

# Hogyan érinti a GDPR a munkahelyi adatkezeléseket?

Budapest, 2018. január 17.

HÉTPECSÉT EGYESÜLET

„INFORMÁCIÓVÉDELEM MENEDZSELÉSE” LXXIX.

SZAKMAI FÓRUM

# Munkaviszonyhoz kapcsolódó adatkezelések

- Munkaviszony különböző létszakaszaihoz kapcsolódóan:
  - Munkaviszony létesítését megelőző és a létesítéshez kapcsolódó adatkezelések
  - **Munkaviszony fennállása alatti adatkezelések**
  - Munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó és a megszűnést követően folytatott adatkezelések

# Jogszabályi háttér

Jelenleg	2018.05.25. után
95/46/EK irányelv a személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról (Irányelv)	2016/679 Rendelet a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet; „GDPR”)
2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (Infotv.)	Infotv.
2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.)	Mt.
Kamerarendszerek kapcsán: 2005. évi CXXXIII. törvény a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól (Szvtv.)	Szvtv.
Egyéb jogszabályok	Egyéb jogszabályok

# Iránymutatások

- **Az Irányelv 29. cikke alapján létrehozott munkacsoport (WP29) iránymutatásai, véleményei** (pl. 2/2017. sz. vélemény a munkahelyi adatkezelésekkel kapcsolatban, GDPR-al kapcsolatban kiadott iránymutatások, de (!) a korábbi vélemények, iránymutatások is relevánsak lehetnek)
- **Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről**
- NAIH állásfoglalás a munkahelyi háttérvizsgálatról
- NAIH állásfoglalás a munkavállaló fényképének felhasználásáról
- **NAIH ajánlás a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről**

# Mit kell mérlegelniük a munkáltatóknak a munkahelyi adatkezelések kapcsán?

- Valóban szükséges-e az adatkezelés?
- Ha szükséges, milyen jogalapon kerülhet rá sor?
- Tisztességes-e a munkavállalókkal szemben a tervezett adatkezelés?
- Az adatkezeléssel elérni kívánt cél arányban áll-e a kockázatokkal?
- Hogyan minimalizálható a kezelt adatok köre?
- Mennyire átlátható az adatkezelés az érintettek (munkavállalók) számára?

# Munkaviszony fennállása alatti adatkezelések

- Milyen jogalapon kezelhetők a munkavállalók személyes adatai?
  - Jogi kötelezettség teljesítése (6. cikk (1) c) pont)
  - Jogos érdeken alapuló adatkezelések (6. cikk (1) f) pont)
  - Szerződés teljesítéséhez szükséges (6. cikk (1) b) pont)
  - Hozzájárulás (6. cikk (1) a) pont) – kivételesen

# Milyen új kötelezettségek merülhetnek fel a GDPR alapján?

- **Elszámoltathatóság elve:** dokumentálási kötelezettség
- **Alapértelmezett és beépített adatvédelem elve:** hogyan valósítható meg egy adatkezelés a lehető legkisebb mértékű adatkezeléssel? (pl. új technológiák bevezetése)
- **Adatvédelmi hatásvizsgálat** végzése, ha az adatkezelés valószínűsíthetően magas kockázattal jár (pl. új technológiák bevezetése munkavállalók ellenőrzésére)
- **Nyilvántartás vezetési kötelezettség:** kivétel lehetősége a 250 főnél kevesebbet foglalkoztató munkáltatóknál
- **Adatvédelmi tisztviselő** kinevezése (ha szükséges)
- **Incidenskezelésre** való felkészülés
- **Profilalkotás:** pl. munkahelyi teljesítményhez kapcsolódóan

# Munkavállalók ellenőrzése

- „Megelőzésnek nagyobb szerepet kellene kapnia, mint a megfigyelésnek.” (WP29, 2/ 2017. sz. vélemény, 15. o.)
- **Kamerás megfigyelés**
  - GDPR mellett Mt. és Szvtv. szabályai
  - Munkáltatói jogos érdek: **érdekmérlegelési teszt** elvégzése
  - Belső szabályzat készítése
- **Email fiókok, internethasználat, munkavállaló telefonjának, laptopjának, stb. ellenőrzése**
  - Új kihívások: távmunkavégzés, „home office”, „BYOD”
  - GDPR mellett Mt. szabályai
  - Munkáltatói jogos érdek: **érdekmérlegelési teszt** elvégzése
  - Belső szabályzat készítése



# Adattovábbítás külföldre

- Harmadik országba (azaz EGT-n kívülre) történő adattovábbítás esetén
- Az is adattovábbításnak minősül, ha pl. egy egységes HR-adatbázishoz harmadik országból hozzáférnek.
- Adattovábbítás vállalatcsoporton belül: kötelező erejű vállalati szabályok (BCR) alkalmazhatósága

# A munkavállalók jogai az adatkezeléssel kapcsolatban

- A GDPR-ban biztosított érintetti jogok a munkavállalók esetében is alkalmazandók.
- Munkáltatóknak át kell tekinteniük, hogy az egyes érintetti jogok miként érvényesülhetnek a munkavállalók esetében (pl. hozzáféréshez való jog, törléshez való jog, adathordozhatósághoz való jog stb.).

# Kollektív jogok

- Üzemi tanács véleményezési joga: A munkáltató döntése előtt legalább 15 nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről.
- az Mt. alapján munkáltatói intézkedésnek minősül: a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme

# A munkahelyi adatkezelés egyéb területei

- **Belső visszaélés-bejelentési rendszerek**
  - Külön törvény (2013. évi CLXV. törvény)
  - Ebben további adatvédelmi követelmények jelennek meg (pl.különleges adatok kezelése tilos, határidők meghatározása, tájékoztatási kötelezettség a bejelentő és a bejelentéssel érintett személy részére is stb.)
  - GDPR háttérszabályként érvényesül (pl. érintetti jogok, külföldi adattovábbítás kapcsán stb.)
  
- **Biometrikus rendszerek alkalmazása**
  - GDPR meghatározza a biometrikus adat fogalmát
  - A biometrikus adat különleges adatnak minősül

# Tagállami eltérés lehetősége

- A GDPR 88. cikke alapján az egyes tagállamokban jogszabályban vagy kollektív szerződésekben **pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg** annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen
  - a munkaerő-felvétel,
  - a munkaszerződés teljesítése céljából,
  - a munka irányítását, tervezését és szervezését,
  - a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget,
  - a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot,
  - a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá
  - a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint
  - a munkaviszony megszüntetése céljából.
- E szabályok olyan megfelelő és egyedi intézkedéseket foglalnak magukban, amelyek alkalmasak az érintett emberi méltóságának, jogos érdekeinek és alapvető jogainak megóvására, **különösen az adatkezelés átláthatósága, vállalkozáscsoporton vagy a közös gazdasági tevékenységet folytató vállalkozások ugyanazon csoportján belüli adattovábbítás, valamint a munkahelyi ellenőrzési rendszerek tekintetében.**

# Milyen főbb lépések szükségesek a GDPR-ra való felkészüléshez?

1. Folyamatban lévő adatkezelések felmérése
2. Belső adatvédelmi nyilvántartás elkészítése (250 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkavállalók mentesülhetnek)
3. Adatvédelmi hatásvizsgálati kötelezettség, illetve adatvédelmi tisztviselő kijelölésére vonatkozó kötelezettség vizsgálata
4. Adatbiztonsági intézkedések felülvizsgálata + adatvédelmi incidensek kezelésére való felkészülés
5. Adatkezeléssel kapcsolatos dokumentumok (belső szabályzatok, tájékoztatók, szerződések felülvizsgálata és szükség esetén, módosítása, ill. kiegészítése)
6. Külföldre történő adattovábbítások áttekintése (külföldről is elérhető HR-rendszerek)

# Köszönöm a figyelmet!



## Szecskay Attorneys at Law

1055 Budapest, Kossuth tér 16-17

Tel: +36 1 472 3000, Fax: +36 1 472 3001

[www.szecskay.com](http://www.szecskay.com)

[laszlo.pok@szecskay.com](mailto:laszlo.pok@szecskay.com)