

Meddig terjed a munkáltató ellenőrzési joga?

Gyakran merül fel a kérdés, meddig terjed a munkáltató ellenőrzési joga, hogyan ellenőrizheti jogszerűen a munkavállalót, és mely magatartás lépi át a jogszerűség határait. Köztudott ugyanis, hogy a munkáltatót a Munka Törvénykönyve a munkavállalókkal szemben ellenőrzési joggal ruházza fel, azonban annak határaitól nem rendelkezik részletesen – mutatott rá a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője, Dr. Hauck Arvid kiemelte: a kérdés az, hogy vajon meg lehet-e figyelni a munkavállalókat kamerákkal, lehet-e ellenőrizni a céges autók hollétét helymeghatározó eszközökkel, ellenőrizhető a munkavállalók közösségi oldalakon való aktivitása?

A vonatkozó jogszabályok és a kialakult gyakorlat szerint a munkáltató nem jogosult kamerákat elhelyezni a munkavállalók ellenőrzése céljából olyan területeken, ahol állandó munkavégzés folyik. Olyan helyen azonban, ahol a munkavállaló élete, testi épsége közvetlen veszélyben lehet, a munkáltató telepíthet kamerákat.

A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi iroda szakértője kiemelte: rendkívül fontos szabály továbbá, hogy nem helyezhető el olyan helyiségekben kamera, amelyek a munkavállalók munkaközi pihenőjének eltöltésére szolgálnak.

Vagyonvédelmi célból elhelyezhető

Látható tehát, hogy a munkavégzés megfigyelése céljából főszabály szerint nem helyezhető el kamera, azonban lehetőség van arra, hogy vagyonvédelmi célból történjen a kamerák elhelyezése, azonban erre csak a védelem szempontjából indokolt helyen kerülhet sor.

Általánosan elmondható továbbá, hogy bármilyen okból is történjen a kamerák elhelyezése, jól látható módon tájékoztatni kell az érintetteket.

A GPS kérdése

Érdekes kérdést vet fel a munkavállaló rendelkezésére bocsátott személygépjármű műholdas megfigyelése. A gépjárművekbe szerelt GPS eszközök által továbbított adatokat, törvényi felhatalmazás hiányában tehát csak az érintett személy hozzájárulása birtokában lehet kezelni, tekintettel arra, hogy ezen eszközök által továbbított adatok is személyes adatnak minősülnek – húzta alá dr. Hauck Arvid.

A munkáltató az érintett munkavállaló hozzájárulása esetében kezelheti tehát a gépjármű tartózkodási helyét, az ellenőrzés kivitelezésekor azonban vizsgálni kell, hogy az a szükségesség és arányosság követelményének megfelelő jogkorlátozást eredményez-e, illetve az ellenőrzés megfelel-e a célhoz kötöttség elvének. Nem lehet ugyanis valamennyi változó munkahelyű munkavállalót GPS-szel, vagy más eszközzel nyomon követni, csak azokat a dolgozókat, akiknél az ellenőrzés a munkakörből fakadóan valóban szükséges, és az ezzel járó korlátozás más, enyhébb jogkorlátozást eredményező módon nem valósítható meg.



A korábbi adatvédelmi biztosi álláspont szerint az érintett munkavállaló önkéntes és tájékoztatáson alapuló hozzájárulása szükséges minden esetben a rendelkezésére bocsátott személygépkocsi GPS-szel történő nyomon követéséhez. A GPS műholdas nyomkövető rendszer jogszerűen csak a munkaidő alatt továbbíthat adatokat a munkavállalóról, munkaidőn kívüli időszakban ilyen jellegű személyes adatot a munkáltató nem kezelhet.

Az elektronikus levelezés

Gyakran felmerül a kérdés, hogy a munkáltatónak joga van-e ellenőrizni a munkavállalók elektronikus levelezését. Tekintettel arra, hogy az e-mail, valamint az internet használatával kapcsolatos információk személyes adatnak minősülnek, azok az érintett munkavállaló hozzájárulása nélkül nem tekinthetők meg, illetve nem követhetők nyomon – hangsúlyozta a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

A munkáltatók azonban jogszerűen járnak el akkor, ha a kifejezetten kizárják, vagy korlátozzák a munkahelyi e-mail rendszer és az internet magáncélú használatát, és felhívják a munkavállalók figyelmét az ellenőrzés lehetőségére, ilyen esetben ugyanis a munkáltató betekinthez az ezzel kapcsolatos adatokba.

Abban az esetben viszont, ha az e-mail cím nem köthető a munkavállalóhoz, hanem a cég általános ügyeinek intézését szolgálja (például: info@, vállalkozás neve@ jellegű címek), a munkáltató korlátozás nélkül hozzáférhet a postafiók tartalmához.

A közösségi oldalak

A közelmúltban a közösségi oldalak egyre nagyobb térhódításba kezdtek, és a munkáltatók is előszeretettel használják azokat annak érdekében, hogy egy jelölről, illetve munkavállalóról információkat szerezzenek, adatokat gyűjtsenek, sőt egyes esetekben akár személyiségprofil is alkothatnak. A közösségi oldalakra feltöltött képek, információk általában személyes adatnak minősülnek, éppúgy, mint az ezen adatokból levonható, az érintettre vonatkozó következtetések is. Személyes adat kezelése pedig kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében lehetséges.

A Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti – emelte ki dr. Hauck Arvid. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. A jogszabály azt is kimondja, hogy a munkavállaló a munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, mely alkalmas a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére és nem sértheti a munkáltató jó hírnevét sem.

A Munka Törvénykönyve nem ad kifejezett felhatalmazást a munkáltatónak a munkavállalók közösségi oldalakon folytatott tevékenységének megfigyelésére, és arra, hogy a munkáltató jogszabályba foglalt ellenőrzési joga nem tekinthető olyan jogszabályi felhatalmazásnak, amely alapján a munkáltató a munkavállaló hozzájárulásának hiányában bármilyen eszközzel ellenőrizheti a munkáltatót. Minderre tekintettel, a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője szerint a munkáltató ellenőrzési jogának deklarálása önmagában nem ad alapot a munkavállalók közösségi oldalakon folytatott tevékenységének nyomon követésére, adatok gyűjtésére.



Sőt, korábban még az alkotmánybíróság is megállapította határozatában, személyes adatok meghatározott cél nélküli, tetszőleges jövőbeni felhasználásra való gyűjtésének és feldolgozásának alkotmányellenességét – mondta dr. Hauck Arvid.

Végül kiemelés érdemel, hogy az ismertett adatvédelmi szabályok nem korlátozzák a munkáltatót abban, hogy a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntesse, amennyiben tudomására jut, hogy a munkavállaló súlyos jogsértéseket követ el a közösségi oldalakon (például üzleti titkát nyilvánosságra hozza, jóhírnevét jelentősen megsérti, stb.).