

**A munkahelyi ellenőrzés eszközei -
A főnök szeme mindent lát?
Jogi hírlevél**



A munkahelyi ellenőrzés eszközei - A főnök szeme mindent lát?

A Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda havonta tájékoztatja ügyfeleit hírlevelében a gazdasági jog legfrissebb szabályairól és változásairól, valamint ügyfeleink figyelmére érdemes jogeseteiről.

Jelen hírlevelünkben a munkahelyi ellenőrzés eszközeivel és gyakorlati

kérdéseivel foglalkozunk. A munkáltató egyik alapvető gazdasági érdeke, hogy a munkavállalók a munkaidő lehető legnagyobb részét ténylegesen munkavégzésre fordítsák. Emellett különösen fontos, hogy a munkavállalók megőrizzék és bizalmasan kezeljék a munkáltató működésével összefüggő információkat. **A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)** széleskörű ellenőrzési jogosultságot biztosít a munkavállalók ellenőrzésére, melyek irányadóak a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszerekre is. A munkavállalók ellenőrzése azonban nem lehet korlátlan, mert az ellenőrzés egy bizonyos határon túl sérti a munkavállaló személyhez fűződő jogait és az emberi méltóságát. Ennek érdekében az Mt. garanciális szabályokat tartalmaz.

Az ellenőrzés célja és terjedelme

A munkahelyi ellenőrzés csak célhoz kötötten alkalmazható és csak a munkavállaló munkaviszonnal összefüggő magatartásának ellenőrzésére irányulhat. A munkavállaló ellenőrzése nem jelentheti a munkavállaló megfigyelését. A célhoz kötöttség azt jelenti, hogy a munkáltatónak minden esetben vizsgálnia kell, hogy az elérni kívánt cél megvalósítható-e más ellenőrzési módszer vagy technológiai eszköz alkalmazásával. A munkahelyi ellenőrzés során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak a munkavállaló emberi méltóságának és személyiségi jogainak megsértésével.

Kell-e hozzájárulás?

Főszabályként a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló eszközök, intézkedések alkalmazásához nincs szükség a munkavállaló hozzájárulására, ugyanakkor a munkáltatónak előzetes tájékoztatási kötelezettsége van a munkavállaló felé az ellenőrzés céljára szolgáló technikai eszközök alkalmazásáról. Kivételes esetekben az ellenőrzéshez a munkavállaló előzetes hozzájárulására is szükség lehet, így például a munkavállaló tulajdonában lévő eszköz nyomon követésével megvalósuló ellenőrzés során.

Munkahelyi kommunikáció ellenőrzése: Ki olvashatja el a munkahelyi e-maileket?

Az üzleti életben a legfontosabb érték az információ, ezért a munkáltató alapvető érdeke, hogy a munkavállalók rendelkezésére bocsátott kommunikációs eszközöket valamint az azokon folytatott kommunikációt ellenőrizze. A munkáltató akkor jár el helyesen, ha az adott eszköz munkavállalónak történő átadása előtt megfelelően tájékoztatja a munkavállalót annak használatára vonatkozó feltételekről, valamint a munkáltatót megillető ellenőrzési jogosultságról. Célszerű arról is tájékoztatni a munkavállalót, hogy az adott eszközt jogosult-e magáncélra használni.

Munkahelyi e-mailek ellenőrzése

A belső munkahelyi levelezés ellenőrzése általában nem vet fel különösebb adatvédelmi aggályokat, ha a munkavállalók megfelelő előzetes tájékoztatása megtörtént. Ilyen esetekben ugyanis a munkáltató adatkezelési és ellenőrzési jogosultságát az Mt. biztosítja, amely a munkavállaló hozzájárulásától független.

Személyes levelek ellenőrzése

Körültekintően kell eljárni ugyanakkor a munkavállalók által olyan harmadik személyeknek küldött, vagy tőlük kapott e-mailek ellenőrzése során, akikkel a munkáltató nem áll üzleti kapcsolatban. A munkáltató ugyanis az ilyen e-mailek ellenőrzése során olyan személyes adatok birtokába juthat, melyek kezelésére nincs jogosultsága. Az ilyen harmadik személyek nincsenek tisztában azzal, hogy a levelezés tartalmát valaki ellenőrizheti, ezért a munkáltató az érintett személy(ek) hozzájárulása hiányában nem jogosult az ilyen levelezés tartalmának ellenőrzésére. Ez még abban az esetben is így van, ha a munkavállaló a postafiókot kizárólag munkavégzési célokra jogosult használni.

Kamerás „megfigyelés”

A kamerás megfigyelőrendszerek alkalmazása során figyelemmel kell lenni arra, hogy kizárólag a munkavállalók munkahelyi viselkedésének megfigyelése céljából nem helyezhető el kamera olyan helyiségekben, melyekben állandó munkavégzés folyik, vagyis az ellenőrzés nem irányulhat a tényleges munkavégzés „mértékének” ellenőrzésére.

Kivételt képeznek a tilalom alól a munkavégzésre szolgáló olyan helyiségek, melyekben a kamerás megfigyelés az ott végzett tevékenység veszélyes jellege miatt a munkavállalók testi épségének, vagy az ott tárolt vagyontárgyak védelme érdekében biztonsági, megelőző célokat szolgál. A veszélyesnek minősülő munkahelyen egyébként a munkáltatónak nem csak joga, hanem kötelessége is, hogy a személybiztonság érdekében megtegye a szükséges intézkedéseket. Így egy veszélyes gépsor mellett, vagy veszélyes anyagokkal dolgozó munkahelyen indokolt a kamerás megfigyelőrendszer alkalmazása, viszont egy irodában személy-, vagy vagyonvédelmi célok nem indokolják a munkavállalók munkavégzésének folyamatos kamerás megfigyelését.

GPS nyomkövetés

A GPS nyomkövető vagy GSM cellainformációs adatokat rögzítő rendszerek munkahelyi ellenőrzés céljára történő használata a munkavállalók fokozott ellenőrzését jelenti, ezért az ilyen jellegű ellenőrzési megoldások csak azoknál a dolgozóknál alkalmazható, akiknél a munkakörükből fakadóan az szükséges, pl. futárok, sofőrök esetében. Az ilyen jellegű ellenőrzés

kizárólag munkaszervezéssel összefüggő célokat szolgálhat és a nyomkövető rendszerek jogszerűen csak munkaidő alatt továbbíthatnak a munkavállalóról adatokat a munkáltató részére. Munkaidőn kívül ilyen jellegű személyes adatot a munkáltató nem ellenőrizhet, mert nincs meg hozzá sem a törvényi jogalapja, sem a megfelelő adatkezelési cél.

Gyakori hibák, szankciók

A munkáltatók körében gyakori hiba, hogy nem az adott célnak megfelelő technológiai megoldást alkalmazzák a munkavállalók ellenőrzése során, vagy azt nem a megfelelő keretek között teszik. Sok esetben az ellenőrzésre vonatkozó előzetes tájékoztatás is elmarad a munkáltatók részéről, vagy amennyiben a munkavállaló hozzájárulására is szükség van az ellenőrzéshez, annak beszerzése.

A jogszerűtlen munkáltatói ellenőrzés egyrésztől megalapozhatja a munkavállalók azonnali hatályú felmondását, de ezen túlmenően a munkavállalóknak további igényérvényesítési jogosultságaik vannak. A munkavállalók munkahelyi ellenőrzésére vonatkozó adatkezelési szabályok megsértése miatt a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (NAIH) fordulhatnak panasszal. Amennyiben a NAIH a vizsgálata során megállapítja a jogellenes adatkezelést, a jogsértés súlyától függően 100 ezer forinttól 10 millió forintig terjedő bírságot szabhat ki a munkáltatóra. Ha a jogszerűtlen munkáltatói ellenőrzés a munkavállalók személyiségi- vagy adatkezeléssel kapcsolatos jogainak sérelmével jár, a munkavállalók a polgári jog szabályai szerint sérelemdíjat követelhetnek a munkáltatótól. Ezen túlmenően a munkáltató köteles a munkavállalóknak a jogellenes adatkezeléssel okozott kárt is megtéríteni.

A Deloitte Legal

A Deloitte Legal 55 országban található 125 iroda 1100 tapasztalt ügyvédjének egyedülálló hálózata, amely széleskörű jogi szolgáltatásokat kínál. Közép-Európa 13 országában a helyi és nemzetközi ügyfeleket magasan képzett, több mint 150 főből álló, egyebek mellett a pénzügyi szektorra, illetve a termelő és gyártó cégek működésére kiterjedő, széleskörű iparági tapasztalatokkal rendelkező ügyvédcsoport segíti. A hálózat tagjaként működő irodák, szükség esetén a Deloitte más szakértőivel együttműködve, tapasztalataikkal és ismereteikkel a komplex feladatok megoldásában is hatékonyan segítik egymást ügyfeleik nemzetközi képviselői során.

Magyarországon a globális Deloitte Legal hálózat tagjaként végzi tevékenységét a Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda, amely a Deloitte Magyarország együttműködő partnere.

További információ: www.deloittelegalce.com és www.deloittelegal.hu.

Elérhetőségek

Amennyiben a fentiekkel kapcsolatban bármilyen észrevétele, hozzáfűzni valója van, kérjük, vegye fel a kapcsolatot szakértőinkkel az alábbi elérhetőségeken:



Dr. Erdős Gábor
Ügyvéd
Partner Associate
+36-1-428- 6813
gerdos@deloitteCE.com



Dr. Szarvas Júlia
Ügyvéd
Partner Associate
+36-1-428-6465
jszarvas@deloitteCE.com



Dr. Göndöcz Péter
Ügyvéd
Partner Associate
+36-1-428-6974
pgondocz@deloitteCE.com



Dr. Papp Anna Katalin
Ügyvéd
Managing Associate
+36-1-428-6736
apapp@deloitteCE.com



Dr. Baracsi Anita
Ügyvéd
Senior Associate
+36-1-428-6844
abaracsi@deloittece.com

A jelen dokumentum és a benne foglalt valamennyi információ a Deloitte Magyarország társaságaitól származik és célja, hogy bizonyos témakör(ök)ben általános információkkal szolgáljon, de nem tárgyalja az adott témakör(öke)t annak teljességében.

A jelen dokumentumban megadott információk nem minősülnek számviteli, adóügyi, jogi, befektetési, tanácsadási illetve egyéb szakmai szolgáltatásnak. Ezek az információk nem képezhetik ügyfeleink üzleti döntéseinek kizárólagos alapját. Ügyfeleinket arra kérjük, hogy pénzügyeiket vagy üzletvitelüket befolyásoló bármely döntésük meghozatala, vagy a döntés szerint történő lépés megtétele előtt kérjék képzett szakmai tanácsadóink véleményét.

A jelen dokumentum és a benne foglalt információk tájékoztató jellegűek és társaságaink aktuális helyzetét tükrözik, de nem szolgálnak a Deloitte Magyarország cégei által tett jognyilatkozatként és társaságaink nem vállalnak felelősséget sem a jelen dokumentummal sem a benne foglalt információkkal, illetőleg semminemű teljesítési vagy minőségi megfeleléssel kapcsolatban. A Deloitte Magyarország cégei nem felelnek a szolgáltatásaik piacképességére, vagy adott célra való alkalmassága, jogtisztasága, versenyképessége, biztonsága és pontossága vonatkozásában.

Ügyfelünk a jelen dokumentumot és a benne foglalt információkat a saját felelősségére használja, és teljes mértékben felelősséget vállal a jelen dokumentum és a benne foglalt információk használatából eredő következményekért, esetleges veszteségeikért. A Deloitte Magyarország cégei nem vonhatók felelősségre jelen dokumentum, vagy a benne foglalt információk felhasználásával kapcsolatosan felmerülő sem közvetlen sem közvetett károkért, egyéb veszteségeikért.

Ha a fenti rendelkezések bármelyike bármilyen okból nem érvényesíthető, a többi rendelkezés továbbra is hatályban marad és alkalmazandó. Adatvédelem: az adatkezelés nyilvántartási száma NAIH-72645/2014.

A Deloitte számos iparágban nyújt könyvvizsgálati, valamint adó-, vezetési, pénzügyi tanácsadási és jogi szolgáltatásokat (ügyfeleinknek együttműködő ügyvédi irodánk, a Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai Ügyvédi Iroda nyújtja a jogi tanácsadási szolgáltatásokat) állami és magáncégek részére egyaránt. Több mint 150 országban jelen lévő hálózatán keresztül a Deloitte világszínvonalú szakértelemével és minőségi szolgáltatásaival segíti ügyfeleit abban, hogy megfeleljenek az előttük álló üzleti kihívásoknak. A Deloitte mintegy 200 000 szakértője egytől egyig arra törekszik, hogy a kiválóság mércéjévé váljon.

A Deloitte név az Egyesült Királyságban "company limited by guarantee" formában alapított Deloitte Touche Tohmatsu Limited társaságra és tagvállalatainak hálózatára utal, melyek mindegyike önálló, egymástól elkülönülő jogi személy. A Deloitte Touche Tohmatsu Limited és tagvállalatai jogi struktúrájának részletes bemutatását a következő link alatt találja:

www.deloitte.hu/magunkrol.