A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről a következő pontokban változott 2019 április 26-tól.

5. A személyiségi jogok védelme[\*](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj5id9d77)

**9. §**

*(2)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj7id9d77)*A munkavállaló személyiségi joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. A személyiségi jog korlátozásának módjáról, feltételeiről és várható tartamáról,*

*továbbá szükségességét és arányosságát alátámasztó körülményekről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatni kell.*

*(3)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj8id9d77)*A munkavállaló a személyiségi jogáról általános jelleggel előre nem mondhat le. A munkavállaló személyiségi jogáról rendelkező jognyilatkozatot érvényesen csak írásban tehet.*

*5/A. Adatkezelés*[*\**](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj9id9d77)

***10. §***[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj10id9d77)*(1) A munkáltató a munkavállalótól olyan nyilatkozat megtételét vagy személyes adat közlését követelheti, amely a munkaviszony létesítése, teljesítése, megszűnése (megszüntetése) vagy e törvényből származó igény érvényesítése szempontjából lényeges.*

*(2) A munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet e törvény Harmadik Részében meghatározott jogának gyakorlása vagy kötelességének teljesítése céljából nyilatkozat megtételét vagy adat közlését követelheti.*

*(3) Az (1) és (2) bekezdés alapján okirat bemutatása követelhető.*

*(4) A munkavállalóval szemben olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.*

*(5) A munkáltató az (1)-(4) bekezdésen alapuló adatkezeléséről az érintettet írásban tájékoztatja.*

***11. §***[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj11id9d77)*(1) A munkavállaló biometrikus adata az érintett azonosítása céljából abban az esetben kezelhető, ha ez valamely dologhoz vagy adathoz történő olyan jogosulatlan hozzáférés megakadályozásához szükséges, amely*

*a) a munkavállaló vagy mások élete, testi épsége vagy egészsége, vagy*

*b) törvényben védett jelentős érdek*

*súlyos vagy tömeges, visszafordíthatatlan sérelmének a veszélyével járna.*

*(2) Az (1) bekezdés b) pontja alkalmazásában jelentős védett érdek különösen*

*a) a legalább „Bizalmas!” minősítési szintű minősített adatok védelméhez,*

*b) a lőfegyver, lőszer, robbanóanyag őrzéséhez,*

*c) a mérgező vagy veszélyes vegyi vagy biológiai anyagok őrzéséhez,*

*d) a nukleáris anyagok őrzéséhez,*

*e) a Btk. szerint legalább különösen nagy vagyoni érték védelméhez*

*fűződő érdek.*

*(3) A munkáltató a munkavállaló vagy a munkáltatóval munkaviszonyt létesíteni szándékozó személy bűnügyi személyes adatát annak vizsgálata céljából kezelheti, hogy törvény vagy a (4) bekezdésben foglaltak szerint a munkáltató a betölteni kívánt vagy a betöltött munkakörben nem korlátozza vagy nem zárja-e ki a foglalkoztatást.*

*(4) A (3) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt a munkáltató akkor határozhat meg, ha az adott munkakörben az érintett személy foglalkoztatása*

*a) a munkáltató jelentős vagyoni érdeke,*

*b) törvény által védett titok, vagy*

*c) a (2) bekezdés b)-d) pontja szerinti törvény által védett érdek*

*sérelmének veszélyével járna.*

*(5) A munkáltató a bűnügyi személyes adat kezelését megalapozó (4) bekezdés szerinti korlátozó vagy kizáró feltételt, és a bűnügyi személyes adat kezelésének feltételeit előzetesen írásban meghatározza.*

***11/A. §***[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj12id9d77)*(1) A munkavállaló a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizhető. Ennek keretében a munkáltató technikai eszközt is alkalmazhat, erről a munkavállalót előzetesen írásban tájékoztatja.*

*(2) A munkavállaló a munkáltató által a munkavégzéshez biztosított információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközt, rendszert (a továbbiakban: számítástechnikai eszköz) - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkaviszony teljesítése érdekében használhatja.*

*(3) A munkáltató ellenőrzése során a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet be.*

*(4) A (3) bekezdés szerinti ellenőrzési jogosultság szempontjából munkaviszonnyal összefüggő adatnak minősül a (2) bekezdésben meghatározott korlátozás betartásának ellenőrzéséhez szükséges adat.*

*(5) A (3) bekezdést alkalmazni kell, ha a felek megállapodása alapján a munkavállaló a munkaviszony teljesítése érdekében saját számítástechnikai eszközt használ.*

MEGJEGYZÉS: Az adatkezelésre vonatkozó szabályok célja, hogy jogalapot teremtsen a munkaügyi adminisztráció során keletkező adatok beszerzésére, bekérésére, kezelésére. A munkáltató által biztosított informatikai eszközökön pedig a munkáltatónak joga van betekinteni a munkával kapcsolatos adatokba. Tehát a magánadatokban nem. Az Mt. új rendelkezése szerint amennyiben nincs külön megállapodás a munkavállaló és a munkáltató között, úgy a munkához biztosított számítógép, táblagép, okostelefon csak munkavégzésre használható.

87. A távmunkavégzés

***196. §****(1)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj149id9d77)*Távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan tevékenység, amelyet számítástechnikai eszközzel végeznek és eredményét elektronikusan továbbítják.*

*(2) A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.*

*(3) A munkáltató - a 46. §-ban foglaltakon túlmenően - tájékoztatja a munkavállalót*

*a) a munkáltató általi ellenőrzés,*

*b) a számítástechnikai vagy elektronikus eszköz használata korlátozásának szabályairól, továbbá*

*c) arról a szervezeti egységről, amelyhez a munkavállaló munkája kapcsolódik.*

*(4) A munkáltató a távmunkát végző munkavállalónak minden olyan tájékoztatást köteles megadni, amelyet más munkavállalónak biztosít.*

*(5) A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállaló a területére beléphessen és más munkavállalóval kapcsolatot tartson.*

***197. §****(1) A munkáltató utasítási joga - eltérő megállapodás hiányában - kizárólag a munkavállaló által ellátandó feladatok meghatározására terjed ki.*

*(2)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj150id9d77)*(hatályon kívül került.)*

*(3)*[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj151id9d77)*(hatályon kívül került)*

*(4) Eltérő megállapodás hiányában a munkáltató állapítja meg az ellenőrzés módját és a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlan területén történő ellenőrzés esetén annak bejelentése és megkezdése közötti legrövidebb tartamot. Az ellenőrzés nem jelenthet a munkavállaló, valamint a munkavégzés helyeként szolgáló ingatlant használó más személy számára aránytalan terhet.*

*(5) Eltérő megállapodás hiányában a munkavállaló munkarendje kötetlen.*

MEGJEGYZÉS: A távmunkavégzés meghatározása került pontosításra. A hatályon kívül helyezett bekezdések az adatvédelemről szóló részbe kerültek, a Munkáltató által biztosított számítástechnikai eszközökre vonatkozó szabályoknál.

***300. §***[***\****](https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A1200001.TV&timeshift=20190426#lbj227id9d77)*A 10-11. §, valamint a 11/A. § a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2016. árpilis 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (általános adatvédelmi rendelet) végrehajtásához szükséges rendelkezéseket állapít meg.*

MEGJEGYZÉS: Ezen paragrafus az adatvédelmi jogharmonizácót szolgálja.