

2019. évi XXXIV. törvény az Európai Unió adatvédelmi
reformjának végrehajtása érdekében szükséges
törvénymódosításokról

52. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény módosítása

100. § (1) A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 9. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

(2) 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 és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.

(2) Az Mt. a 9. §-t követően a következő 5/A. alcím címmel egészül ki:
5/A. Adatkezelés

(3) Az Mt. 10. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

10. § (1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.

(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.

(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.

(4) A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(5) A munkáltató az (1)–(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.

(4) Az Mt. 11. §-a helyébe a következő rendelkezés lép:

11. § (1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely

- a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy
- b) törvényben védett jelentős érdeksúlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

(2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen

- a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,
- b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,
- c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,
- d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,
- e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez fűződő érdek.

(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.

(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhatja meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása

- a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,
- b) törvény által védett titok, vagy
- c) a (2) bekezdés b)–d) pontja szerinti törvény által védett érdeksérelmének veszélyével járna.

(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.

(5) Az Mt. a 6. alcím címét megelőzően a következő 11/A. §-sal egészül ki:

11/A. § (1) A munkavállaló a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközök is alkalmazhatók, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.

(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközök, 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 munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be.

(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnal 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 eszközök használatát engedélyezi.

(6) Az Mt. 22. § (2) bekezdés b) pontja helyébe a következő rendelkezés lép:

(Írásbelinek kell tekinteni a jognyilatkozatot,)

b) a 9. § (2) bekezdésében, a 10. § (5) bekezdésében, a 11. § (5) bekezdésében, a 11/A. § (1) bekezdésében, a 93. § (4) bekezdésében, a 97. § (4) bekezdésében, a 108. § (1) bekezdésében, a 110. § (5) és (6) bekezdésében, a 138. § (4) bekezdésében és a 193. § (2) bekezdésében meghatározott esetekben akkor is, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

(7) Az Mt. a következő 300. §-sal egészül ki:

300. § A 10–11. §, valamint a 11/A. § 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 szóló, 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (általános adatvédelmi rendelet) végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.

101. § Az Mt. 196. § (1) bekezdésében az „információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz)” szövegrész helyébe a „számítástechnikai eszközzel” szöveg lép.

102. § Hatályát veszti az Mt.

a) 197. § (2) és (3) bekezdése,

b) 213. § d) pontja.