



Az Országgyűlés 2019. április 1-jén fogadta el az ún. GDPR törvénymódosító csomagot, amely a 2016/679 Általános Adatvédelmi Rendelet (GDPR) végrehajtásához szükséges dereguláció és jogrendszeri koherencia megvalósítása érdekében több, mint nyolcvan jogszabályt módosít.

A munkáltatók szempontjából az alábbi módosítások lehetnek érdekesek.

1. Munka Törvénykönyve

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény új szabályként előírja, hogy amennyiben a munkavállaló személyiségi jogát korlátozzák (pl. kamerás megfigyelés történik, e-mail-jeit ellenőrzik), úgy ezen korlátozás szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Eddig is kellett a munkavállalót tájékoztatni a személyiségi jogának korlátozásáról, annak módjáról, feltételeiről és várható tartamáról, de most a szükségességet és arányosságot alátámasztó körülményekről is tájékoztatni kell. Ez azt jelentheti, hogy le kell írni a munkavállalónak, hogy miért szükséges a levelezésének ellenőrzése vagy kamerás megfigyelése és ezen ellenőrzés, illetve megfigyelés miért élvez elsőbbséget a személyiségi jogainál.

The Hungarian Parliament on its session of April 1, 2019 accepted the so called GDPR legislative package which amends more than 80 laws for the purpose of providing deregulation and legal coherence for the enforcement of the General Data Protection Regulation No. 2016/679.

The following amendments might be interesting for the employer.

1. The Labor Code

Act I of 2012 on the Labour Code, as a new rule, provides that in case the privacy rights of the employees are restricted (e.g., cameral surveillance, controlling the e-mails), the employee have to be notified in advance about the circumstances underlying the necessity and proportionality. The employees had to be notified about the restriction of his rights so far, its method, conditions and expected duration, however, from now the circumstances underlying the necessity and proportionality has to be also informed. This means that the employee has to be notified why the controlling of his correspondence or the camera surveillance is necessary and why this monitoring and controlling enjoys preference as compared to his privacy rights.

kapcsolat/contact:



Dr. Szemán Péter
partner

pszeman@bansszabo.hu

Tel: 06-1-266-3522



Dr. Szabó Gergely
ügyvéd / associate

gszabo@bansszabo.hu

Tel: 06-1-266-3522

A módosítás általános szabályként kimondja, hogy a munkavállalót a munkáltató általi adatkezelésekről tájékoztatni kell.

This amendment, as a general rule, provides that the employee has to be notified about the data processing carried out by the employer.

A módosítás legálissá teszi azt, hogy a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi vizsgálat során keletkező egészségügyi adatokat kezelje.

The amendment makes possible that the employer processes the health related data during the occupational health examination.

A törvény a munkavállalói biometrikus adatok (pl. kéz, ujjlenyomat, retina azonosítás) kezelését csak különös esetben, így a munkavállaló vagy mások érdeke, testi épsége vagy egészsége vagy egyéb, törvényben védett jelentős érdek esetén teszi lehetővé (pl. mérgező anyagok, lőszer, minősített anyagok védelme érdekében.)

The act makes possible the processing of biometric data (e.g., hand, fingerprint, retina identification) only in specific cases, like the interest, physical integrity and health of the employee or third person or any other protected significant interest provided by legal regulation (e.g., toxic substances, ammo, classified materials).

A munkáltató az erkölcsi bizonyítványt kizárólag annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy az érintett személy megfelel-e az adott munkakörben történő foglalkoztatás feltételeinek.

The employer may process the non criminal record only for the sole purpose to decide whether the concerned person complies with the conditions in the given position.

A korábbi szabályozáshoz képest jelentős újítás, hogy a munkavállaló a rendelkezésére bocsátott számítástechnikai eszközt (pl. céges laptop, irodai számítógép, okostelefon) mostantól főszabály szerint és eltérő megállapodás hiányában kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja. A munkáltató az ellenőrzés során ezen számítástechnikai eszközön tárolt adatok közül csak a munkaviszonnyal kapcsolatos adatokba tekinthet be, azaz a munkavállaló magánlevelezését vagy privát adatait, képeit nem ismerheti meg. Ezen szabályok akkor is alkalmazandók, ha a munkavállaló a munkaviszony teljesítése során saját számítástechnikai eszközt használ.

It is a new development as compared to the earlier rules that from now the employee, as a main rule and unless agreed otherwise, may use the computer device provided to him (e.g., company laptop, office computer, smart phone), unless agreed otherwise, only for the purpose of performance of the employment relationship. During the control the employer may look into only those data stored on this computer device which is in connection with the employment which means that the employer may not review the private correspondence of the employee or his data or photos. These rules shall also apply if the employee uses own computer device during the employment.

2. Vagyonvédelmi törvény / kamerás megfigyelés

2. Security services / camera surveillance

A személy- és vagyonvédelmi, valamint magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény is módosul, ami azért jelentős, mert a kamerás megfigyelésnél az adatvédelmi hatóság erre a háttér jogszabályra utal a képfelvételek megőrzése tekintetében. Kikerül a szabályozásból, hogy a kamerás megfigyeléshez az érintett személy hozzájárulása szükséges, hiszen ilyen megfigyelés esetén a jogalap az adatkezelő (munkáltató) jogos érdeke. Ezen túlmenően kikerül a jogszabályból az is, hogy a felvételeket felhasználás hiányában három munkanapon belül törölni kell. Ehelyett a módosítás csak annyit mond, hogy elektronikus

Act CXXXIII of 2005 on Security Services and Activities of Private Investigators is also amended which is important because the Hungarian data protection authority refers to this act as a background regulation during the storing of the camera records. It is deleted from the rules that the consent of the concerned person is required for the camera surveillance since in this monitoring the legal title is the legitimate interest of the controller (employer). Furthermore, it is also deleted from the act that the records have to be deleted within three working days unless it is used for as specific purpose. Instead, the amendment only provides that in case of operation electronic monitoring the

megfigyelőrendszer működtetése esetén a kép- vagy hangfelvétel megismerésének okát és idejét, valamint a megismerő személyét jegyzőkönyvben kell rögzíteni. Így a felvételek megőrzési idejét az adatkezelő határozhatja meg a jövőben a korlátozott tárolhatóság alapelvét figyelembe véve.

3. Visszaélés bejelentési rendszer

A panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló 2013. évi CLXV. törvény, amely a munkáltatói visszaélés bejelentési rendszert (whistle-blowing) szabályozza, is módosul, mivel indokolatlan a bejelentőket az azonosításukat lehetővé tevő személyes adataik megadására, a munkáltatókat pedig azok kezelésére kötelezni. A törvény úgy fogalmaz, hogy csak a bejelentés kivizsgálásához elegendhetetlenül szükséges személyes adatot lehet kezelni, minden egyéb adatot törölni kell. A bejelentési rendszer keretei között más államba történő adattovábbításra csak akkor kerülhet sor, ha a továbbítás címzettje a magyar törvény szabályainak betartására kötelezettséget vállal.

cause and time of reviewing the photo and voice recording and the person who reviews the records have to be kept in minutes. So the storage period of the records is determined by the controller by taking into account the principle of storage limitation.

3. Whistle-blowing system

Act of CLXV of 2013 on the Complaints and Public Interest Notification, which regulates the whistle blowing system, is also amended because it is unjustified to ask the persons making the notification to give their personal data which identify them, and to oblige the employer to process such data. The act provides that only those data may be processed which is indispensably necessary for the examination of the notification, all other data have to be deleted. Data may be transferred to another country in the framework of the whistle blowing if the addressee of the data transfer undertakes to comply with the Hungarian rules.

* * *

Kérdése van?

A jelen hírlevéllel kapcsolatos bármely kérdése esetén kérjük, vegye fel a kapcsolatot a hírlevél előlapján szereplő kapcsolattartó személlyel, vagy egyébként irodánkkal az office@bansszabo.hu e-mail címen, vagy a +36-1-266-3522 telefonszámon. További információkért, vagy egyéb hírlevelekért látogasson el a web lapunkra a www.bansszabo.hu címen.

Have a question?

In case of any question you may have in connection with this newsletter, please contact the contact person indicated on the front page of the newsletter, or otherwise our law firm at office@bansszabo.hu, or at +36-1-266-3522. Please visit our web site for any further information or for other newsletters at www.bansszabo.hu.

Kik vagyunk?

A Bán, S. Szabó & Partners egy teljes körű* jogi szolgáltatást nyújtó, Magyarország jogszabályainak megfelelően a Budapesti Ügyvédi Kamaránál bejegyzett ügyvédi iroda.

*a Bán, S. Szabó & Partners nem nyújt adótanácsadást

About Bán, S. Szabó & Partners

Bán, s. Szabó & Partners is a full-service* law firm ("Ügyvédi Iroda") registered with the Budapest Bar under the laws of the Republic of Hungary.

*Bán, S. Szabó & Partners does not provide tax advice

Felelősségkizárás

A jelen hírlevél tartalma nem tekinthető jogi tanácsadásnak és a jelen hírlevél bármely részének felhasználása nem hoz létre ügyvéd-ügyfél kapcsolatot. A jelen hírlevél az abban tárgyalt jogi témakörben általános jellegű információkat tartalmaz és nem célja, hogy egy teljes elemzést adjon az adott kérdés tekintetében. A jelen hírlevél tartalmazhat hibákat és helytelen információkat, amelyekért a Bán, S. Szabó & Partners nem tartozik semmilyen felelősséggel. Bárki, aki olvassa a jelen hírlevelet, azt saját felelősségére teszi és a jelen hírlevél nem képezheti önállóan üzleti döntés alapját.

Külön kérés esetén kérjük, keresse meg a Bán, S. Szabó & Partners-t külön tanácsért.

Disclaimer

The content of the present newsletter may not be regarded as legal advice and the use of any part of the present newsletter does not constitute client-attorney privilege. The present newsletter contains general information on legal matters and is not intended to give a full in-depth analysis. The present newsletter may contain errors or incorrect information for which Bán, S. Szabó & Partners does not accept any liability. This newsletter shall be consulted by anyone at its own risk and may not be relied on as a source of business decision.

For legal advice or in case of specific request, please contact Bán, S. Szabó & Partners Law Office.