

**A MUNKAVISZONNYAL KAPCSOLATOSAN
VÉGZETT MEGFIGYELÉS SORÁN
SZERZETT SZEMÉLYES ADATOK
VÉDELMÉRŐL SZÓLÓ EGYETEMES
MAGATARTÁSI KÓDEX MAGYAR
JOGRENDSZER-SPECIFIKUS
IMPLEMENTÁCIÓJA**

SZERZŐ

Dr. Rátai Balázs



**A projekt az Európai Unió "Fundamental Rights and
Citizenship" programjának társfinanszírozásával valósul meg.**

2012. DECEMBER

Tartalomjegyzék

I. rész.....	3
1. Cél és hatókör.....	3
2. Értelmező meghatározások	3
3. Alapelvek	5
II. rész.....	5
4. A megfigyelés jogalapja.....	5
5. A megfigyelés célja és a megfigyelés útján szerzett adatok megőrzése	7
6. A dolgozó előzetes tájékoztatása.....	8
7. A titkos megfigyelésre vonatkozó további követelmények	9
8. Biztonsági szempontok	10
9. A munkáltató és munkavállaló közötti együttműködés	11
10. A személyzet képzése.....	13
11. Az adatfeldolgozás dokumentálása	13
III. rész	13
12. A követelmények meghatározása.....	13
13. Megfelelőség-értékelés és tanúsítás	14
I. sz. melléklet - Alkalmazhatósági nyilatkozat	15
I. rész	15
II. rész.....	15
III. rész	18
II. sz. melléklet - Hivatkozások	19
Törvények és jogszabályok	19
Az adatvédelmi biztos határozatai.....	19

I. rész

1. Cél és hatókör

1.1.

Jelen magatartási kódex (a továbbiakban: Kódex) célja, hogy

- a) követelményeket határozzon meg a munkavállalók technikai eszközökkel történő megfigyelése útján szerzett személyes adataik feldolgozására vonatkozóan;
- b) meghatározza egy olyan adatvédelmi irányítási rendszer kereteit, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy a személyes adatokat a munkaviszonyra irányadó szabályoknak megfelelően kezelje;
- c) meghatározza a munkáltató adatvédelmi irányítási rendszerének jelen Kódex követelményei alapján történő megfelelési értékelésének és tanúsításának kereteit.

1.2.

A Kódex követelményei az “ILO munkavállalók személyes adatainak védelméről szóló magatartási kódexével” összhangban és az Európai Parlament és a Tanács személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 95/46/EK irányelve (1995. október 24.) alapján kerültek meghatározásra.

Jelen magatartási kódex „A munkavissonnyal kapcsolatosan végzett megfigyelés során szerzett személyes adatok védelméről szóló egyetemes magatartási kódex” 1.0. 2012-12-31 változatának magyar jogrendszer-specifikus implementációja (a továbbiakban: Kódex).

Ez az implementáció segíti a munkáltatókat abban, hogy a Kódex előírásainak megfelelő megfigyelési megoldásokat alakítsanak ki és alkalmazzanak.

Az implementáció hatóköre a magyar általános adatvédelmi és munkajogi szabályozásra korlátozódik. Ezért a munkáltatóknak további területek szabályozásait is követniük kell annak biztosítása érdekében, hogy minden a helyzetükből adódó és a munkaviszonyra alkalmazandó szabálynak megfeleljenek.

2. Értelmező meghatározások

2.1.

- a) megfigyelés: személyes adatok gyűjtése és rögzítése olyan technikai eszközökkel (pl. számítógép, fényképezőgép, video-berendezés, hangberendezés, telefon és más kommunikációs eszköz, a személyazonosság vagy tartózkodási hely megállapítására alkalmas eszköz segítségével), amelyek a személyes adatokat a munkavállaló

cselekményeitől függetlenül dolgozzák fel;

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem határozzák meg a megfigyelés fogalmát.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

a) ABI, 866/A/2006

b) titkos megfigyelés: olyan megfigyelés, amely anélkül történik, hogy a megfigyelés megvalósulásáról a munkavállalót tájékoztatnák;

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem határozzák meg a titkos megfigyelés fogalmát.

c) a munkaviszonyra irányadó szabályok: törvények, a vonatkozó kötelező jogszabályok, valamint a felügyeletet ellátó intézmények és bíróságok irányadó útmutatásai, amelyek vagy a munkaviszony természeténél, vagy a megfigyelés körülményeinél fogva alkalmazandók;

Az implementáció során a következő törvények és jogszabályok kerültek figyelembe vételre:

a) 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról (a továbbiakban: adatvédelmi törvény vagy Avt.)

b) 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: munka törvénykönyve vagy Mt.)

2.2.

A Kódexben a személyes adatok feldolgozására vonatkozóan használt kifejezések az Európai Parlament és a Tanács személyes adatok feldolgozása vonatkozásában az egyének védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló 95/46/EK irányelve (1995. október 24.), valamint a munkaviszonyra irányadó szabályok alapján értelmezendők.

A Kódex jelen implementációjában a személyes adatok feldolgozására vonatkozóan használt kifejezések meghatározása megtalálható az Avt. 3. §-ban.

2.3.

A Kódexben a munkaviszonyra vonatkozóan használt kifejezések (pl. munkáltató, munkavállaló) a munkaviszonyra irányadó szabályok alapján értelmezendők.

A Kódex jelen implementációjában a munkaviszonnyal kapcsolatban használt kifejezések meghatározását a Mt. 294. § tartalmazza.

3. Alapelvek

3.1.

A személyes adatok védelmének alapelveit (pl. célhoz kötöttség, arányosság, átláthatóság, biztonság, titokvédelem, partnerség, együttműködés és a személyhez fűződő jogokról való lemondás kizárása) be kell tartani a munkavállaló megfigyelése során és a megfigyelés által gyűjtött személyes adatok feldolgozása során.

Minden olyan, a személyes adatok védelmével kapcsolatos alapelv, amelyre a Kódex hivatkozik, megtalálható az Avt.-ben.

3.2.

A munkavállalók megfigyelése során és a megfigyelés útján szerzett személyes adatok feldolgozása során a munkajog alapelveire is tekintettel kell lenni.

A munkajog alapelveit a Mt. 5-12. § tartalmazza. A leglényegesebb alapelvek a következők:

- a) a jogok jóhiszemű és tisztességes gyakorlása*
- b) jogos érdekek védelme*
- c) a munkavállalók személyiségi jogainak védelme*
- d) egyenlő bánásmód*

II. rész

4. A megfigyelés jogalapja

4.1.

Megfigyelés csak abban az esetben végezhető, amennyiben a munkaviszonyra irányadó jogszabályok ezt lehetővé teszik vagy amennyiben a munkavállaló ahhoz előzetesen hozzájárult.

A Mt. 11. § (1) bekezdése kimondja, hogy "A munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető."

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatait:

- a) ABI, 40/K/2006*
- b) ABI, 120/A/2004*

- c) *ABI, 1543/A/2004*
- d) *ABI, 1722/A/2004*
- e) *ABI, 1393/K/2006*
- f) *ABI, 866/A/2006*
- g) *ABI, 2511/K/2007*
- h) *ABI, 1767/K/2006*
- i) *ABI, 1672/K/2006*
- j) *ABI, 3362/P/2009*
- k) *ABI, 857/K/2009*
- l) *ABI, 1092/P/2009*

4.2.

A munkavállaló megfigyelése annak előzetes hozzájárulása alapján csak kivételes körülmények között végezhető.

A Mt. 9. § (3) bekezdése kimondja, hogy "A munkavállaló a személyhez fűződő jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyhez fűződő jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet." Ez gyakorlatban azt jelenti, hogy a munkavállalónak írásban kell hozzájárulását adnia személyes adatainak feldolgozásához, amennyiben a megfigyelés nem oldható meg a Mt. 11. § (1) bekezdése alapján és ezért szükség van a munkavállaló hozzájárulására annak biztosítására, hogy a megfigyelés útján szerzett személyes adatok feldolgozása törvényesen történjen.

4.3.

A munkavállalót nem lehet olyan tevékenységével kapcsolatosan megfigyelés alatt tartani, amely nem áll összefüggésben a munkaviszonyból eredő jogok gyakorlásával és az abból eredő kötelezettségek teljesítésével.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatait:

- a) *ABI, 120/A/2004*
- b) *ABI, 1664/A/2006*
- c) *ABI, 920/K/2006*
- d) *ABI, 857/K/2009*
- e) *ABI, 636/K/2009*
- f) *ABI, 663/P/2009*

5. A megfigyelés célja és a megfigyelés útján szerzett adatok megőrzése

5.1.

A munkavállaló megfigyelésének olyan törvényes célon kell alapulnia, amely közvetlen összefüggésben van a munkaviszonyból eredő jogok gyakorlásával és az abból eredő kötelezettségek teljesítésével.

A Mt. 10. § (1) bekezdése kimondja, hogy „munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.”

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

- a) ABI, 866/A/2006*
- b) ABI, 531/A/2004*
- c) ABI, 857/K/2009*
- d) ABI, 663/P/2009*

5.2.

Folyamatos megfigyelést a munkáltató kizárólag abban az esetben végezhet, amennyiben ezt a munkáltató vagy más személy egészségének, biztonságának vagy tulajdonának védelme megköveteli.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

5.3.

A munkáltató által a munkavállaló rendelkezésére bocsátott eszköz használata önmagában nem teszi indokolttá a munkavállaló megfigyelését.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

5.4.

A munkáltató köteles a munkaviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre hivatkozva egyértelműen megjelölni a megfigyelés célját. A munkáltató szintén köteles a megfigyelés és annak célja közötti okozati összefüggést egyértelműen megjelölni.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

- a) *ABI, 1454/K/2010*
- b) *ABI, 926/H/2010*
- c) *ABI, 857/K/2009*

5.5.

A munkavállaló megfigyelése során tekintettel kell lenni harmadik személyek jogára személyes adataik védelméhez a munkavállaló megfigyelése vonatkozásában.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

- a) *ABI, 40/K/2006*
- b) *ABI, 772/A/2000*
- c) *ABI, 841/K/2002*
- d) *ABI, 1767/K/2006*

5.6.

A munkáltató köteles rendszeresen értékelni, hogy az alkalmazott megfigyelési módszerek alkalmasak-e a megfigyelés céljának megvalósítására. Az értékelés során a megfigyelés etikai, gazdasági és pszichológiai szempontjait is figyelembe kell venni.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

5.7.

A munkavállaló köteles meghatározni a megfigyelés során szerzett személyes adatok megőrzésének időtartamát. A volt munkavállalók személyes adatainak kezelése a munkaviszony megszűnését követően csak előre meghatározott ideig lehetséges.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

6. A dolgozó előzetes tájékoztatása

6.1.

A munkavállalót a megfigyelésről előzetesen tájékoztatni kell. A megfigyeléssel kapcsolatban a munkavállalónak adott tájékoztatás egyértelmű és teljes körű magyarázatot kell, hogy

nyújtson a következőkről:

- a) a megfigyelés célja/okai,
- b) a megfigyelés időtartama és terjedelme,
- c) a megfigyeléséhez használt módszerek és technikák,
- d) a megfigyelés által gyűjtendő adatok,
- e) az adatok munkáltató általi felhasználása és tárolása, valamint
- f) a munkavállaló és a munkáltató jogai.

Az Avt. 20. § (2) bekezdése kimondja, hogy „Az érintettet az adatkezelés megkezdése előtt egyértelműen és részletesen tájékoztatni kell az adatai kezelésével kapcsolatos minden tényről, így különösen az adatkezelés céljáról és jogalapjáról, az adatkezelésre és az adatfeldolgozásra jogosult személyéről, az adatkezelés időtartamáról, arról, ha az érintett személyes adatait az adatkezelő a 6. § (5) bekezdése alapján kezeli, illetve arról, hogy kik ismerhetik meg az adatokat. A tájékoztatásnak ki kell terjednie az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogaira és jogorvoslati lehetőségeire is.”

Továbbá a Mt. 11. § (2) bekezdése kimondja, hogy „A munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.”

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

- a) *ABI, 531/A/2004*
- b) *ABI, 800/K/2008*
- c) *ABI, 461/A/1998*
- d) *ABI, 475/H/2000*
- e) *ABI, 920/K/2006*
- f) *ABI, 857/K/2009*
- g) *ABI, 1092/P/2009*

7. A titkos megfigyelésre vonatkozó további követelmények

7.1.

A munkavállalót csak abban az esetben lehet titkos megfigyelés alatt tartani, ha megalapozottan gyanúsítható

- a) bűncselekménnyel, vagy
- b) más, a munkáltató adatvédelmi szabályzatában felsorolt súlyos szabálysértő cselekménnyel.

7.2.

Titkos megfigyelés csak előre meghatározott ideig végezhető. A titkos megfigyelés során

szerzett adatokat értékelni kell. Biztosítani kell az értékelés pártatlanságát. Az értékelő jelentést felülvizsgálatra olyan személyhez kell benyújtani, aki nem vett részt a titkos megfigyelésről szóló döntés meghozatalában és az adatszerzésben.

7.3.

A titkos megfigyelés során szerzett adatokat haladéktalanul törölni kell, amennyiben azok nem szolgáltatnak bizonyítékot a gyanúsítás alapját képező bűncselekményre vagy súlyos szabálysértésre.

7.4.

A munkavállalót a titkos megfigyelés lehetőségéről szintén előzetesen tájékoztatni kell.

Az Avt. 5. § (1) bekezdése kimondja, hogy „Személyes adat csak akkor kezelhető, ha a) ahhoz az érintett hozzájárul vagy b) azt törvény vagy - törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben - helyi önkormányzat rendelete közérdeken alapuló célból elrendeli (a továbbiakban: kötelező adatkezelés)”. Mivel más törvények nem teszik lehetővé a munkáltató számára a munkavállaló titkos megfigyelését, a munkavállaló titkos megfigyelése nem megengedett Magyarországon.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

- a) ABI, 1012/K/2005*
- b) ABI, 570/A/2001*

8. Biztonsági szempontok

8.1.

A munkáltatónak biztosítani kell a munkavállaló megfigyelésével kapcsolatos adatok kezelésének biztonságát.

Az Avt. 7. § tartalmazza a személyes adatok kezelésére vonatkozó adatbiztonsági követelményeket. E szakasz (2) és (3) bekezdései kimondják, hogy „Az adatkezelő, illetve tevékenységi körében az adatfeldolgozó köteles gondoskodni az adatok biztonságáról, köteles továbbá megtenni azokat a technikai és szervezési intézkedéseket és kialakítani azokat az eljárási szabályokat, amelyek e törvény, valamint az egyéb adat- és titokvédelmi szabályok érvényre juttatásához szükségesek. Az adatokat megfelelő intézkedésekkel védeni kell különösen a jogosulatlan

hozzáférés, megváltoztatás, továbbítás, nyilvánosságra hozatal, törlés vagy megsemmisítés, valamint a véletlen megsemmisülés és sérülés, továbbá az alkalmazott technika megváltozásából fakadó hozzáférhetetlenné válás ellen.”

Az Avt. 7. § (5) bekezdése további követelményeket ír elő az automatizált adatfeldolgozással kapcsolatban. A megfigyelési megoldások általában automatizált adatfeldolgozó rendszerek.

A biztonsági megoldások kiválasztásánál az adatkezelőnek az Avt. 7. § (6) bekezdésében szereplő szabályt be kell tartania. Ez a szakasz kimondja, hogy „Az adatkezelőnek és az adatfeldolgozónak az adatok biztonságát szolgáló intézkedések meghatározásakor és alkalmazásakor tekintettel kell lenni a technika mindenkori fejlettségére. Több lehetséges adatkezelési megoldás közül azt kell választani, amely a személyes adatok magasabb szintű védelmét biztosítja, kivéve, ha az aránytalan nehézséget jelentene az adatkezelőnek.”

Szintén érdemes megemlíteni, hogy az adatkezelők felelősséggel tartoznak minden olyan, az érintettnek okozott kárért, amely az Avt. 23.§-ban szereplő adatbiztonsági előírások megsértéséből adódik.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatai:

a) ABI, 922/2/2010

8.2.

Ha a munkáltató tanúsított információbiztonsági irányítási rendszerrel rendelkezik, vélelmezhető, hogy a munkáltató biztosítja a munkavállaló megfigyelésével kapcsolatos személyes adatok feldolgozásának biztonságát, amennyiben az információbiztonsági irányítási rendszer az adatkezelés minden olyan területére kiterjed, amely a munkavállaló megfigyelésével kapcsolatos.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

9. A munkáltató és munkavállaló közötti együttműködés

9.1.

A munkáltatónak rendszeresen ki kell kérnie a munkavállaló véleményét a megfigyelésről.

A Mt. hangsúlyozza a munkáltató és munkavállaló általános együttműködési kötelezettségét. A 6. § (2) bekezdése kimondja, hogy „A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni és nem lehet olyan magatartást

tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti.”

Ezen kívül az általános együttműködési kötelezettségen kívül, az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

9.2.

A munkáltatónak olyan eljárásokat kell kialakítania, amelyek biztosítják, hogy a munkavállaló információhoz juthasson tevékenységének megfigyelésével kapcsolatos személyes adatainak feldolgozásáról.

Az Avt. 15. § (1) bekezdése kimondja, hogy „Az érintett kérelmére az adatkezelő tájékoztatást ad az érintett általa kezelt, illetve az általa megbízott adatfeldolgozó által feldolgozott adatairól, azok forrásáról, az adatkezelés céljáról, jogalapjáról, időtartamáról, az adatfeldolgozó nevéről, címéről és az adatkezeléssel összefüggő tevékenységéről, továbbá - az érintett személyes adatainak továbbítása esetén - az adattovábbítás jogalapjáról és címzettjéről.”

Az Avt. ezen általános szabályaitól eltekintve, az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

9.3.

A munkáltatónak eljárásokat kell kialakítania az olyan adatok helyesbítésére, törlésére vagy zárolására, amelyek feldolgozása ellentmond a munkaviszonyra alkalmazandó szabályoknak.

Az Avt. 21. § lehetőséget biztosít az érintettnek a rá vonatkozó adatok feldolgozása elleni tiltakozásra. Az Avt. 21. § (2) és (3) bekezdése kimondja, hogy „Az adatkezelő a tiltakozást a kérelem benyújtásától számított legrövidebb időn belül, de legfeljebb 15 napon belül megvizsgálja, annak megalapozottsága kérdésében döntést hoz, és döntéséről a kérelmezőt írásban tájékoztatja. Ha az adatkezelő az érintett tiltakozásának megalapozottságát megállapítja, az adatkezelést - beleértve a további adatfelvételt és adattovábbítást is - megszünteti, és az adatokat zárolja, valamint a tiltakozásról, továbbá az annak alapján tett intézkedésekről értesíti mindazokat, akik részére a tiltakozással érintett személyes adatot korábban továbbította, és akik kötelesek intézkedni a tiltakozási jog érvényesítése érdekében.”

Az Avt. ezen általános szabályaitól eltekintve, az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

Az adatvédelmi hatóság vonatkozó határozatait:

a) ABI, 922/2/2010

10. A személyzet képzése

10.1.

A munkavállalók megfigyelésében résztvevő személyeknek megfelelő képzettséggel kell rendelkezniük a megfigyelés személyes adatok védelmével kapcsolatos kérdései tekintetében.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

11. Az adatfeldolgozás dokumentálása

11.1.

A munkáltatónak minden részletre kiterjedően dokumentálnia kell a munkavállaló megfigyelésével kapcsolatos adatok feldolgozását.

Az Avt. 15. § (2) bekezdése kimondja, hogy „Az adatkezelő az adattovábbítás jogszerűségének ellenőrzése, valamint az érintett tájékoztatása céljából adattovábbítási nyilvántartást vezet, amely tartalmazza az általa kezelt személyes adatok továbbításának időpontját, az adattovábbítás jogalapját és címzettjét, a továbbított személyes adatok körének meghatározását, valamint az adatkezelést előíró jogszabályban meghatározott egyéb adatokat.”

Az Avt. ezen konkrét szabályaitól eltekintve, az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

III. rész

12. A követelmények meghatározása

12.1.

A Kódex követelményeinek a Kódexre való hivatkozás formájában meg kell jelenniük a munkáltató adatvédelmi szabályzatában és e követelmények meghatározásának a munkaviszonyra alkalmazandó szabályokkal összhangban kell lennie. A követelmények meghatározásába bele kell foglalni azokat a követelményeket is, amelyek csak a munkáltató által alkalmazott konkrét megfigyelési módszerekre vonatkoznak.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok

feldolgozásának ezt a kérdését.

13. Megfelelőség-értékelés és tanúsítás

13.1.

Ahhoz, hogy értékelni lehessen, milyen szinten felel meg az adatfeldolgozás a Kódex követelményeinek, a munkáltatónak részletesen ismertetnie kell, milyen módon érik el a követelményeknek való megfelelést.

13.2.

A Kódex követelményeinek való megfelelés auditálását olyan független adatvédelmi szakembernek kell elvégeznie, aki a tanúsító testületnél nyilvántartásba van véve. Az auditornak és az audit csapatnak kellő képzettséggel kell rendelkeznie a személyes adatok feldolgozásának információbiztonsági szempontból történő auditálása terén. Az auditjelentésnek részletesen be kell számolnia a Kódex követelményeinek való megfeleléssel kapcsolatos helyzetről.

13.3.

A tanúsító testülethez tanúsítvány iránti kérelemmel három hónapnál nem régebbi auditjelentés benyújtása esetén lehet fordulni. A tanúsítási kérelemmel egyidejűleg alkalmazhatósági nyilatkozatot is be kell nyújtani. A tanúsító testület megvizsgálja az auditjelentést és két hónapon belül eldönti, hogy odaítélhető-e a tanúsítvány. A megszerzett tanúsítvány három évig érvényes, évenkénti ellenőrzéssel, amennyiben az auditjelentés rögzíti az éves ellenőrzés szükségességét.

13.4.

A tanúsító testület a Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának Informatikai és Kommunikációs Jogi Kutatóközpontja (IKJK). A tanúsító testület végzi a független adatvédelmi szakemberek névjegyzékbe való felvételét is.

Az implementáció hatókörébe tartozó szabályok nem érintik a személyes adatok feldolgozásának ezt a kérdését.

I. sz. melléklet

Alkalmazhatósági nyilatkozat

I. rész	
Munkavállalók megfigyelése a munkáltatónál (munkáltató által alkalmazott megfigyelési megoldások bemutatása)	
alkalmazott megoldás elnevezése	megoldás bemutatása
A gyűjtött és rögzített személyes adatok köre a különböző megfigyelési megoldások esetében	
alkalmazott megoldás elnevezése	gyűjtött/ rögzített adatok köre
II. rész	
4-5. A megfigyelés jogalapja és célja	
Összefoglaló a megfigyeléshez kapcsolódó személyes adatok kezelésének jogalapjáról és céljáról	
[táblázat: 1. oszlop: a megfigyelés célja (hivatkozással a munkajogviszonyból eredő jogokra és kötelezettségekre); 2. oszlop: alkalmazott megfigyelési megoldások; 3. oszlop: összefüggés a célok és az alkalmazott megfigyelési megoldások között; 4. oszlop: adatkezelés jogalapja;]	

cél	alkalmazott megfigyelési megoldások	okozati összefüggés	jogalap

A megfigyelés során rögzített személyes adatok megőrzésének időtartama

Az alkalmazott megfigyelési megoldások értékelése

6. Munkavállalók előzetes tájékoztatása

Munkavállalók előzetes tájékoztatása a megfigyelésről

Világos és teljes körű magyarázat nyújtása a megfigyelésről

7. Titkos megfigyelés

Titkos megfigyelés

Előzetes tájékoztatás a titkos megfigyelés lehetőségéről

Világos és teljes körű magyarázat nyújtása a munkavállaló titkos megfigyelésről

Szabálysértő cselekmények, amelyek titkos megfigyelést vonhatnak maguk után

A titkos megfigyelés időtartama

A titkos megfigyelés útján gyűjtött személyes adatok pártatlan értékelése

8. Személyes adatok kezelésének biztonsága

A megfigyeléssel kapcsolatosan kezelt személyes adatok biztonságának biztosítása

Információ-biztonsági irányítási rendszer a munkáltatónál

9. Munkáltató és a munkavállalók közötti együttműködés

Konzultáció a munkavállalókkal

Az adatfeldolgozással kapcsolatos információhoz való hozzáférést biztosító eljárások

Eljárások a kezelt adatok helyesbítésére, törlésére vagy zárolására

10. Személyzet képzése

Munkavállalók megfigyelésében részt vevő személyek

Munkavállalók megfigyelésében részt vevő személyzet képzése a megfigyeléssel kapcsolatos személyes adatok védelmének kérdéseiről

11. Adatkezelés dokumentálása

A munkavállaló megfigyelésével szerzett személyes adatok kezelésével kapcsolatos adatkezelési műveletek belső dokumentálása

III. rész

12. Követelmények meghatározása

Munkáltató adatvédelmi szabályzata

Az adatvédelmi szabályzatban meghatározott követelmények és hivatkozások a Magatartási Kódex követelményeire

hely, dátum

[adatkezelő képviselőjének aláírása]

II. sz. melléklet

Hivatkozások

Törvények és jogszabályok

1. 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
2. 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Az adatvédelmi biztos határozatai

1. ABI, 461/A/1998 [<http://abi.atlatszo.hu/index.php?menu=beszamolok/1998/III/1/2/3>, 15.12.2012]
2. ABI, 475/H/2000 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
3. ABI, 772/A/2000 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
4. ABI, 570/A/2001 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
5. ABI, 841/K/2002 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
6. ABI, 120/A/2004 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
7. ABI, 531/A/2004 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
8. ABI, 1543/A/2004 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
9. ABI 1722/A/2004 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
10. ABI, 1012/K/2005 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2000-2005.ZIP, 15.12.2012]
11. ABI, 40/K/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
12. ABI, 866/A/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
13. ABI, 920/K/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
14. ABI, 1393/K/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]

15. ABI, 1664/A/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
16. ABI, 1672/K/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
17. ABI, 1767/K/2006 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2006.ZIP, 15.12.2012]
18. ABI, 2511/K/2007 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2007.ZIP, 15.12.2012]
19. ABI, 800/K/2008 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2008.ZIP, 15.12.2012]
20. ABI, 636/K/2009 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2009.ZIP, 15.12.2012]
21. ABI, 663/P/2009 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2009.ZIP, 15.12.2012]
22. ABI, 857/K/2009 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2009.ZIP, 15.12.2012]
23. ABI, 1092/P/2009 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2009.ZIP, 15.12.2012]
24. ABI, 3362/P/2009 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2009.ZIP, 15.12.2012]
25. ABI, 922/2/2010 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2010.ZIP, 15.12.2012]
26. ABI, 926/H/2010 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2010.ZIP, 15.12.2012]
27. ABI, 1454/K/2010 [http://www.naih.hu/files/ABIWEB--LL-SFOGLAL-SOK_2010.ZIP, 15.12.2012]