szerencsére nem így lett, a hitelszerződés aláírásával végre kézzel foghatóvá vált a megvalósulás. Véleményem szerint – a vitathatatlan nemzetközi előnyök mellett – a projekt komoly lendületet adhat a 150-es fővonal menti települések gazdasági életének, illetve a nagy sebességű közlekedésnek köszönhetően a vasút egyúttal a leggyorsabb közösségi közlekedési alternatíva lesz.

Egyébként a pandémiás helyzet mellett a várható beruházás a leginkább felkapott téma a munkavállalók körében, főként a modernizálással együtt járó létszámszükséglet csökkenése miatt. A továbbfoglalkoztatás komoly feladatnak ígérkezik és a saját felelősségi körünkben

minden erőnkkel azon leszünk, hogy valamennyi érintett kollégánk munkáját megőrizzük valamilyen formában.

Mióta dolgozol a vasútnál?

2002 szeptemberében forgalmi gyakornokként kezdtem Kunszentmiklós-Tass állomáson majd Délegyházán forgalmi szolgálattevőként dolgoztam, ahol a munka mellett tettem le az első diplomámat. Ezt követően ajánlott be, a mára már nyugdíjas állomásfőnököm, Csaplár



Péter a ferencvárosi csomópontra, amiért nagyon hálás vagyok, mert ez volt pályafutásom első meghatározó momentuma. Így lehettem Soroksár Állomásfőnökségen forgalmi koordinátor, Ferencváros forgalmi csomóponti főnökségen pedig forgalmi üzemmérnök, ami mellett egy rövid ideig állomásfőnökként is tevékenykedtem Soroksáron. Dolgoztam a budapesti Pályavasúti területi igazgatóságon forgalmi szakértőként, ez után következett egy éles váltás, kommunikációs szakértőnek pályáztam, ami esetemben együtt járt a MÁVINFORM sajtóügyeletesi és később a szóvivő-helyettesi feladatok ellátásával is. A főnökségvezetői kinevezést megelőzően a Forgalmi felügyeleti osztályon is megfordultam, itt közel fél évet voltam forgalmi szakértő II. (leánykori nevén hálózati vonalbiztos), illetve ezzel párhuzamosan a MÁVINFORM sajtóügyeletben is részt vehettem. A közlekedésgazdasági mérnök másoddiplomámat és a felsőfokú közszolgálati protokoll szaktanácsadói végzettségeimet szintén munka mellett szereztem.

Hogyan jött a forgalmi pályafutás mellett a kommunikációs kitérő?

Ez elég messzire vezethető vissza és az életem egyik meghatározó állomásaként gondolok rá. Édesanyám látott fantáziát benne, hogy színész vagy műsorvezető legyek, azonban erre gyerekként nem igazán voltam fogékony. Végül 14 éves koromra vőfélyt faragott belőlem, amit a mai napig gyakorlok, de már modern köntösben ceremóniamesterként. Mindig

is vonzott a kommunikáció, az emberek minőségi informálása, a rendezvénykoordinálás. Úgy éreztem, ebben ezek kiteljesedhetnek, végül százas nagyságrendű jelentkező közül rám esett a választás, amire a mai napig büszke vagyok. Az ott eltöltött évek alatt rengeteget tanultam a médiáról és a sajtóválaszokon keresztül pedig betekintést nyerhettem szinte valamennyi leányvállalt tevékenységébe, illetve kiváló kollégákkal dolgozhattam együtt. Szóvivő-helyettesként a felelősség

mellett mindig óriási megtiszteltetésként gondoltam arra, hogy egy 38 ezer fős cégcsoport nevében nyilatkozhatok, hiszen egy-egy félmondat hosszú időre alapjaiban határozhatta meg a megítélésünket. A Kommunikációs igazgatóságon megszerzett tapasztalatokat a mai napig tudom hasznosítani a vezetői munkám során.

Családodban volt vasutas? Miért választottad a vasutat?

Édesapám javaslatára, aki akkoriban vonali tolatásvezető volt, érettségi után egyből itt kezdtem dolgozni. Ez idő tájt indultak az utolsó, úgynevezett „össz-szakvizsgás” segédtsíti tanfolyamok, amelyeken a forgalom mellett a személyszállítás és az áruforgatáshoz kapcsolódó ismereteket is el kellett sajátítani. A tanfolyamnak még úgy indultam neki, hogy az ott megszerzett tudást az utóbbi területen kamatoztatom, de szerencsére az önállósító szakvizsgára felkészülés során Adámi László oktatótiszttanítványai közé kerültem, aki hihetetlen pedagógiai érzékkel, olyan minőségben adta át a forgalmi szakma rejtelseit, ami után az örök szenvedély maradt.

Hogyan tudod összeegyeztetni a munkát és a magánéletet?

Igyekszem megtalálni az egyensúlyt a munka és a magánélet között. Házas vagyok, két kislányom van, a nagyobbik lassan 4 éves, a kisebbik pedig idén februárban született. Bár semmilyen plusz rávezetés nem történt ezen a téren, a nagylányom már most imádja a vasutat, egyik kedvenc apa-lánya programja a hétvégi közös vonatozás. Fontos az otthoni stabil háttér, ezt teremti meg a feleségem mindennap, amiért különösen hálás vagyok.

A korlátozások enyhítését követően az esküvős szakma is felébredt június elseje után a kényyszerű pihenésből, így végre leporolhatom a mikrofont és szabadidőmben ismét az ifjú párok szolgálatába állhatok, de továbbra is az első a vasút és a család.

Varga Zsuzsanna
Forrás: Vasutas Magazin



Mottó:
Jog-seg-éj-vele!

A munkavállaló e-mail-címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata

A munkavállaló e-mail-címe – a munkáltató problémája? A munkahelyi elektronikus levelezés ellenőrzésének hatósági gyakorlata

Mintegy két évtizede mindennapos jelenség az, hogy a munkáltatói szervezetekben dolgozók elektronikus levelezést folytatnak mind a szervezeten belül, mind azon kívül. Nyilvánvaló, hogy a munkahelyen használt levelezőrendszert a munkáltató éppen olyan munkaeszközként biztosítja, mint a golyóstollat, a villáskulcsot vagy éppen a tárgoncát. A munkahelyi e-mail-fiók és annak használata azért különbözik a „hagyományos” munkaeszközöktől, mert a klasszikus munkaviszonyon túlmutató területek – a munkavállaló oldalán a magántitokhoz (levéltitokhoz) és a személyes adatok védelméhez való jog,^[1] a munkáltató részéről pedig az üzleti titokhoz fűződő jog^[2] – komolyan befolyásolják az e-mail mint munkaeszköz használatának és ellenőrzésének korlátait és az azokkal kapcsolatos különböző érdekeket. Az adatvédelmi gyakorlat természetesen elsősorban a munkáltató által történő, a munkahelyi e-mail-fiók biztosításán keresztüli munkavállalói személyes adatok kezelésére összpontosít. A jelen cikkben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) egy döntése alapján mutatom be, hogy milyen kihívásokkal találkozhatja szemben magát az a munkáltató, amely a munkavállalói részére biztosított, munkavégzési céllal jutott e-mail-fiók használatát ellenőrizné.

1. Hatósági gyakorlat a GDPR előtt

2. A NAIH jelenlegi álláspontja a munkahelyi e-mailek ellenőrzése kapcsán

2.1. Az ügy tényállása

2.2. A hatóság egyes megállapításai

2.2.1. Ki az adatkezelő, ha a magáncélú használat tiltott?

2.2.2. A tiltott magánhasználatlal összefüggő személyes adatok kezelésének jogszerűsége

2.2.3. Az adatkezelés célja és jogalapja az e-mail-fiók ellenőrzése kapcsán

2.2.4. A munkavállaló előzetes tájékoztatása az ellenőrzéssel kapcsolatos adatkezelésről

2.2.5. A munkavállaló jelenlétének biztosítása, mint a tisztességes adatkezelés kritériuma

2.2.6. Mely technikai, szervezési intézkedéseket köteles megtenni a munkáltató a munkahelyi levelezés kapcsán?

1. Hatósági gyakorlat a GDPR előtt

Előjáróban szükséges azt megjegyezni, hogy a magyar hatósági gyakorlat a munkahelyi e-mailek ellenőrzése tárgyában nem új keletű. A NAIH 2016. évben kiadott, a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről szóló tájékoztatója^[3] részletesen foglalkozott a munkahelyi elektronikus levelezőrendszerek munkáltatói ellenőrzésének adatvédelmi szempontjaival, bár az akkori jogszabályi környezetnek^[4] megfelelően (az általános adatvédelmi rendelet, azaz a GDPR^[5] csak 2018. május 25. napjától alkalmazandó).

A 2016. évi tájékoztató utal arra, hogy a munkáltató az e-mail-fiókok kapcsán mindenképpen kezel személyes adatokat, akkor is, ha a munkáltató megelőző intézkedései ellenére (például a munkáltató kifejezetten megtiltotta a „céges levelezőrendszer” személyes célú használatát) a munkavállalók magáncélra is használják az e-mail-fiókat. A tájékoztató javasolja, hogy a munkáltató alkosson belső szabályzatot a „céges e-mail-fiók” használatának, ellenőrzésének szabályairól, megelőzendő, hogy a munkavállalók (és adott esetben más, a magánjellegű levelezésben szereplő érintettek) személyes adatait indokolatlanul kezelje. A munkáltatónak már előzetesen 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 konkrét ellenőrzése előtt közölnie kell a munkavállalókkal, hogy milyen érdeke miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre. Elvárható, hogy a munkáltató a fokozatosság elvét tartsa be: 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-mailnek minősül, és ezért nem szükséges megismerni annak tartalmát. Ezen túlmenően – a tájékoztató értelmében – biztosítani kell azt is, hogy az ellenőrzés során a munkavállaló jelen legyen.

A NAIH fenti, 2016. évi tájékoztatója óta az adatvédelmi elvárások szigorodtak, a GDPR alkalmazásával az adatkezelők (és a munkáltató is ilyenek tekintendő) felelőssége és a potenciális bírsággal való

fenyegetettség kockázata is megnőtt. Ugyanakkor az Mt. is módosításra került: 2019. április 26. napjától egyértelmű jogszabályi rendelkezés szabályozza azt, hogy a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (és az e-mail-fiók kétségkívül ilyen „számítástechnikai eszköznek” tekinthető) – eltérő megállapodás hiányában – kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.^[6] Megjegyzendő, hogy önmagában a számítástechnikai eszköz magáncélú használatának főszabályszerű tilalma és a munkavállaló munkáltató általi ellenőrizhetősége lehetőségének jogszabályi biztosítása^[7] semmiképpen nem ad felmentést a munkáltató számára az adatvédelmi alapelvek mellőzésére, sem pedig arra, hogy a munkáltató a számítástechnikai eszközök használatát akár előzetes tájékoztatás nélkül, akár megfelelő adatkezelési cél és jogalap hiányában végezhesse.

2. A NAIH jelenlegi álláspontja a munkahelyi e-mailek ellenőrzése kapcsán

2.1. Az ügy tényállása

Az alábbiakban ismertetett NAIH/2019/769. számú határozatban^[8] a hatóság megállapította, hogy a munkáltató a tisztességes adatkezelés elvébe ütközően kezelte a kérelmező (a volt munkavállaló) személyes adatait a kérelmező e-mail-fiókja áttekintése és ellenőrzése vonatkozásában; az ezen ellenőrzéssel összefüggő adatkezelésről jogellenesen nem nyújtott előzetes tájékoztatást a kérelmező részére. Megállapította továbbá a hatóság, hogy a munkáltató az e-mail fiók ellenőrzésével összefüggő adatkezelése során az elszámoltathatóság alapvető követelményét megsértve nem tett megfelelő technikai, szervezési intézkedéseket annak érdekében, hogy az általa, a munkavállalók számára biztosított e-mail-fiók és számítástechnikai eszközök használatával összefüggésben és ennek ellenőrzése során biztosítsa a személyes adatok védelmét és nem gondoskodott az érintettek megfelelő tájékoztatásáról sem. A NAIH utasította a munkáltatót arra, hogy a tisztességes adatkezelés alapvető követelményével összhangban álló technikai, szervezési intézkedések megtételével gondoskodjon a munkavállalók számára

(folytatás a 8. oldalon...)

(folytatás a 7. oldalról...)

biztosított e-mail-fiókok és számítástechnikai eszközök használatával összefüggésben a személyes adatok védelméről, alkossa meg az ehhez szükséges belső szabályokat és gondoskodjon az érintettek megfelelő tájékoztatásáról, ennek keretében biztosítsa, hogy az e-mail-fiókok, számítástechnikai eszközök ellenőrzésére vonatkozó belső szabályozás és az ellenőrzésre vonatkozó megfelelő tájékoztató megalkotásával végezze a munkavállalók e-mail-fiókjainak, számítástechnikai eszközeinek az ellenőrzését. A NAIH egymillió forint adatvédelmi bírságot szabott ki a munkáltatóra.

A tényállás szerint a volt munkavállaló – azaz a hatóság előtti ügyben a kérelmező – betegség miatti keresőképtelenségének 2018. május 23. napjától kezdődő időtartama alatt, 2018. május 25. napján telefonon felhívta a helyettesítést ellátó munkatársát és kifejezetten megkérte arra, hogy keresen meg egy, a kérelmező asztalán található dokumentumot és az annak elintézéséhez szükséges intézkedéseket tegye meg. A munkáltató – miután a helyettesítést végző munkatárs a kérdéses dokumentum és az íróasztal állapota alapján számos elintézetlen iratot talált – a volt munkavállaló távollétében – ugyanezen napon, majd 2018. május 30. napján is – az íróasztalát és az irodájában fellelhető, a munkáltató tulajdonát képező számítástechnikai eszközöket átvizsgálta. A munkáltató az ezen eszközökön keresztül hozzáférhető egyes, a munkavégzéssel összefüggő szoftvereket, alkalmazásokat, rendszereket, köztük különösen a kérelmező e-mail-fiókját ellenőrizte. A munkáltató az ellenőrzésről fényképeket is készített, amelyeket utóbb, egy 2018. június 18-i keltezésű jegyzőkönyv, és az abban foglaltakon alapuló, ugyanezen a napon kelt, a kérelmezőnek címzett felmondás készítéséhez is felhasznált. A kérdéses e-mail-fiók a Google Inc. által nyújtott szolgáltatás keretében létrehozott vállalati e-mail-fiók volt, amelynek adminisztrátori jogosultságával a munkáltató rendelkezett.

Az ügyben vitatott volt, hogy engedélyezett volt-e a munkáltatónál a számítástechnikai eszközök magáncélú használata: a volt munkavállaló állítása szerint a magánhasználat nem volt tiltott, azonban a munkáltató arra hivatkozott, hogy a kérelmezővel szóban, a munkába lépésekor, illetve vezetői értekezleten is közölték, hogy magáncélra nem használhatja az eszközöket. Ugyanakkor a nyilatkozaton túl ezt a munkáltató semmivel nem támasztotta alá, belső szabályzata a számítástechnikai eszközök használatára kapcsán nem volt.

Az eljárás során a volt munkavállaló elismerte, hogy magáncélra is használta a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközöket, ideértve az e-mail-fiókját is. Erre figyelemmel laptopján megtalál-

hatóak voltak többek között a böngészési előzmények, webhasználati és helyadatok, a kérelmező személyi okmányainak másolata (személyi igazolvány, lakcímkártya), internethasználatával összefüggésben rögzített adatai, továbbá egyes oldalakhoz tartozó felhasználói nevei és jelszavai, valamint utóbbiakkal összefüggésben az adott oldal személyes fiókjai és adattartalmai.

A volt munkavállaló az eljárás során sérelmezte, hogy az ellenőrzésről (az irodájában, illetve az irodai számítógépén található dokumentumok átvizsgálásáról) előzetesen nem kapott tájékoztatást, így ennek hiányában nem volt módja arra, hogy a nem munkavégzési célú személyes adatait saját eszközre másolhassa, illetve azokat törölhesse, töröltethesse. Így tájékoztatás hiányában a felmondáshoz kapcsolódó jegyzőkönyvön kívüli egyéb dokumentum hiányában nem ismert számára, hogy az ellenőrzést milyen körben és milyen módon végezték, az milyen adatok megismerésével és esetleges tárolásával járt együtt, milyen szabályok és metódus alapján ellenőrizték a rendelkezésére bocsátott e-mail-fiók tartalmát, miként jogairól és jogorvoslati lehetőségeiről sem kapott előzetesen tájékoztatást.

A munkáltató nyilatkozata szerint elsődlegesen nem ellenőrzési célból, hanem – eredendően a kérelmező kifejezett kérélmére – a kieső munkatárs feladatai ellátása folyamatosságának biztosítása miatt került sor az e-mail-fiók és a számítástechnikai eszközökhöz való hozzáférésre, és csak a kérelmező helyettesítése során észlelt hiányosságok miatt történt meg azok átvizsgálása 2018. május 25. és május 30. napján. A munkáltató ennek indokaként az integritás veszélyének kockázatát, valamint a munkáltató gazdasági érdekeit jelölte meg, tekintettel arra, hogy a kérelmező mulasztása miatt a munkáltató súlyos pénzügyi és jogkövetkezmények fenyegették, amelyek elhárítása, illetve hatásainak mérséklése a munkáltató haladéktalan lépéseinek megtételét tette szükségessé. A munkáltató nyilatkozata szerint az eszközök áttekintésének jogszerűségét támasztja alá az is, hogy az eszközök és az e-mail-fiók a munkáltató tulajdonában állnak, és mint tulajdonost megilleti ezek ellenőrzésének a joga.

2.2. A hatóság egyes megállapításai

2.2.1. Ki az adatkezelő, ha a magáncélú használat tiltott?

A NAIH gyakorlata egyértelmű abban a körben, hogy a munkahelyi e-mail-fiók adattartalma személyes adatnak, a személyes adaton elvégzett bármely művelet pedig adatkezelésnek minősül. Az adatkezelés jogszerűségének elbírálásakor van annak jelentősége, hogy a személyes adatok, illetve az adatkezelés kizárólag a munkaviszonnyal függ össze vagy magáncélból történik.

Amikor a munkavállaló használja az e-mail-fiókot, a munkáltató által biztosított eszközökben, rendszerekben tárolt személyes adatok tekintetében a munkavállaló maga is adatkezelési tevékenységet végez. A NAIH kiemeli, hogy ez független attól, hogy a munkáltató egyébként megtiltja vagy engedélyezi a magáncélú használatot. Ha az adatkezelés a munkavégzéssel összefügg, akkor a munkavállaló lényegében a munkáltató – mint adatkezelő – nevében jár el és e tevékenysége – mint adatkezelői tevékenység – a munkáltatónak tudható be.

Abban az esetben viszont, ha a munkavállaló a munkáltató által biztosított eszközökön és rendszerekben levelezőrendszeren a munkavégzéssel össze nem függő – magáncélú – tevékenységet is folytat és ennek kapcsán a saját és a legtöbb esetben más harmadik személyek személyes adatait kezeli, már nem ilyen egyértelmű a helyzet – állapítja meg a NAIH. Ebben az esetben ugyanis az adatkezelés célját nem a munkáltató határozza meg, hanem a munkavállaló, aki ezáltal adott esetben maga is adatkezelővé válik a harmadik személyek személyes adatai tekintetében a munkavégzésével semmilyen módon össze nem függő adatkezelés vonatkozásában, hiszen a munkavállaló dönt a személyes adatnak a levelezőrendszerbe, számítástechnikai eszközre kerüléséről, és amíg a birtokában, rendelkezése alatt van az eszköz, addig dönthet annak törléséről, egyéb felhasználásáról. Ugyanakkor a NAIH rámutat arra is, hogy ezen személyes adatok tekintetében a levelezőrendszer működtetése továbbra is a munkáltató feladata és hatásköre, továbbá a személyes adatokat tároló eszköz feletti rendelkezési jogát sem veszíti el a munkáltató, amely a magáncélú adatok tekintetében ezért adatkezelő marad. Azaz: ha a munkavállaló – jogszabályi tiltás ellenére – magáncélra használja az e-mail-fiókot és ennek kapcsán személyes adatokat kezel, maga is adatkezelővé válik, de ezzel egyidejűleg a munkáltató is adatkezelőnek minősül, figyelemmel arra, hogy magát a levelezőrendszert a munkáltató tartja fenn.

A NAIH jelen cikkben tárgyalt határozata szerint^[9] a munkáltató adatkezelői minősége nem kérdőjelezhető meg ebben az esetben, mert még ha látszólag kifejezett engedélyt és tudtán kívül kerülnek is az általa, a saját maga által elhatárolt adatkezelésekhez alkalmazott rendszerekbe más adatkezeléssel összefüggésben személyes adatok, azok egyrészt ténylegesen a saját adatkezelései tekintetében is eljáró személyek révén kerülnek oda. Másrészt, mivel az adatkezelés körülményei folytán ténylegesen lehetőség van olyan személyes adatok kezelésére a rendszerében, amelyek a munkáltató által kontrollált célból történő adatkezeléssel valójában semmilyen kapcsolatot nem mutatnak, a munkáltató a saját adatkezelése vonatkozásában szük-

séges követelmények teljesítése keretében végzett minden adatkezelési tevékenysége szükségszerűen kiterjed ezen adatokra is (mindenekelőtt tárolja azokat), és a saját adatkezelése jogszerűsége biztosításához elengedhetetlen feladatai ellátása keretében hozzáfér ezen személyes adatokhoz.

Érdemes ezen, kissé logikátlan érvelést megismételni: tehát a munkáltató adatkezelői minőségét (tudtán kívül) megalapozza az, hogy – tudomása vagy engedélye nélkül – a munkavállalója személyes adatokat kezel, továbbá, mivel bár ezen személyes adatok a munkáltató által előre meghatározott céltól (a munkavégzéssel összefüggő kommunikáció) merőben eltérnek, a munkáltató adatkezelési tevékenysége szükségszerűen kiterjed ezen adatokra is.

A NAIH rámutat arra, hogy a munkáltató adatkezelői minősége egyértelmű abban az esetben is, ha kifejezetten kizárja az eszközei magáncélú használatát, mivel az adatkezelés mibenléte és az adatkezelői minőség alapvetően ténykérdés. (Ezen a hatósági következtetésen vélhetőleg az sem változtat, hogy az Mt. 2019. évi módosítása alapján immár nem a munkáltató, hanem a jogszabály zárja ki a számítástechnikai eszköz magáncélú használatát.) Azonban amíg a munkavállaló tekintetében a magáncélból tárolt adatok kezelése – mint kizárólag személyes vagy otthoni tevékenység keretében végzett adatkezelés – kívül esik az általános adatvédelmi rendelet alkalmazási körén, addig a munkáltató esetén ez nem fordulhat elő. Az ilyen esetekben tehát egy sajátos együttes adatkezelési helyzet áll elő, amely esetben a munkáltató mindenképpen adatkezelőnek minősül, a munkavállaló pedig – jogi értelemben legalábbis – nem feltétlenül. Mivel a hatósági álláspont szerint tehát a munkáltató mindenképpen adatkezelőnek tekinthető még abban az esetben is, ha a magáncélú használat tilos, ezért a munkáltatót a felelősség abban a körben, hogy az adatkezelés jogszerű legyen.

Érdemes ennél a pontnál egy pillanatra megállni és megvizsgálni azt a kérdést, hogy minősülhet-e egy szervezet adatkezelőnek úgy, hogy nem tud róla [hiszen sem az Mt., sem a munkáltató nem ad engedélyt a levelezőrendszer magáncélú használatára, így a munkáltató abban a (tévés)feltevésben lehet, hogy az e-mail-fiók kizárólagosan munkavégzési célt szolgál és a személyes adatok kezelése is a munkaviszonnyal összefüggésben történik].

A GDPR értelmében^[10] „adatkezelő” az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza. Hasonlóan fogalmaz az Európa Tanács (módosított) 108. Egyezménye^[11] is, amely szerint az adatkezelő a személyes adatok kezelésének

céljait és eszközeit illetően önállóan (vagy másokkal együtt) döntéshozatali jogkörrel rendelkezik. Az ilyen döntési jogkör kiterjed az adatkezelés céljaira és módjára, valamint a kezelendő adatkategóriákra és az adatokhoz való hozzáférésre.

Kérdés, hogy ha a magáncélú használatot a jogszabály tiltja és a munkáltató sem ad arra engedélyt (illetve a munkavállalóval a magánhasználatról nem állapodik meg), akkor mennyiben határozta meg a munkáltató e körben az adatkezelés célját? Ezen túlmenően, a munkáltató-e az, aki vagy amely a tiltott magánhasználat során felmerülő adatkezelés eszközét (jelesül: a munkavállaló személyes e-mail-fiókját) meghatározta? Önmagában az a tény, hogy a tiltott magánhasználat során személyes adatok a munkáltató szervereire kerülnek, aligha jelentheti azt, hogy akár az adatkezelés célját, akár annak eszközét a munkáltató meghatározta volna.

Itt érdemes röviden utalni az Egyesült Királyság adatvédelmi útmutatására: az Information Commissioner's Office (ICO) honlapján^[12] elérhető egy ellenőrzőlista, amely alapján valamely szerv vagy személy könnyedén beazonosíthatja azt, hogy önálló adatkezelőnek, közös adatkezelőnek vagy adatfeldolgozónak minősül-e. A kérdőív lényege, hogy minél több állítást jelöl meg az adott szerv vagy személy a maga vonatkozásában igaznak, annál biztosabb, hogy az adott fogalom hatálya alá esik. Az önálló adatkezelés kapcsán az alábbi állítások közül lehet választani:

- Az adatok gyűjtéséről vagy feldolgozásáról hoztunk döntést.
- Az adatok kezelése kapcsán meghatároztuk a cél vagy az eredményt.
- Mi határoztuk el, hogy mely adatok kerüljenek gyűjtésre.
- Mi határoztuk el, hogy mely személyekről gyűjtünk személyes adatokat.
- Nyereségünk vagy más előnyünk származik a személyes adatok kezeléséből.
- A személyes adatokat a közöttünk és az érintett között fennálló szerződés eredményeként kezeljük.
- Az érintettek a munkavállalóink.
- Döntést hozunk az érintett vonatkozásában az adatkezelés részeként vagy annak eredményeként.
- Szakmai megítélést gyakorlunk a személyes adatok feldolgozása során.
- Közvetlen kapcsolatban vagyunk az érintettekkel.
- Teljes autonómiánk van azzal kapcsolatban, hogy miként kezeljük az adatokat.
- Kijelöltünk egy adatfeldolgozót, aki a megbízásunkból eljár.

Ezen lista alapján gondoljuk végig azt, hogy a számítástechnikai eszközök (ideértve az e-mail-fiókot) tiltott magáncélú használatára kapcsán a fenti állítások közül melyik az, amelynek a munkáltató megfelel?

Valójában sokkal inkább közelítene a valósághoz az, hogy ilyen esetben (azaz amikor a tiltott magánhasználattal kapcsolatban kerülnek személyes adatok – tudomása nélkül – a munkáltató rendszereibe) a jogsértő munkavállaló az adatkezelő, amelyhez képest a munkáltató egyfajta adatfeldolgozó szerepben van (az adatokat tárolja). Ez egyébként a GDPR „adatfeldolgozó” fogalmának nem felel meg,^[13] és az a jogszabályi feltétel sem teljesülne, miszerint az adatkezelő és az adatfeldolgozó között szerződés vagy olyan jogi aktus álljon fenn, amely az adatkezelés tárgyát, időtartamát, jellegét és célját, a személyes adatok típusát, az érintettek kategóriáit, valamint az adatkezelő kötelezettségeit és jogait határozza meg,^[14] azaz a GDPR alapján a munkáltató adatfeldolgozónak sem tekinthető.

2.2.2. A tiltott magánhasználattal összefüggő személyes adatok kezelésének jogszerűsége

Ahogy láthattuk, a magánhasználat kifejezett tiltása esetén is a munkáltató felelőssége az adatkezelés jogszerűsége. Ez pedig elvezet ahhoz a kérdéshez, hogy az ily módon kezelt (például az e-mail-szerveren tárolt) adatok kezelése lehet-e jogszerű a munkáltató részéről.

A hatóság e kérdésre a következő választ adja: bár a munkáltató mindenképpen adatkezelőnek minősül akkor is, ha a magánhasználat nem engedélyezett, ez nem jelenti egyúttal azt is, hogy az ilyen célból kezelt személyes adatok kezelése a munkáltató részéről jogszerű is egyben. Ha ugyanis a munkáltató oldalán nem azonosítható ezen adatok kezelésének semmilyen jogszerű célja, sem pedig jogalapja, akkor az ilyen adatok kezelése nem lesz jogszerű, a munkáltató részéről az ilyen személyes adatok tehát nem kezelhetők.

A fentiekből levonható a következő, miszerint a munkáltató akkor is az adatkezelőnek minősül, ha arról nem tud (hiszen az Mt. rendelkezése vagy a munkáltató intézkedése – a magáncélú használat kifejezett tiltása – miatt nem számíthat olyan személyes adatok felbukkanására, amelyek a munkavégzéssel nem függenek össze), ehhez képest felelőssége azonos azzal, mintha valójában és tudatosan ő maga határozta volna meg az adatkezelés célját és módját. Ugyanakkor az adatkezelése alapvetően jogellenes lesz, hiszen a (tiltott) magánhasználat során a birtokába kerülő adatok kezelésének sem a célja, sem a jogalapja nem azonosítható.

Tegyük itt hozzá, hogy a fentiek az Mt. már többször emlegetett, 2019. április 26. napjától hatályos módosítása előtti tényállásra vonatkoztak. Az Mt. 11/A. § (3) és (4) bekezdései értelmében a munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesí-

(folytatás a 10. oldalon...)

(folytatás a 9. oldalról...)

téséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be, és ezen ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a magáncélú használat tilalma^[15] betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat is. E rendelkezés alapján a tilalom megszegésével a munkáltató rendszereibe került személyes adatok kezelésének célja – a tilalom munkáltatói ellenőrzése során – rendelkezésre áll, azonban az ellenőrzés időpontjáig a levelezőrendszerben való tárolásnak, mint adatkezelésnek (hangsúlyozni kell: a munkáltató tudta nélkül történik mindez) továbbra sincsen a munkáltató, mint adatkezelő szempontjából meghatározható célja, sem pedig jogalapja.

A NAIH álláspontja szerint a jogalap nélküli adatkezelés elsődleges következménye, hogy a munkáltató – amint értesül ezen adatok kezelésének tényéről – megszünteti azok kezelését, azaz törli ezeket a rendszeréből, az általa biztosított eszközökről. Ugyanakkor az adatok törlése, mint adatkezelési művelet csak a munkavállaló érdekeinek figyelembevételével, és mindenekelőtt az adatkezelés tisztességességére vonatkozó követelménynek a betartásával valósítható meg jogszerűen. A hatóság szerint ennek az felel meg, hogy a munkáltató tájékoztassa a munkavállalót a tervezett adatkezelési műveletről (törlésről) és lehetőséget biztosítson számára, hogy az adatok kezelését (törlését) kontrollálhassa, és a munkáltató által nem kezelhető adatokat a maga számára saját eszközre mentse. Egy olyan eljárás és mechanizmus kialakítása és megvalósítása szükséges tehát, ahol lehetőség szerint mindkét fél kontrollálja az adatok „szétválogatásának” folyamatát és az általa jogszerűen nem kezelhető adatokat, és amely csak az adat e minőségének megállapításához, a folyamat ellenőrzéséhez legszükségesebb körre korlátozódik.

A NAIH a jelen cikkben tárgyalt határozatában is kiemeli (hasonlóan a már említett 2016. évi tájékoztatóhoz), miszerint a munkáltatónak mindenekelőtt egy belső szabályzatot célszerű megalkotnia az e-mail-fiók, számítástechnikai eszközök használatának, ellenőrzésének szabályairól. Ezzel ugyanis meg lehet előzni, illetve csökkenteni lehet annak lehetőségét, 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:

- engedélyezett-e magáncélokra az e-mail-fiók, illetve számítástechnikai eszköz;
- az e-mail-fiókról, számítástechnikai eszközökön lévő állományokról biztonsági másolat készítésének és megőrzésének a szabályozására, illetve arra, hogy mikor

kerül sor az e-mailek és állományok végleges törlésére,

- az e-mail-fiók és számítástechnikai eszközök használata ellenőrzésének részletes szabályaira.

Lényeges az a hatósági megállapítás, hogy bár a magáncélú levelezés, illetve használat generális tiltása objektív követelményt jelent az adatkezelő munkatársaira nézve, azonban a munkavállaló részére üzenetet küldő harmadik személyekre nézve nem terjed ki e belső szabály hatálya. Így könnyen előfordulhat, hogy a munkáltatói tevékenységgel össze nem függő, személyes adatokat tartalmazó levél érkezik a munkatárs elektronikus levélfiókjába olyan harmadik személytől, aki a tiltásról nem tud vagy az számára irreleváns. A NAIH kiemeli: az adatkezelés megvalósulását nem az irat tárgya, hivatalos vagy magáncélú jellege, hanem annak tényleges tartalma határozza meg (név, e-mail-cím stb.). Ilyen esetben a harmadik személy személyes adatainak kezelése ténylegesen megvalósul a munkáltató oldalán, azaz egy objektív helyzet következik be az adatkezelőnél: az adatkezelési jogviszony létrejön, az abból eredő kötelezettségek pedig – mint láthattuk – az adatkezelőt terhelik.

2.2.3. Az adatkezelés célja és jogalapja az e-mail-fiók ellenőrzése kapcsán

Fentebb láthattuk, hogy a jelen ügyben a betegség miatt keresőképtelen munkavállaló helyettesítése körében merült fel az, hogy a munkatárs – a kérelmező felhívására – az annak asztalán található dokumentumot keresett ki és az annak elintézéséhez szükséges intézkedéseket tette meg. A NAIH értelmezése szerint a helyettesítés a munkavégzéshez kötődő feladatok ellátására irányul és ennek során a munkáltató nem végez új adatkezelési műveletet a munkavállaló személyes adatain, így a munkavállaló helyettese mintegy teljesítési segédként jelenik meg.

Abban az esetben azonban, ha a helyettesítés során más, el nem végzett feladatokra is fény derül és a munkáltató ennek kapcsán további intézkedéseket tesz, az már a helyettesítendő munkavállaló munkavégzésének ellenőrzését jelenti. Ez – a hatóság álláspontja szerint – a helyettesítéstől, mint adatkezelési céltól elkülönülő, más adatkezelési célt jelent, ezért az ellenőrzésnek (mint újonnan felmerülő adatkezelési cél) is meg kell felelnie az adatvédelmi követelményeknek.

Az ellenőrzéssel összefüggő adatkezelés esetében kiemelt figyelmet kell fordítani a célhoz kötött adatkezelés elvén és a szükségesség-arányosság követelményén túl az érintett magánszférájára is, hiszen adott esetben különféle, a munkaviszonyhoz nem kapcsolódó személyes adat is a munkáltató tudomására juthat, illetve vele

munkaviszonyban nem álló személyek személyes adatait is megismerheti.

A hatóság álláspontja szerint a munkáltatónak már előzetesen – az adatkezelést megelőzően – pontosan meghatározott adatkezelési céllal kell rendelkeznie az e-mail-fiók ellenőrzésére. Ezen célnak (ami egyben az érvényesítendő érdeknek is megfeleltethető a legtöbb esetben) ténylegesnek és valószínűnek, a munkáltató tevékenységéhez, piaci helyzetéhez és a munkavállalók munkaköréhez igazodónak kell lennie. Ezen túlmenően a munkáltatónak az e-mail-fiók használatának konkrét ellenőrzése előtt közölnie kell a munkavállalókkal, hogy az adott esetben milyen érdeke miatt kerül sor a munkáltatói intézkedésre, egyúttal a tiltakozási jogról is tájékoztatást kell adnia.

A jelen cikkben vizsgált ügyben a munkáltató adatkezelési célként jelölte meg a munkáltatói integritás veszélyének elhárítását és a munkáltató gazdasági érdekeit. Ezt a hatóság elfogadta (bár az erről való előzetes tájékoztatás hiányát a munkáltatónak felrótta, ennek elemzését lásd az alábbiakban).

Az ellenőrzéshez kapcsolódó adatkezelési jogalap tekintetében azonban a munkáltatói hivatkozás – miszerint a munkaszerződés teljesítése^[16] az ellenőrzés jogalapja – a hatóság számára nem volt elfogadható. A NAIH álláspontja szerint ugyanis – utalva e körben az általános adatvédelmi rendeletet megelőzően hatályos adatvédelmi irányelv 29. cikke alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport 6/2014. számú véleményére – a szerződéses jogalap nem vonatkozik olyan helyzetekre, ahol az adatkezelés valójában nem a szerződés teljesítéséhez szükséges, hanem azt az adatkezelő egyoldalúan az érintettre erőlteti. Az e-mail-fiók ellenőrzésével összefüggő adatkezelés önmagában nem minden esetben szükséges a munkaszerződés teljesítéséhez és az nem is megállapodás eredménye.

Érdemes e ponton egy pillanatra megállni, és ezt az érvelést munkajogász szemmel is megvizsgálni. A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre, amely alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, a munkáltató pedig köteles a munkavállalót foglalkoztatni és munkabért fizetni.^[17] A munkáltató köteles a munkaszerződés és a munkaviszonyra vonatkozó szabályok szerint foglalkoztatni, továbbá – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkavégzéshez szükséges feltételeket biztosítani.^[18]

A fentiek alapján a munkavégzéshez szükséges eszköz, például az e-mail-fiók biztosítása főszabályként a munkáltató kötelezettsége és felelőssége; munkaeszköz hiányában alappal hivatkozhatna arra a munkavállaló, hogy a munkaszerződés alapján fennálló munkaköri kötelezettsége

it nem tudja ellátni. Ennélfogva az e-mail-fiók mint munkaeszköz valamiféle egyoldalú „ráerőltetéséről” aligha lehet szó; a pacta sunt servanda ősi elve mentén a munkavállalónak ugyanúgy kötelezettsége a munkaviszony teljesítése, mint a munkáltatónak a munkaeszközök biztosítása.

Tegyük hozzá azt is, hogy a munkaviszony (mint szerződéses jogviszony) esszenciális jellemzője, hogy a felek között nem mellérendeltségi, hanem hierarchikus kapcsolat áll fenn, amely nem vitásan megalapozza a munkáltató azon jogát is, hogy a munkavállalót ellenőrizze – „[a] munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető”.^[19] Ekképpen a munkaszerződés munkavállaló által történő teljesítése, a teljesítéshez igénybe vett munkaeszközök használata és ennek munkáltató által történő ellenőrzése nehezen választható szét egymástól, ennél fogva – munkajogi megközelítésben – a munkaszerződés mint az ellenőrzés jogalapjának ab ovo történő elvetése aggályokat kelt. Ez azért is lényeges, mert a NAIH következetes álláspontja szerint önmagában az, hogy az adatkezelő az adatkezelést megelőzően nem megfelelően azonosította az adatkezelés joglapját, szükségszerűen jogsértés és mint ilyen, bármely, az általános adatvédelmi rendeletben meghatározott jogkövetkezmény alkalmazására vezet.

Visszatérve a NAIH határozatához, a hatóság álláspontja szerint a munkavállaló ellenőrzése kapcsán a lehetséges jog-alap a munkáltató jogos érdeke.^[20] Ennek értelmében személyes adat abban az esetben kezelhető, ha az adatkezelés az adatkezelő jogszerű érdekének érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé. A jogos érdekek mint adatkezelési jogalap kapcsán a munkáltató mint adatkezelő akkor jár el a kellő gondossággal, ha a jogos érdek jogalapjára alapított adatkezelés megkezdését megelőzően elvégzi az érdekmérlegelést, melynek során azonosítja az adatkezelő, a saját (vagy harmadik személy) jogos érdekét, valamint a súlyozás ellenpontját képező munkavállalói érdeket, az érintetti alapjogokat, és csak akkor kezdi meg, illetve folytatja az adatkezelést, ha a két érdek súlyozása alapján megállapítja, az érintett érdeke a saját (munkáltatói) érdekét nem előzi meg.^[21]

A NAIH rámutat arra, hogy az ellenőrzési célú adatkezelést – a fokozatosság elvére figyelemmel – lépcsőzetes ellenőrzési rendszer szerint szükséges megvalósítani, ugyanis az érintett magánszférájába való beavatkozás vonatkozásában csak a fokozatos adatkezelés és a megfelelő garanciák biztosításával érvényesülhet kellően a személyes adatok védelme. 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 tárgyból is lehet látni azt, hogy az magáncélú e-mail-cím lesz, és ezért nem szükséges megismereni az e-mail tartalmát. Ha az ellenőrzés pusztán arra terjed ki, hogy megállapítsa azt, hogy a munkavállalók betartották-e a magáncélú használat tilalmát, akkor bizonyosan 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.

2.2.4. A munkavállaló előzetes tájékoztatása az ellenőrzéssel kapcsolatos adatkezelésről

A NAIH határozata leszögezi: ahhoz, hogy az adatkezelés jogszerű és átlátható legyen, a munkáltatónak előzetesen részletes tájékoztatást kell biztosítania a munkavállalók számára, egyrészt általánosságban a munkáltatói ellenőrzés lehetőségéről, másrészt pedig a konkrét ellenőrzés előtt is. A hatóság rögzíti, hogy a tájékoztatásban a munkáltatónak ki kell térnie az általános adatvédelmi rendelet 13. cikk (1) – (2) bekezdése szerinti adatkezelési körülményeire, azok közül kiemelt figyelmet fordítva arra, hogy:

- milyen célból, milyen munkáltatói érdekek miatt kerülhet sor az e-mail-fiók és a számítástechnikai eszközök ellenőrzésére;^[22]
- a munkáltató részéről ki, milyen módon végezheti az ellenőrzést;^[23]
- milyen szabályok szerint kerülhet sor ellenőrzésre (fokozatosság elvének betartása) és mi az eljárás menete;^[24]
- milyen jogai és jogorvoslati lehetőségei vannak a munkavállalónak az e-mail-fiók és a számítástechnikai eszközök ellenőrzésével együtt járó adatkezeléssel kapcsolatban.^[25]

Az általános tájékoztatáson túlmenően lehetőleg a konkrét ellenőrzés előtt is tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy milyen munkáltatói érdek miatt és milyen célból kerül sor az adatkezelésre. Sajnos a határozat arra az esetre nem tér ki, hogy elvárható-e a munkáltatótól a konkrét ellenőrzés megkezdését megelőző tájékoztatás, ha például a munkáltató üzleti titkai vagy egyéb jogos gazdasági érdekei komoly és közvetlen veszélyben vannak (például a munkáltató bizalmas üzleti információit kiszivárogtató munkavállaló meg is hiúsíthatja az ellenőrzés célját azzal, hogy elérhetetlenné teszi azon bizonyítékokat, amelyek a jogsértésre utalnak).

A jelen ügyben a hatóság a munkáltatónak azt róta fel, hogy sem általában, sem az esetben vázolt konkrét ellenőrzés

megkezdése előtt nem nyújtott részletes tájékoztatást a kérelmező (volt munkavállaló) részére.

2.2.5. A munkavállaló jelenlétének biztosítása, mint a tisztességes adatkezelés kritériuma

A jelen ügyben is felmerült az a gyakran elhangzó munkáltatói kijelentés, miszerint az e-mail-fiók a munkáltató tulajdonában áll, ennél fogva bármikor ellenőrizheti is annak tartalmát.

A NAIH ezzel kapcsolatban világossá teszi azt, hogy noha nem vitás, hogy akár az e-mail-fiók, akár a munkahelyi számítógép a munkáltató tulajdonában van, illetve azok felett rendelkezik, ez nem jelenti azt, hogy az ilyenfajta ellenőrzés – az adatvédelmi aspektusok figyelmen kívül hagyásával – jogszerű is lenne.

A munkahelyi ellenőrzéssel összefüggő adatkezelésnél ugyanis a tisztességes adatkezelés elvéből,^[26] egy olyan követelmény is származik, miszerint az ellenőrzés során főszabályként biztosítani kell a munkavállaló jelenlétét. Az adatkezelés tisztességes volta a jogszerűséget is magában foglaló követelmény, az érintett (munkavállaló) információs önrendelkezési jogának – és ezen keresztül magánszférájának, emberi méltóságának – tiszteletben tartását jelenti: az érintett nem válhat kiszolgáltatottá sem az adatkezelővel, sem más személlyel szemben. Az adatanyag mindvégig alanya kell, hogy maradjon a személyes adatok kezelésével járó folyamatnak, és nem válhat annak pusztá tárgyává. A munkavállaló jelenléte nélküli ellenőrzés ezért alapvetően ellentétes a tisztességes adatkezelés elvével, mivel a munkavállalót pusztá tárgyként, irányítható eszközként kezeli.

A munkavállaló előzetes tájékoztatása és – személyes, vagy ha ez nem biztosítható, meghatalmazottja, képviselője – jelenléte az ellenőrzésnél azért is szükséges, mert a munkavállaló és harmadik személyek különböző személyes adatai lehetnek benne a levelezőrendszerben, amelyek kezelésére a munkáltató – a személyes adat e jellege ellenőrzésén túl – nem jogosult. Ha az ellenőrzés során a munkavállaló – képviselője, meghatalmazottja – jelen van, és jelezheti valamely személyes adatot tartalmazó e-mail tartalmának megtekintése előtt, hogy az magáncélú személyes adatokat tartalmaz, akkor ezzel biztosítható, hogy a munkáltató ne sértse meg ezt a tilalmat.

Azt a hatóság is elismeri, hogy természetesen elképzelhetőek olyan helyzetek, amikor a munkavállaló személyes jelenléte objektív okokból nem biztosítható. Ezért a hatóság álláspontja az, hogy például azonnali intézkedést igénylő esetekben vagy betegállományban lévő munkavállaló esetében sürgős intézkedési szükség

(folytatás a 12. oldalon...)

(folytatás a 11. oldalról...)

esetén mellőzhető a munkavállaló (vagy képviselője) jelenléte. Azonban ilyen esetben is tájékoztatást kell nyújtani a munkavállaló számára a tervezett munkáltatói intézkedésről és lehetőséget kell biztosítani számára arra is, hogy ha ő nem is tud jelen lenni, helyette meghatalmazottja vagy képviselője legyen jelen az ellenőrzésnél. Amennyiben ezen megelőző intézkedések – előzetes tájékoztatás és a munkavállaló vagy meghatalmazottja, képviselője jelenlétének biztosítása – ellenére a munkavállaló nem érhető el vagy nem jelenik meg sem személyesen, sem képviselője útján, akkor távollétében, független harmadik személy alkalmazásával is hozzá lehet férni az e-mail-fiókjához, számítástechnikai eszközeihez az ellenőrzés, illetve az azonnali intézkedések végrehajtása érdekében. Ilyen esetben is meg kell ugyanakkor mindent tenni annak érdekében, hogy az ellenőrzés körülményei olyan módon legyenek rögzítve (adott esetben az ellenőrzés eredményében nem érdekelt személyek mint hitelesítők jelenléte mellett vagy más megfelelő módon), hogy annak pontos menete, az annak során megismert adatok köre, azaz a ténylegesen elvégzett adatkezelési műveletek, és azok jogszerűsége utólag ellenőrizhető legyen – az elszámoltathatóság elvéből^[27] is következően.

2.2.6. Mely technikai, szervezési intézkedéseket köteles megtenni a munkáltató a munkahelyi levelezés kapcsán?

A GDPR előírja, hogy az adatkezelő az adatkezelés jellege, hatóköre, körülményei és céljai, valamint a természetes személyek jogaira és szabadságaira jelen-

tett, változó valószínűségű és súlyosságú kockázat figyelembevételével megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket köteles végrehajtani annak biztosítása és bizonyítása céljából, hogy a személyes adatok kezelése a rendelettel összhangban történik. Ezen intézkedések részeként az adatkezelő megfelelő belső adatvédelmi szabályokat is alkalmazhat. Ezen túlmenően az adatkezelő a tudomány és technológia állása és a megvalósítás költségei, továbbá az adatkezelés jellege, hatóköre, körülményei és céljai, valamint a természetes személyek jogaira és szabadságaira jelentett, változó valószínűségű és súlyosságú kockázat figyelembevételével mind az adatkezelés módjának meghatározásakor, mind pedig az adatkezelés során olyan megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket köteles végrehajtani, amelyek célja egyrészt az adatvédelmi elvek, például az adattakarékosság hatékony megvalósítása, másrészt az adatvédelmi követelmények teljesítéséhez és az érintettek jogainak védelméhez szükséges garanciák beépítése az adatkezelés folyamatába^[28] (ún. beépített és alapértelmezett adatvédelem).

A jelen ügyben a hatóság hivatalból vizsgálta a GDPR-ban szereplő, a fentiek szerinti követelmények munkáltató által történt teljesítését és ennek során megállapította, hogy a munkáltató a vizsgált időszakban nem rendelkezett semmilyen belső szabállyal az általa a munkavállalók rendelkezésére bocsátott e-mail-fiókok, számítástechnikai eszközök használatára és ellenőrzésére, az ezen eszközökön tárolt adatok kezelésére vonatkozóan.

A NAIH rögzíti: az adatkezelés munkáltató általi szabályozása, az adatkezelési műveletek rögzítése mint megfelelő technikai, szervezési intézkedés azért szüksé-

ges, mert az adatkezelések tervezésétől azok folytatásán át a célok megvalósulásáig tett valamennyi lényegi lépés – így többek között az adatkezelés időtartamának, a személyes adatok kezelésére vonatkozó törlési, illetve felülvizsgálati határidők megállapításának – adminisztrálását, dokumentálását is magában foglalja, és egyben az adatvédelmi követelményeknek való megfelelés igazolására való képességet feltételezi. Ezen elv a gyakorlatban – többek között – az adatkezelők számára az általános adatvédelmi rendeletben előírtaknak megfelelő szabályzatok, eljárásrendek szakszerű rögzítését irányozza elő. A megfelelő technikai, szervezési intézkedések magukban foglalják a beépített és alapértelmezett adatvédelem teljesülését is, vagyis azt, hogy az elvek és az adatvédelmi követelmények érvényesülését garanciák beépítésével segíti elő az adatkezelő.

Bár a hatóság elismeri, hogy az ügyben szereplő tényálláshoz hasonló, ad hoc típusú ellenőrzések esetén a munkáltatótól nem várható el, hogy a konkrét egyedi esetre is előzetes részletes belső szabályozás készüljön, de az mindenképpen elvárható, hogy az ilyen típusú, azonnali beavatkozásként megvalósuló ellenőrzések lehetőségével számolva előzetesen dokumentálásra, szabályozásra kerüljön, hogy az ilyen ellenőrzéseket miként kell lefolytatni, az adott ellenőrzés során ki-nek, milyen hozzáférése lehet az ellenőrzéssel érintett munkavállaló számítástechnikai eszközeihez, e-mail-fiókjaihoz annak érdekében, hogy a munkavállalók világos, egyértelmű, a jelenlétükre is kiterjedő információkkal rendelkezzenek.

(szerző: Dr. Rátkai Ildikó HR-és munkajogi szakjogász ügyvéd Munkajog 2020/II)

[1] A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 2:43. §.

[2] Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 6. §.

[3] A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről. 2016. https://www.naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf.

[4] Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény és a munka törvénykönyvről szóló 2012. I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2016 októberében hatályos szabályai.

[5] Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) 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 [General Data Protection Regulation, általános rövidítés szerint: GDPR (a továbbiakban: GDPR vagy általános adatvédelmi rendelet)].

[6] Mt. 11/A. § (2) bekezdés.

[7] Jelenleg az Mt. 11/A. § (1) bekezdésében szerepel, azonban 2019. április 26. napját megelőzően is megengedte az Mt. a munkavállaló

munkáltató által történő ellenőrzését az Mt. 11. §-ában.

[8] A 2019. október 15. napján meghozott határozat az Mt. 2019. április 26. napjától hatályos módosítása előtti tényállás vonatkozásában született. Ld. <https://www.naih.hu/files/NAIH-2019-769-hatarozat.pdf> (2020. április 17.).

[9] Ugyanez a következtetés szerepel a hasonló tényállás vonatkozásában szereplő NAIH/2019/51/11. számú határozatban és a már említett, 2016. évi tájékoztatóban is.

[10] GDPR 4. cikk 7. pont.

[11] 108. Egyezmény az egyének védelméről a személyes adatok gépi feldolgozása során (Európa Tanács). Az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága a dániai Elsinore-ban megtartott 128. ülésén (2018. május 17–18.) elfogadta a 108. Egyezmény módosító jegyzőkönyvét (CETS 223).

[12] Ld. <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/key-definitions/controllers-and-processors/> (2020. május 2.).

[13] A GDPR 4. cikk 8. pontja értelmében „adatfeldolgozó” az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel.

[14] GDPR 28. cikk (3) bekezdés.

[15] Mt. 11/A. § (2) bekezdés.

[16] A GDPR 6. cikk (1) bekezdés b) pontja értelmében az adatkezelés jogszerű, ha olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél.

[17] Mt. 42. §.

[18] Mt. 51. § (1) bekezdés.

[19] Mt. 11/A. § (1) bekezdés.

[20] GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pont.

[21] Az érdekmérlegelési teszt vonatkozásában a már említett, 29. számú Adatvédelmi Munkacsoport 6/2014. számú véleménye és a szintén említett, 2016. évi NAIH tájékoztató is eligazítást ad.

[22] GDPR 13. cikk (1) bekezdés c) és d) pont.

[23] GDPR 13. cikk (1) bekezdés a) pont (mint az adatkezelő nevében ellenőrzést folytató képviselője).

[24] GDPR 13. cikk (1) bekezdés c) pont.

[25] GDPR 13. cikk (2) bekezdés b) és d) pont.

[26] GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont.

[27] GDPR 5. cikk (2) bekezdés.

[28] GDPR 24. és 25. cikk.

Alapítvány a Pályavasutasokért

Mottó: „Aki kapni akar,
tanuljon meg adni!”

Lao-Ce

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete (PVDSz) 2000-ben megalapította, az „Alapítvány a Pályavasutasokért” alapítványt.

Az alapítvány célja, hogy az – amúgy is nehéz anyagi körülmények között élő – pályavasúti munkavállalókat a rendkívüli élethelyzetekben támogassa!

Az alapítvány támogatásáért a PVDSz tagok pályázhatnak.

Az alapítvány kuratóriuma három havonként tartott ülésein bírálja el a beérkezett kérelmeket, pályázatokat.



A benyújtott pályázatnak az alábbiakat kell tartalmaznia:

- a kérelmező adatait
- a kérelem rövid indoklását, valamint az indoklást alátámasztó dokumentumokat
- a munkáltató kereseti igazolását (házas- illetve élettárs kereset igazolását is!)
- a gyermek(ek) születési anyakönyvi kivonatának fénymásolata, tankötelezettség esetén, iskola látogatási igazolás

Az alapítvány számlaszáma: OTP Bank Nyrt. 11706016-20803599, Adószám: 18172825-1-42

Cím: 1142 Bp., Teleki Blanka u. 15-17. – Tel./fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194; vasútüzemi: tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94

Szakszervezetünk alapítványa a Munka törvénykönyve 179.§-a alapján a MÁV Csoport és GySEV Zrt. munkavállalói esetében a szándékos károkozás kivételével – maximum az öregségi nyugdíj legkisebb összegének kétszereséig – megtéríti a PVDSz-tagok kártérítési kötelezettségét amennyiben a munkáltató eljárás keretében kártérítési összeget állapít meg és szab ki.

RÁADÁS!

TÉGED IS ÉRTHET BALESET!

Széleskörű szolgáltatás rendkívül alacsony díjért! A PVDSZ tagok részére!

SZOLGÁLTATÁSOK	„A” csomag 600 Ft/hó	„B” csomag 800 Ft/hó
ÉLETBIZTOSÍTÁS bármely okból bekövetkező halál esetén	600.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI HALÁL esetén plusz!	500.000 Ft	1.000.000 Ft
BALESETI ROKKANTSÁG már 1 %-tól 100%-ig arányosan	1.000.000 Ft	1.500.000 Ft
KÖZLEKEDÉSI BALESETI maradandó egészségkárosodás már 1%-tól 100%-ig arányosan	500.000 Ft	500.000 Ft
BALESETI CSONTTÖRÉS, CSONTREPEDÉS esetén	20.000 Ft	20.000 Ft
BALESETI ÉGÉS arányos térítés, max. 100%	50.000 Ft	50.000 Ft
BALESETI MŰELÉKONY SÉRÜLÉS 28 napot meghaladó baleseti táppénz esetén	10.000 Ft	10.000 Ft
BALESETI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	2.000 Ft	2.000 Ft
BETEGSÉGI KÓRHÁZI NAPI TÉRÍTÉS 1-50 nap között – naponta, már 1 napra is jár	1.000 Ft	1.000 Ft
BALESETI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 10-100%-a	200.000 Ft	200.000 Ft
BETEGSÉGI MŰTÉT esetén, súlyossági fok szerint, a biztosítási összeg 25-100%	50.000 Ft	50.000 Ft
KRITIKUS BETEGSÉGEK BEKÖVETKEZÉSE szívinfarktus, rákos megbetegedés, agyi érkatasztrófa, koszorúér áthidalási műtét, szervátültetés, veseelégtelenség, sclerosis multiplex, vakság esetén	100.000 Ft	100.000 Ft

BELÉPÉSI FELTÉTELEK:

- PVDSZ tagsági viszony
- a tag rendelkezzen lakossági folyószámlával
- a belépési korhatár 18 éves kortól 70 éves korig terjed
- családtag is beléphet

EGYÉB TUDNIVALÓK:

- ez egy csomag, 12 szolgáltatással
- az új belépők esetén a tagi nyilvántartásba vételt követő naptól azonnal indul a biztosítási védelem, kivéve:
1 hónap várakozási időt köt ki a betegségi szolgáltatásokra
2 hónap várakozási időt köt ki a kritikus betegségek esetén

- A biztosítás kiterjed a munkaidőre, illetve azon kívül a nap 24 órájára és a világ minden országára
- A belépés rendkívül egyszerű, hiszen nem kell több helyen is „ügyintézni”, ugyanis a PVDSZ mindent elintézt.
- A kárrendezés is a PVDSZ-en keresztül történik.
- A kifizetett biztosítási összegek teljes mértékben adó-, és járulékmentesek.
- A kifizetett biztosítási összegeket saját címre, vagy folyószámlára utalja a biztosító.
- Folyamatos biztosítási díjfizetés szükséges a biztosítás fenntartása érdekében.

BŐVEBB FELVILÁGOSÍTÁST a PVDSZ

01+81-94 és a 01+11-69-es telefonszámain lehet kérni és kapni, hétköznap 09 - 13 óra között.

NYÍLT VONAL HÉZAG NÉLKÜL

A Pályavasúti Dolgozók Szakszervezetének havi lapja – Kiadja a Pályavasúti Dolgozók Szakszervezete

Felölös kiadó: Dr. Laboda József, elnök (tel.: 01+81-95), Mobil: 30/4960-299

Főszerkesztő: Nagy Miklós, alelnök: (tel.: 01+11-69),

Tervezőszerkesztő: Györgyné Pekár Éva – Szerkesztőség: 1142 Bp. Teleki Blanka u. 15-17.

Telefon/fax/üz.rögzítő: 06-1/511-8194, vasútüzemi tel./fax/üz.rögzítő: 01+81-94, E-mail: pvdsh@pvdsh.hu, és info@pvdsh.hu,

Internet: www.pvdsh.hu, – Meg nem rendelt kéziratokat nem örzünk meg és nem küldünk vissza, az anyagok rövidítésének jogát fenntartjuk!

Nyomás: Pannónia Nyomda Kft., 1139 Budapest, Frangepán u. 16. Tel.: 06-1-412-5203