

NYÁRI ÚJDONSÁGOK ÉS JÓ HÍREK

Lehet, hogy a nyár a legnyugodtabb időszaka az évnek, de a törvényhozás és a törvénykezés nem pihen, különösen a mai Magyarországon. 2012. július 1-jén, hosszú viták után hatályba lépett az új Munka Törvénykönyve, aminek hatálya most már kiterjed minden magyarországi munkaviszonyra, illetve minden magyar állampolgár munkaviszonyára. Az új törvényt sok szerv, a szakszervezetek, de még az EU is támadta, jóllehet sok új lehetőséget kínál a munkáltatóknak, valamint a munkavállalóknak.

Új hírekkel tudunk szolgálni az adatvédelem teréről is, ahol az új szabályozás – noha 2012 januárjától már hatályos – új kihívások elé állítja a cégeket. A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság szigorúnak bizonyult az adatvédelmi ügyek megítélése tekintetében, különösen a munkaviszonnyal kapcsolatos ügyek esetében.

És végül, de nem utolsó sorban, ez a nyár különleges jelentőséggel bír számunkra, ugyanis pontosan 10 évvel ezelőtt vált az ügyvédi irodánk független jogi személlyé. Az ünneplés helyét és idejét hamarosan bejelentjük, ezért kövessék figyelemmel a híreinket!

Dr. Arne Gobert
Managing Partner

Amit fontos tudni a munkajogról

1. A szabadságra vonatkozó új szabályok

A korábbi Mt-ben is használatos „rendes szabadság” fogalma helyett az új, 2012. évi Mt. egyszerűen a „szabadság” fogalmát használja, de tartalmát tekintve a korábbiakhoz hasonlóan a munkavállalót megillető éves fizetett szabadságot jelenti az alábbi eltérésekkel.

A szabadság továbbra is alapszabadságból és pótszabadságból áll, azonban a korábbiakkal ellentétben az alapszabadság mértéke a munkavállaló életkorától függetlenül 20 munkanap, melyhez adódik a

munkavállaló életkorától függő mértékű pótszabadság. Mindazonáltal az alap- és a pótszabadság együttes mértéke megegyezik a korábbiakkal.

A 16. életévét be nem töltött gyermekek utáni pótszabadság *mértéke változatlan*, vagyis:

- egy gyermek után kettő;
- két gyermek után négy;
- három vagy több gyermek után pedig hét munkanap pótszabadság illeti meg a munkavállalót.

A fogyatékos gyermekek utáni pótszabadság mértéke gyermekenként 2-2 nappal *nő*.

A gyermekek utáni pótszabadságra való jogosultság tekintetében azonban hoz változást az új Mt., mivel a pótszabadság *mindkét szülőt külön-külön megilleti*. (Korábban csak a gyermek gondozásában, nevelésében nagyobb részt vállaló szülőt illette meg a pótszabadság, melyről mindkét szülőnek nyilatkoznia kellett.)

Az egyéb pótszabadságok tekintetében új szabályozás, hogy évenként 5 munkanap pótszabadság illeti meg azt a munkavállalót is, akinek 50%-os mértékű egészségkárosodását állapította meg az arra feljogosított rehabilitációs szakértő szerv. Korábban ilyen mértékű pótszabadságra csupán a vak munkavállaló volt jogosult.

A szabadság kiadásának rendje változatlan; azaz a munkavállaló meghallgatását követően a munkáltató joga kiadni azt. Munkáltató legkésőbb 15 nappal a szabadság előtt közli a munkavállalóval a szabadság kiadását. Az új Mt-ben nem szerepel a munkavállalót megillető évenkénti 3 nap azonnali bejelentés mellett kivehető szabadság (a rendes szabadságon belül), ehelyett a munkavállalót *fizetés nélküli szabadság* illeti meg különös méltánylást érdemlő személyi, családi vagy elháríthatatlan ok miatti indokolt távolléte idejére.

A munkavállaló évente 7 munkanapot kérésének megfelelő időpontban köteles kiadni számára a munkáltató, mely azonban nem kérhető a munkaviszony megkezdését követő első 3 hónapra. Ez a jog korábban a rendes szabadság egynegyedére vonatkozott. A szabadság kiadását a munkavállaló legkésőbb 15 nappal a szabadság előtt köteles kérni (korábban ez a határidő 30 nap volt).

A szabadságot az esedékesség évében kell kiadni. Ha a munkaviszony október 1-ején, vagy azt követően kezdődött, akkor legkésőbb a következő év március 31. napjáig kell a szabadságát kiadni.

A munkáltató és a munkavállaló megállapodást köthetnek arról, hogy az alap- és az életkortól függő pótszabadság 1/3 részének kiadását az esedékességet követő naptári évre átvigyük.

A munkavállaló részéről felmerült okból (pl. a fizetés nélküli szabadságának ideje alatt) ki nem adott szabadságot az ok megszűnése után 60 napon belül kell kiadni. Korábban ez az akadályoztatás hosszától függően 30-183 nap volt.

A munkaviszony megszűnésekor a munkavállalónak ki nem adott, időarányos mértékű szabadság napjait munkáltató köteles pénzben megváltani, azaz részére erre az időre járó távolléti díjat megfizetni. Amennyiben a munkavállaló több szabadságot használt fel, mint amennyi időarányosan megillette őt az adott naptári évben, akkor a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor nem követelheti vissza tőle az erre az időre kifizetett munkabérét.

Az új, 2012 évi Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezései a hatályba léptető rendelkezéseknek megfelelően csak 2013. január 1. napjával lépnek majd hatályba. Mindaddig az 1992. évi Mt. rendes szabadságra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni.

2. A munkaközi szünetre vonatkozó új szabályok

A munkaközi szünetre vonatkozó eddigi szabályozás úgy szólt, hogy a hat órát meghaladó napi munkavégzés vagy rendkívüli munkavégzés esetén 20 perc, valamint minden további három óra munkavégzés után szintén legalább 20 perc munkaközi szünetet kellett biztosítani a munkavállaló részére. A munkaközi szünet hossza legfeljebb egy óra időtartamra volt növelhető, azzal, hogy amennyiben a napi munkaidő alatt a munkavállaló többször jogosult munkaközi szünetre, ezek együttes időtartama az egy órát nem haladhatta meg.

Az új, 2012. évi Mt. alapján a hat órát meghaladó napi munkavégzés, illetve rendkívüli munkavégzés esetén – a korábbiakhoz hasonlóan – 20 perc munkaközi szünetet köteles munkáltató biztosítani. Amennyiben a napi munkavégzés, illetve a rendkívüli munkaidő a 9 órát meghaladja, akkor további 25 perc munkaközi szünet kell a munkavállaló részére biztosítani, tehát a 9 órát meghaladó napi munkavégzés esetén a munkaközi szünet tartama összesen legalább 45 perc. A munkaközi szünetet a felek megállapodása alapján lehet legfeljebb 1 óra időtartamra növelni. Munkáltató egyoldalúan tehát nem növelheti a munkaközi szünet tartamát, mivel az a munkavállaló számára hátrányos lehet, mivel a munkaközi szünet nem a munkaidő része, ezért alapesetben nem jár érte díjazás.

A munkaközi szünetet úgy kell kiadni, hogy az a 3. munkaóra utánra, de a 7. munkavégzési óra megkezdése előtti időre essen. Ettől a rendelkezéstől a munkáltató eltérhet, illetve a munkaközi szünetet több részletben is kiadhatja azzal a korlátozással, hogy minimum 20 perc tartamú szünetnek a 3. munkaóra utánra, de a 7. munkavégzési óra megkezdése előtti időre kell esnie. Ezt a 20 percet meghaladó munkaközi szünet(ek) kiadása tekintetében rendelkezhet szabadon a munkáltató.

A munkaközi szünetre vonatkozó szabályok 2012. július 1. napjával léptek hatályba, tehát ettől az időponttól alkalmazandók.

Leccsap az új Adatvédelmi Hatóság

Az új adatvédelmi hatóságot a 2012. január 1. napján hatályba lépő az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény hozta létre („Információs törvény”). A Nemzeti Adatvédelmi és Információs Hatóság („NAIH”) 2012. március 30. napján tette közzé első jelentését, és 2012. május 10. napján az első, nyilvánosan is elérhető döntéseit. A jelentés nagy része és az első három döntés rávilágít arra, hogy a NAIH szigorúan jár el az adatvédelmi ügyekben, különösen a munkaviszonyt érintő esetekben.

Bírság az adatok nem megfelelő tárolásáért

A NAIH 5 millió forintos (21.589 USD) bírsággal sújtott egy társaságot (alperes), amely „archiválási szolgáltatásokat” nyújtott különböző vállalatoknak, beleértve az állami szerveket. A NAIH úgy találta, hogy az alperes elmulasztotta a szükséges biztonsági intézkedéseket az adattárolásra vonatkozóan, melynek következtében egyes dokumentumok (beleértve azokat, amelyek a munkaviszonyt érintő személyes adatokat tartalmaznak) illetéktelen harmadik személyek számára váltak hozzáférhetővé, amely egyúttal az Információs törvény megsértését is jelenti.

A NAIH megállapította, hogy valamennyi dokumentum az alperes, mint adatfeldolgozó törvényes felügyelete alatt állt, ezért az alperes feladata volt a személyes adatokat tartalmazó dokumentumok megfelelő védelméről való gondoskodás. A döntés fontossága abban rejlik, hogy a NAIH nem csupán az adatkezelés jogalapját vizsgálta, hanem szankciót is alkalmazott az adatkezelővel szemben adatvédelmi kötelezettségeinek elmulasztásáért. A döntés megmutatja, hogy nem elegendő az adatkezeléshez szükséges hozzájárulás megszerzése, hanem a megfelelő biztonsági intézkedések megtétele is nélkülözhetetlen. A kérdés a számítási felhőben vagy egyszerű elektronikus környezetben tárolt dokumentumok esetén merül fel, mivel az Információs törvény a „legmagasabb fokú” védelmet követeli meg az adatkezelőktől, illetve adatfeldolgozóktól.

Akár egy körüzenet is járhat magas pénzbírsággal

A NAIH másik két döntésében is viszonylag magas pénzbírságot szabott ki azokra az adatkezelőkre, akik körüzenetet küldtek ügyfeleik számára, melynek révén az ügyfelek belelátást nyertek a többi ügyfél személyes adataiba (név és elektronikus elérhetőség).

A NAIH azzal érvelt, hogy mindez az adatvédelem súlyos megsértését jelenti, mivel a címzettek a megfelelő hozzájárulás nélkül is hozzájuthattak egymás személyes adataihoz. Az alperesek mindkét esetben azt állították, hogy rendelkeztek az érintettek személyes adatainak kezeléséhez szükséges

hozzájárulással. E mellett a NAIH azt is kiemelte, hogy a hozzájárulás nem elegendő azokban az esetekben, amikor a személyes adat a csoport többi tagja által is elérhetővé válik.

A NAIH megoldásként a „BCC” funkció használatát javasolja az elektronikus üzenetek küldése során, még az érintett megfelelő hozzájárulásának megléte mellett is.

Ezeknek az eseteknek az elemzése rámutat arra, hogy akár egy elektronikus üzenettel is megsérthető az adatvédelem követelménye. A korábbi adatvédelmi biztos és az újonnan létrehozott NAIH vezetője közötti alapvető különbség abban rejlik, hogy amíg az adatvédelmi biztos döntése során kiemelte a képzés és a megfelelés fontosságát, addig a NAIH vezetője igen magas pénzbírságokat szab ki, mindennemű előzetes értesítés nélkül.

E mellett a BBC funkció használata állandó etikai problémákat is felvethet.

Növekvő adminisztratív terhek

A fent említett döntésekben foglaltak mellett, a NAIH kiemelt hangsúlyt fektet az adatkezelők bejelentési kötelezettségére is. Amíg más európai uniós szervek (az Európai Bizottságot is beleértve) az adminisztratív terhek csökkentésére törekednek, addig a NAIH valamennyi adatkezelési tevékenység bejelentésének ellenőrzésére törekszik.

A foglalkoztatási és ügyfél adatok kivételével, általában valamennyi adatkezelési tevékenység bejelentés köteles. Ez alól a pénzüzetek, távközlési és közüzemi szolgáltatást nyújtó szervek sem mentesülhetnek, ügyfeleik bevonásával valamennyi adatkezelést be kell jelenteniük, beleértve a kötelező adatkezelést is.

A NAIH első közzétett jelentése alapján több mint 8 ezer bejelentés érkezett a hatósághoz. Az első tapasztalatok azt mutatják, hogy a NAIH rendkívül szigorúan veszi a bejelentési kötelezettséget.

Például a CCTV és a kamerák ügyben a NAIH kimondta, hogy az elektronikus megfigyelőrendszer elhelyezése, annak pontos helyszíne is bejelentés köteles, melynek elmulasztása rendkívül magas pénzbírságot von maga után. Egy másik esete a rendkívül magas pénzbírságok kiszabásának, ha a pénzüzeteknek, mint adatfeldolgozók nem jelentik be a hatóságnak fióktelepeik teljes listáját.

Habár a bejelentés egyelőre díjtalan, folyamatban van a díjazásról szóló rendelet elfogadása, ezért a Közigazgatási és Igazságügyi Minisztérium a regisztrációs űrlap minden egyes oldala után jogosult illeték kiszabására. Ebből kifolyólag még a rendelet hatályba lépése előtt célszerű minden lehetséges adatkezelést bejelenteni.

Mérföldkő a személyiségi jogok értelmezésében

A magyar polgári jogi szabályozás alapján a személyhez fűződő jogok megsértését jelenti a más képmásával, illetve hangfelvételével kapcsolatos bármiféle visszaélés. Visszaélésnek minősül többek között a kép- és hangfelvétel nyilvánosságra hozatala, mivel a kép- és hangfelvétel nyilvánosságra hozatalához elengedhetetlen az érintett személy hozzájárulása. Ellenben a Pécsi Ítéltábla döntésében kimondta, hogy a más személy nyilatkozatát tartalmazó hangfelvétel, annak hozzájárulása nélkül, bizonyítékként felhasználható a per folyamán, különösen abban az esetben, ha ez a tényállás

megállapítása, illetve az igazság kiderítése érdekében szükséges. Ennek további feltétele azonban, hogy a hangfelvételt nyilvánosságra hozó félnek méltányolható érdeke fűződjön a hangfelvétel készítéséhez, illetve nyilvánosságra hozatalához. Ez a döntés precedensértékűnek minősül és mérőkövnek számít a hazai ítélkezésben.