

Mikor korlátozhatóak a munkavállalók személyhez fűződő jogai?

Nagyon gondos mérlegelést, körültekintést igényel egy munkáltató részéről annak az élethelyzetnek a kezelése, amikor a munkavállalók személyhez fűződő jogainak tiszteletben tartása mellett a termelés, a működés érdekében e jogokat valamilyen formában korlátoznia kell. A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi iroda szakértője szerint alaptételként a következőkből érdemes kiindulni: a munkavállalók személyhez fűződő jogait tiszteletben kell tartani, azonban e jogok korlátozhatók is, amennyiben e korlátozás a munkaviszony rendeletetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos.

Dr. Orbán Zita hangsúlyozta: a Munka törvénykönyve - a korábbi szabályozást kiegészítendő - alapvető rendelkezései között részletesen szabályozza a munkajogi adatvédelem kérdéseit is. Az is tény, a tiszteletben tartandó jogok bizonyos esetekben korlátozhatóak - miként fentebb szó volt róla, ha ez a korlátozás a munkaviszony rendeletetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges, és a cél elérésével arányos.

Ám szintén nagyon fontos követelmény, hogy e korlátozás módjáról, feltételeiről és várható időtartamáról a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell - hangsúlyozta a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

Sőt, az új munkajogi kódex újdonságként rögzítette, hogy a munkavállaló munkaviszonya alatt munkahelyén kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Újdonságok, kiegészítések

A munkáltatói adatkezeléssel kapcsolatosan változatlanul megmaradt azon feltételrendszer, miszerint a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele, vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges

Ám a korábbi szabályozást az új törvény rendelkezései akként egészítették ki, hogy már a munkaviszony teljesítésének szempontrendszerét is felvették a létesítés, illetve megszűnés szempontrendszeréi mellé - húzta alá dr. Orbán Zita. A munkáltató az adatkezelésről köteles a munkavállalókat tájékoztatni.

A munkavállalói alkalmassági vizsgálatok során szintén lényeges a jogszabályi alap, továbbá a tájékoztatási kötelezettség (előzetes/utólagos), illetve a célhoz kötöttség elve. Az alkalmassági vizsgálat során a munkavállaló magánszférája indokolatlanul nem sérthető meg, továbbá a vizsgálat nem sértheti a munkavállaló személyhez fűződő jogait sem.

A technikai eszközökkel történő ellenőrzés

A munkavállaló technikai eszközökkel történő ellenőrzésének szintén korlátja, hogy kizárólag a munkaviszonnyal összefüggő magatartás körében lehet ellenőrizni a munkavállalót - azonban maga a munkavégzés intenzitása nem ellenőrizhető - a választott eszközök nem járhatnak az emberi méltóság megértésével, az ellenőrzésnek célhoz kötöttnek kell lennie.



A Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője hangsúlyozta: a munkavállaló magánélete nem lehet ellenőrzés tárgya, ennek megfelelően tehát úgynevezett "érzékeny helyiségekben" (például: öltöző, mosdó) ilyen technikai eszközöket alkalmazni nem lehet, továbbá a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell azon technikai eszközök alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak

A garanciális követelmények betartása

Bár az új munkajogi szabályok célja annak megteremtése volt, hogy a munkavállaló technikai eszközzel történő ellenőrzése törvény alapján, a munkavállaló előzetes tájékoztatása mellett, külön munkavállalói hozzájárulás hiányában is jogszerűen történhessen, az értelmezési gyakorlat alapján a fenti munkajogi jogszabályhely nem ad abszolút felhatalmazást a munkáltató számára e téren.

A fentiekén túl számos garanciális követelmény betartása teszi ezen ellenőrzést teljes mértékben jogszerűvé, illetve a munkáltatók számára ajánlatos részletes adatvédelmi-adatkezelési belső szabályzatokat kidolgozni, amelyben - egyebek mellett - a technikai eszközökkel történő ellenőrzés részletszabályait is tanácsos kidolgozni