

A nagy testvér megfigyel, de előtte szólni fog

ÁTÍRJÁK A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉT

A módosítás kitér a munkahelyi eszközök, elsősorban információtechnológiai készülékek használatára és érinti a kamerás megfigyelés témakörét is.

A módosítás egyik része, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése szempontjából lényeges. Ennek során az okirat bemutatása megkövetelhető, de másolatot nem lehet készíteni. Az adatkezelés részletei a GDPR szerint alakulnak.

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 külön 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.

MUNKAHELYI KAMERÁS MEGFIGYELÉS

A jogszabály-módosítás érinti a kamerás megfigyelés témakörét is,



bár ezt nem a munka törvénykönyvében találjuk, hanem személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló törvény módosításában. A jogalkotó ugyanis hatályon kívül helyezte azt a szabályt, amely szerint a rögzített kép-, hang-, valamint kép- és hangfelvételt felhasználás hiányában legfeljebb a rögzítéstől számított három munkanap elteltével meg kellett semmisíteni, illetve törölni kellett. Ugyanakkor ez nem azt jelenti, hogy a kamerafelvételek korlátlanul tárolhatók lesznek a jövőben, hiszen a GDPR alapelveivel összhangban kell eljárni. A munkahelyi kamerás megfigyelés

felveti azt, hogy bizonyos személyiségi jogok 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. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, továbbá szükségességét alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell. Azaz a tájékoztatásba bele kell foglalni, hogy hogyan, milyen feltételekkel és meddig tárolják a rögzített felvételeket. ■