

Jelen tananyag a Szegedi Tudományegyetemen készült az Európai Unió támogatásával. A tananyag elkészítését az EFOP-3.6.2-16-2017-00007 azonosító számú, Az intelligens, fenntartható és inkluzív társadalom fejlesztésének aspektusai: társadalmi, technológiai, innovációs hálózatok a foglalkoztatásban és a digitális gazdaságban című projekt támogatta. A projekt az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap és Magyarország költségvetése társfinanszírozásában valósul meg.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE



ADATVÉDELMI JOG A MUNKAERŐPIACON

7. OLVASÓLECKE - A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK ADATVÉDELMI RENDELKEZÉSEI

dr. Lukács Adrienn

Olvasási idő: kb. 35 perc

A Munka Törvénykönyve több, az adatvédelemhez kapcsolódó rendelkezést is tartalmaz. Rendelkezik többek között a személyiségi jogok védelméről, tartalmaz egy fejezetet az adatkezelésekről - melynek keretében tárgyalja, hogy a munkavállalótól milyen nyilatkozatot vagy személyes adat közlését kérheti a munkáltató, illetve, hogy milyen alkalmassági vizsgálatok alkalmazhatók a munkavállalókkal szemben. Ezen túlmenően az adatkezelések keretében rendelkezik a biometrikus adatok és a bűnügyi személyes adatok kezeléséről, végül pedig szabályozza a munkavállalók ellenőrzésének a kérdéskörét.

ADATVÉDELEM A MUNKAJOGBAN

A Munka Törvénykönyve tartalmazza a munkajogra vonatkozó **szektoriális adatkezelési szabályokat**. Ez azt jelenti, hogy olyan rendelkezéseket tartalmaz, melyek kifejezetten a munka világára vonatkozóan fogalmaznak meg követelményeket. Mivel a GDPR közvetlenül alkalmazandó, ezért a Munka Törvénykönyve nem ismétli meg (nem is ismételheti meg) a benne foglaltakat, hanem a GDPR felhatalmazása alapján azokat pontosítja. Ez azt jelenti, hogy az Mt. nem fogja tartalmazni az adatvédelmi definíciókat, adatkezelésre vonatkozó alapelvek meghatározását, érintett jogosultságokat stb. - ezek továbbra is a GDPR-ban találhatók - hanem ezeknek a rendelkezéseknek az alkalmazását pontosítja a foglalkoztatás kontextusában.

A **GDPR 88. cikke** lehetővé teszi a tagállamoknak, hogy részletesebb formában rendezzék „különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, 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.”

Ez azt jelenti, hogy – mivel egységes EU-s munkajog sem létezik – a tagállamok között bizonyos eltérések lehetnek a munkahelyi adatkezelések szabályozásában. A tagállamoknak **értesíteniük kell** a Bizottságot az e téren elfogadott rendelkezésekről, mely Magyarország esetében az Mt. vonatkozó szabályait jelenti.

A **GDPR-ral kapcsolatos törvénymódosításokat** a [2019. évi XXXIV. törvény az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról](#) eszközölte, amelyet 2019. április 11-én hirdettek ki a Magyar Közlönyben. Ez az úgynevezett „GDPR salátatörvény”, ami több, mint 80 jogszabályt módosított, köztük a munka világában előforduló adatkezelésről szóló rendelkezéseket tartalmazó Mt.-t is.

Bár az Mt. eddig is rendelkezett a felek személyiségi jogainak a védelméről, tartalmazott rendelkezéseket a nyilatkozatok és alkalmassági vizsgálatok megtételéről, valamint a munkavállalók megfigyeléséről, ezt nem részletekbe menően tette. Az adatkezelések és megfigyelések részletes szabályait a korábbi adatvédelmi biztos, valamint az őt 2012-ben felváltó Nemzeti Adatvédelmi és



Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: NAIH) dolgozta ki a gyakorlatában.

A 2019. április 26-án hatályba lépő változásokkal ez a helyzet részben megváltozott. A GDPR salátatörvény ugyanis jelentősen módosította az Mt.-t. A módosítás érintette A személyiségi jogok védelme című részt, illetve nagyban bővítette a személyes adatok kezelésére vonatkozó szabályokat. Különösen fontos, hogy az Mt. immár tartalmaz egy Adatkezelés elnevezésű alcímet, benne a legfontosabb szabályokkal.

SZEMÉLYISÉGI JOGOK VÉDELME

Az Mt. 9. § (1) deklarálja a **személyiségi jogok védelmét** és kimondja, hogy a munkáltató és a munkavállaló személyiségi jogait tiszteletben kell tartani és a Ptk. vonatkozó szabályait rendeli rájuk alkalmazni. Ugyanakkor a munkáltatónak lehetősége nyílik a **személyiségi jogok korlátozására** [Mt. 9. § (2)]. Ennek a korlátozásnak az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

- a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül **szükséges** és
- a korlátozás a cél elérésével **arányos**.

A korlátozás akkor minősül feltétlenül szükségesnek, ha nélküle a munkáltató nem tudna eleget tenni a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek.¹ A munkaviszony rendeltetése kitévelt szűken kell értelmezni és annak tartalma a felek jogaiból és kötelezettségeiből határozható meg. Általánosságban elmondható, hogy a munkaviszony rendeltetése „a munkáltató gazdasági céljainak elérése érdekében történő foglalkoztatás.”² Az arányosság tekintetében pedig a munkáltató célját és a

PÉLDA

A munkavállalók jogainak és szabadságának korlátozása a munkaviszony természetes velejárója: elég a feleket terhelő/megillető jogokra és kötelezettségekre gondolni. Például, amikor a munkáltató meghatározza a munkavégzés kezdetét, korlátozza a munkavállalót a cselekvési szabadságát, ugyanis a munkavállaló nem akkor kezd el dolgozni amikor jónak látja, hanem követnie kell a munkáltató utasításait.

¹ Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. 3. kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2016, 52. p.

² Berke Gyula – Kiss György (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez: kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 58. p.

munkavállalónak okozott hátrányt kell egymással összevetni.³

Az Mt. nevesíti a munkáltató **tájékoztatási kötelezettségét** [Mt. 9. § (3)]. Ennek keretében a munkavállalót *előzetesen és írásban tájékoztatni kell* az alábbiakról: személyiségi jog korlátozásának módja, személyiségi jog korlátozásának feltételei, személyiségi jog korlátozásának várható tartama, illetve a szükségességet és arányosságot alátámasztó körülmények. További fontos rendelkezés, hogy a munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre *nem mondhat le*. Ezen túlmenően a személyiségi jogáról kizárólag írásban rendelkezhet érvényesen.

ADATKEZELÉS

Az Mt. 10. § (1) rendelkezik a **nyilatkozatok megtételéről és a személyes adatok közléséről**, kimondva, hogy a munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges. Az **adatkezelés célja** tehát a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy az Mt.-ből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges adat kezelése. A munkaviszony során a munkáltató számos alkalommal kezelhet személyes adatokat: legyen szó akár a jelentkezők szakmai végzettségére, TAJ számára, nevére vonatkozó adatokról, a munkavállaló adatainak kezeléséről (pl.: munkabérrre vonatkozó adatok, bankszámlaszám, életkor), akár a munkahelyről távozó munkavállaló személyes adatainak meghatározott ideig történő megőrzéséről. Az Mt. 10. § (2) azt is kimondja, hogy a **munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet** az Mt. munkaügyi kapcsolatokról szóló részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.

Az Mt. kimondja, hogy az adatkezeléssel összefüggésben a munkáltató követelheti **okiratnak a bemutatását**. Fontos, hogy - a célhoz kötöttség és adattakarékosság követelményével összhangban – nem másolásról van szó, hanem bemutatásról.

Az Mt. 10. § (4) rendelkezik az **alkalmassági vizsgálatokról**, kimondva, hogy két esetben lehetséges alkalmassági vizsgálatot előírni:

- ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály írja elő (pl.: a kötelező munkaköri alkalmassági vizsgálat)

³ Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. 3. kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó, Budapest, 2016, 52. p.

- ha az alkalmassági vizsgálat munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges. Ebben az esetben az alkalmassági vizsgálatot nem rendeli el kötelezően munkaviszonyra vonatkozó szabály, hanem annak elvégzésről a munkáltató dönt az érdekmérlegelés jogalapján. Az alkalmassági vizsgálatokra vonatkozó követelményeket a 10. olvasólecke tárgyalja.

Fontos előírása az Mt-nek, hogy a fenti adatkezelésekről a munkáltatónak írásban tájékoztatnia kell a munkavállalót [Mt. 10. § (5)].

KÜLÖNLEGES ADATOK KEZELÉSE

Az Mt. immár rendelkezik a biometrikus adatok és a bűnügyi személyes adatok kezeléséről.

Ahogy az már említésre került, a **GDPR** értelmében **főszabály szerint** tilos a különleges adatok kezelése. Ugyanakkor a GDPR több esetben is meghatároz olyan **kivételeket**, mely esetekben kezelhetőek ezek a különleges adatok. Ezen kivételek közül különösen az említendő meg, mely arra vonatkozik, ha „*az adatkezelés az adatkezelőnek vagy az érintettnek a foglalkoztatást [...] szabályozó jogi előírásokból fakadó kötelezettségei teljesítése és konkrét jogai gyakorlása érdekében szükséges, ha az érintett alapvető jogait és érdekeit védő megfelelő garanciákról is rendelkező uniós vagy tagállami jog, illetve a tagállami jog szerinti kollektív szerződés ezt lehetővé teszi[.]*” [GDPR 9. cikk (2) b)] A GDPR salátatörvény által bevezetett módosításoknak köszönhetően immár az Mt. is tartalmaz ilyen rendelkezést, melynek keretében a biometrikus adatokra vonatkozó adatkezeléseket szabályozza. Emellett az Mt. immár nevesíti a bűnügyi személyes adatok kezelésére vonatkozó szabályokat is.

Ennek keretében az Mt. a **biometrikus adatok** kezelését szűk körben, főszabály szerint az **érdekmérlegelés jogalapjára** alapítva teszi lehetővé.

Kivételes esetben, de a munkavállaló **hozzájárulása** is megfelelő jogalapot képezhet – de csak amennyiben az önkéntesség valóban fennáll. Ám erre csak szűk körben nyílik lehetőség, amennyiben az érintett rendelkezésére áll egy **valós** alternatíva az azonosításra. Például ilyen eset lehet a munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközön az arcfelismeréses azonosítással, vagy ujjlenyomattal való hozzáférés az eszközhöz.⁴

⁴ Bankó Zoltán et. al. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. 11. §-hoz fűzött magyarázat.

A MUNKA TÖRVÉNYKÖNYVÉNEK ADATVÉDELMI RENDELKEZÉSEI

Az adatkezelés **célja** kizárólag az érintett azonosítása lehet. [Mt. 11. § (1)] További feltétel, hogy az valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához **szükséges**, amely:

- egyrészt vagy a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége,
- másrészt vagy a törvényben védett jelentős érdek

súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.

Az Mt. 11. § (2) tartalmaz egy példálózó felsorolást a **jelentős védett érdek** eseteiről, melybe a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez; a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez; a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez; a nukleáris anyagok őrzéséhez; valamint a Büntető Törvénykönyv szerint legalább különösen nagy vagyoni érték (50-500 millió forint) védelméhez fűződő érdek.

PÉLDA

Jogszerű lehet a biometrikus adatok kezelése, amennyiben az egy kórház, nagy értékű raktárkészlet, nagy értékű felszerelésekhez való hozzáférést szolgálja. Azonban fontos leszögezni, hogy egy ilyen esetben a biometrikus adatok kezelése csak a védett jogi tárgy hozzáférése során azonosításhoz használhatók, és nem az egész munkahelyre történő beléptetés ellenőrzéséhez. Például a biometrikus azonosításnak arra az épületszárnyra kell korlátozódnia, ahol a raktár található, és nem kezelhető-e módon valamennyi munkavállaló adata a főépületbe történő

A **bűnügyi személyes adatok** vonatkozásában a GDPR 10. cikke kimondja, hogy kezelésük csak akkor lehetséges, amennyiben az megfelelő joggal rendelkezik és ha az közhatalmi szerv adatkezelésében történik, vagy ha az adatkezelést az érintett jogai és szabadságai tekintetében megfelelő garanciákat nyújtó uniós vagy tagállami jog lehetővé teszi. Fontos azt is kiemelni, hogy a GDPR nem használja a bűnügyi személyes adat kifejezést, helyette a „büntetőjogi felelősség megállapítására vonatkozó határozatokra és a bűncselekményekre vonatkozó személyes adatok” terminológiát tartalmazza. A **bűnügyi személyes adat** fogalma az Infotv. 3. § 4-ben található, és eképp meghatározott: „a büntetőeljárás során vagy azt megelőzően a bűncselekménnyel vagy a büntetőeljárással összefüggésben, a büntetőeljárás lefolytatására, illetve a bűncselekmények felderítésére jogosult szerveknél, továbbá a büntetés-végrehajtás szervezeténél keletkezett, az érintettel kapcsolatba hozható, valamint a büntetett előéletre vonatkozó személyes adat.” Például a hatósági erkölcsi bizonyítvány is bűnügyi személyes adat.

Az Mt. deklarálja, hogy bizonyos meghatározott feltételek teljesülése esetén a munkáltatónak lehetősége van arra, hogy bűnügyi személyes adatot kezeljen. Az ilyen

adatok abból a **célből** kezelhetők, hogy megállapítható legyen, hogy a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy olyan feltétel alá esik-e, amely a betöltött munkakörben korlátozná vagy kizárná a foglalkoztatását. A foglalkozást kizáró vagy korlátozó feltétel:

- vagy *törvényi rendelkezés*en alapul: ide tartozik pl. az Mt. 44/A. § ami a tizennyolcadik életévét be nem töltött személy nevelését, felügyeletét, gondozását, gyógykezelését végző munkáltató által történő munkaviszony létesítésével kapcsolatban támaszt a büntetlen előélethez fűződő követelményeket;
- vagy a *munkáltató maga is meghatározhat* ilyen követelményt bizonyos esetekben [Mt. 11. § (3)]: ezen esetek közé tartozik, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása a munkáltató jelentős vagyoni érdeke; törvény által védett titok, vagy bizonyos meghatározott törvény által védett érdekek (úgy, mint a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzése; a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzése, a nukleáris anyagok őrzése,) sérelmének veszélyével járna. [Mt. 11. § (4)]

PÉLDA

A munkáltató jelentős vagyoni érdekének minősülhet, ha a munkavállaló az adott munkakörben nagyobb összegű pénzt kezel, nagy értékű felszerelés van rábízva, vagy hozzáfér a munkáltató számára jelentős vagyoni értékkel rendelkező vagyontárgyakhoz vagy adatokhoz.⁵

Bár a munkáltató a fent meghatározott esetekben jogosult a bűnügyi személyes adatok kezelésére, ez nem azt jelenti, hogy mentesülne a **szükségesség-arányosság** követelménye alól: a gyakorlatban nehézséget okozott, hogy a munkáltatók számos esetben arra kérték az érintettet, hogy a hatósági erkölcsi bizonyítvány helyett a bűnügyi nyilvántartó szervtől igényelje a bűnügyi nyilvántartási rendszerben kezelt adataira vonatkozó tájékoztatást. A NAIH szerint az így megvalósított adatkezelés sérti a munkavállalók személyes adatok védelméhez való jogát.⁶ Az Mt. 11. § (5) továbbá azt is kimondja, hogy a munkáltató köteles előzetesen írásban meghatározni a bűnügyi személyes adatok kezelésére vonatkozó feltételeket.

⁵ Bankó Zoltán et. al. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. 11. §-hoz fűzött magyarázat, 11. §-hoz fűzött magyarázat.

⁶ A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről, 2016, 23. p.

A MUNKAVÁLLALÓK ELLENŐRZÉSE

A Munka Törvénykönyve (11/A §) kifejezetten rendelkezik a **munkavállalók ellenőrzéséről** és kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszonnal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ezt követően pedig nevesíti, hogy a munkáltató akár technikai eszközt is alkalmazhat a megfigyelés érdekében. Rendelkezik továbbá a tájékoztatási kötelezettségről, miszerint a megfigyelésről a munkáltató a munkavállalót írásban előzetesen tájékoztatja. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató nem figyelheti meg titokban a munkavállalóit.

A munkáltató igen széleskörű (de nem korlátlan) **ellenőrzési jogosultsággal** rendelkezik: ellenőrizheti mind a munkahelyen belüli mind pedig a munkahelyen kívüli magatartást – amennyiben az összefügg a munkaviszonnal. [Mt. 11/A § (1)] Mindezzel párhuzamosan azonban azt is meg kell jegyezni, hogy a magánélethez való jog nemcsak a munkahelyen kívül illeti meg a munkavállalókat, hanem azon belül is. A *munkaviszonnal összefüggő magatartás* pedig abban az esetben állapítható meg, ha a magatartás kapcsolódik a munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségekhez.

PÉLDA

A munkáltató ellenőrizheti, hogy a munkavállaló eleget tesz-e a munkavégzési kötelezettségének és a munkaidejét valóban munkával tölti-e, vagy ellenőrizheti, hogy a munkavállaló a munkaidőn kívül is tiszteletben tartja-e a munkáltató jogos gazdasági érdekeit és nem sérti a jó hírnevét, például túlzó, vulgáris kritikával. Természetesen ezek az ellenőrzések nem korlátlanok.

Az Mt. 11/A § (2) már kifejezetten rendelkezik a **munkáltató által a munkavégzéshez biztosított számítástechnikai eszköznek a magán használatáról**. Kimondja ugyanis, hogy ezt az eszközt **főszabály** szerint a munkavállaló csak a munkaviszony teljesítése érdekében

használhatja. Magáncélú használatra **kivételes** esetben, akkor nyílik lehetősége, ha ebben a felek kifejezetten megállapodnak.

A munkáltatónak számos technológiai eszköz áll a rendelkezésére, hogy ellenőrizze a munkavállalót. Ilyen, az ellenőrzés **lehetséges** módszerei közé tartozik többek között a **kamerás** megfigyelés, a munkahelyi **e-mail** megfigyelése, a munkahelyi **telefon** használatának a megfigyelése, munkahelyi **számítógép**, illetve **internet** használat ellenőrzése, a **földrajzi helymeghatározás** vagy éppen a **közösségi médiában** folytatott tevékenység ellenőrzése – melyeket a meghatározott követelménye betartása esetén jogszerűen alkalmazhat a munkáltató. Ugyanakkor egyéb **(nem jogszerű)** módszerek is léteznek: **billentyűzetfigyelő** (ún. „keylogger”) programok, **poligráfós** vizsgálatok, a megtekintett **képernyő monitorozása**, **webkamera távolról történő bekapcsolása**. Fontos leszögezni, hogy **ami technológiailag lehetséges, az nem feltétlen minősül jogszerűnek**.

Ami az **ellenőrzés terjedelmét** illeti, az Mt. 11/A § (3)-(4) kimondja, hogy a munkáltató csak a munkaviszonnyal összefüggő adatokat tekintheti meg. Napjainkban egyre népszerűbb az úgynevezett *Bring your own device* nevű jelenség, amely azt jelenti, hogy főszabálytól eltérően a munkavégzés a munkavállaló eszközén folyik. Erre az esetre is vonatkozik, hogy a használat ellenőrzése során a munkáltató kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be. Mt. 11/A § (5)

A munkahelyi adatvédelem terén fontos szólni a **NAIH**, illetve az **adatvédelmi biztos** tevékenységéről. Ugyanis a gyakorlatban rengeteg eset érkezett/érkezik be hozzájuk melyek a munka világát érintik, így gyakorlatukban, a különböző határozatok, állásfoglalások útján nagyban hozzájárultak ahhoz, hogy a munkahelyi adatkezelésekre vonatkozó részletszabályokat kialakítsák, az absztrakt törvényi rendelkezéseket a foglalkoztatás kontextusában értelmezzék.

A NAIH tevékenységéből különösen kettő dokumentumot szükséges kiemelni:

- az **első** a [Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlása a munkahelyen alkalmazott elektronikus megfigyelőrendszer alapvető követelményeiről](#) (2013),
- a **második** pedig a [Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről](#) (2016).

Az első dokumentum, az ajánlás az elektronikus megfigyelések közül alapvetően a kamerás megfigyelésekre fókuszál, azonban a benne foglaltak megfelelően alkalmazandók a megfigyelés egyéb eseteire is. A 2016-os tájékoztató ezzel szemben már valamennyi, a gyakorlatban a leggyakrabban felmerülő ellenőrzési módot számba veszi és tisztázza, hogy milyen adatvédelmi követelményeknek kell megfelelni az alkalmazásuk során.

TANANYAG



- Rátkai Ildikó: Új adatvédelmi szabályok a munkaviszonnyal összefüggésben. *Munkajog*. 2019/2., 69-75. pp. Elérhető: <https://munkajogilap.hu/uj-adatvedelmi-szabalyok-a-munkaviszonnyal-osszefuggesben/>

AJÁNLOTT IRODALOM/FORRÁSOK



- Bankó Zoltán et. al. (2019): *Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*
- Lukács Adrienn: A GDPR által okozott kihívások a munkajogban. In: Strihó Krisztina - Szegedi László (szerk.) *Európai szabályozáspolitikai kihívások*. Nemzeti Közszerkesztési Egység, Budapest, megjelenés alatt

ELLENŐRZŐ KÉRDÉSEK



1. Mit mond ki az Mt. a személyiségi jogok védelméről?
2. Milyen nyilatkozat megadását kérheti a munkáltató a munkavállalótól?
3. Milyen esetben folytatható alkalmassági vizsgálat?
4. Milyen szabályok vonatkoznak a munkavállaló biometrikus adatainak a kezelésére?
5. Milyen szabályok vonatkoznak a munkavállaló bűnügyi személyes adatainak a kezelésére?
6. Milyen szabályok vonatkoznak a munkavállalók ellenőrzésére?

FELADATOK



1. Keressen olyan esetet, ahol megvalósult az érintetti jogosultságok sérelme!
2. Milyen szabályok vonatkoznak a kiskorúak személyes adatainak a kezelésére?