



FINACONT ADÓ HÍRLEVÉL

A Munka Törvénykönyvének változása a GDPR szellemében



Kis Gábor

“Az általános adatvédelmi rendelet – azaz a GDPR – 2018. május 25-től alkalmazandó, azonban a hazai ágazati jogszabályok nagy részének módosítására csak az idei évben került sor. Ennek megfelelően A GDPR-salátatörvény, azaz az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény, 2019. április 26-i hatállyal több ponton is módosította a Munka Törvénykönyvét. A változások leginkább a személyiségi jogok védelméhez, az adatkezeléshez, illetve a munkavállalók előzetes írásbeli tájékoztatásához kapcsolódnak.

Az általános adatvédelmi rendelet – azaz a GDPR – 2018. május 25-től alkalmazandó, azonban a hazai ágazati jogszabályok nagy részének módosítására csak az idei évben került sor. Ennek megfelelően A GDPR-salátatörvény, azaz az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény, 2019. április 26-i hatállyal több ponton is módosította a Munka Törvénykönyvét. A változások leginkább a személyiségi jogok védelméhez, az adatkezeléshez, illetve a munkavállalók előzetes írásbeli tájékoztatásához kapcsolódnak.

A legfontosabb változásokat az alábbiakban mutatjuk be.

A munkavállalók személyiségi jogait csak írásban rögzített formában lehet korlátozni

A személyiségi jogok korlátozásáról eddig is előzetesen tájékoztatni kellett a munkavállalót, a jelenlegi módosítás kiegészítette a szabályozást azzal, hogy a tájékoztatásnak írásban kell

történnie, és a tájékoztatásnak tartalmaznia kell a korlátozás szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményeket is.

A munkavállaló személyes iratainak másolási tilalma

A módosítás értelmében a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közzését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy a törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Ennek során okirat bemutatása megkövetelhető, de másolatot nem lehet készíteni.

Biometrikus adatok kezelése

A módosítás lehetővé teszi, hogy kivételes esetekben a munkáltató a munkavállaló biometrikus adatait is kezelje összhangban a biometrikus adatok vonatkozásában fennálló fokozott védelemre vonatkozó igényekkel. Erre kizárólag valamely dologhoz vagy adathoz történő jogosulatlan hozzáférés megakadályozása érdekében kerülhet sor, amennyiben a jogosulatlan



hozzáférés a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy valamely más törvényben védett érdek súlyos vagy tömeges visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna. Ilyen jelentősen védett érdek lehet egyes minősített adatok védelme, a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzése, a mérgező vagy veszélyes vegyi és biológiai anyagok, illetve a nukleáris anyagok őrzése, valamint a Büntető Törvénykönyv szerint különösen nagy vagyoni érdek védelme. A munkáltatónak kell igazolnia a biometrikus adatok kezelésére vonatkozó feltételek fennállását.

Erkölcsei bizonyítvány kezelése

A módosítást követően az Mt. rendelkezett azokról az esetekről, amikor az erkölcsi bizonyítvány a munkáltató által kérhető (kezelhető). A munkavállaló bűnügyi személyes adata akkor válik kezelhetővé, ha törvény vagy a munkáltató a betölteni kívánt vagy betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja ki az adott foglalkoztatást. Korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhat meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a munkáltató jelentős vagyoni érdeke, törvény által védett titok, lőfegyver, lőszer, robbanóanyag, mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok, vagy nukleáris anyagok sérelmének veszélyével járna. A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó, a fentiek szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meg kell, hogy határozza és ezt a helyben szokásos módon (például e-mail, faliújság, intranet) közzé kell tenni. Az erkölcsi bizonyítvány a személyes azonosító iratokhoz

hasonlóan csak bemutatásra kérhető el, tárolni, lemásolni ezt is tilos, a munkavállalók írásos hozzájárulása esetén is.

Munkahelyi kamerás megfigyelés

Ha a munkavállaló ellenőrzéséhez a munkáltató technikai eszközt, például megfigyelő kamerarendszert alkalmaz, erről előzetesen írásban kell tájékoztatni a munkavállalót. A munkahelyi kamerás megfigyelés felveti azt, hogy egyes munkavállalói személyiségi jogok (pld. képmáshoz és a hangfelvételhez való jog) bizonyos mértékig sérülnek. A Munka törvénykönyve módosítása ezért úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.

Céges számítástechnikai eszközök használata

A módosítás szerint a munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. (Ettől megállapodással el lehet térni.) A munkáltató ellenőrizheti ezt, de az ellenőrzés során csak a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön. Ide tartozik az az eset is, ha a munkáltató azt a tényt ellenőrzi, hogy a magánhasználat tilalmát a munkavállaló betartotta-e.

Hírlevelünk általános jellegéből adódóan az abban foglaltak személyre szabott

értelmezésével kapcsolatban keressék munkatársainkat.

Bármely kérdés esetén forduljon hozzánk bizalommal!

Kis Gábor



FINACONT Szolgáltató és Tanácsadó Kft.

H - 1062 Budapest, Aradi utca 16, II. em. 2.

T. +36 1 345 0092

M. +36 20 945 5040

E-mail: gabor.kis@finacont.com

Web: www.finacont.com