

Kollár Gergő

A munkaügyi adatkezelések szereplői és kötelezettségeik a GDPR tükrében*

ÖSSZEFOGLALÓ

Bár az önálló munka világának évszázados múlta visszatekintő hagyományai alapvetően determinálják az adatkezelések jellegét, mégsem lehet figyelmen kívül hagyni a különféle társadalmi és technológiai változások hatásait a munkavégzés formájára, időbeosztására és helyére is.

Régóta jelenlévő folyamat a termelő- és feldolgozóipar gépesítése,¹ valamint ennek következtében a szigorúan vett fizikai munkák számának csökkenése. Az átmeneti munkanélküliség jelenségén túllendülve a gazdaság a szolgáltatói szektor bővítésével és új „szellemi” ágazatok létrehozásával a munkaerőpiac átszervezését idézi elő, aminek számos következménye ismert már ma is.² Említhető például a munkavégzés formája kapcsán az informatikai eszközök nagymértékű használata, valamint a munkavégzés keretétől szolgáló szervezet átalakulása. Kétségtelen, hogy az erőforrások mobilitásából és könnyű elérhetőségéből adódóan csökken a szükség centralizált, hierarchián alapuló munkakörnyezet fenntartására, hiszen ugyanaz a munka könnyebben, költséghatékonyabban elvégezhető sokpólusú, sejt-szerűen felépülő, rugalmasan működő tagolt szervezetrendszer formájában. Ezzel párhuzamosan kerülhetnek előtérbe az atipikus foglalkoztatási formák különböző megnyilvánulásai, lehetővé téve a munkáltató és a munkavállaló egymáshoz viszonyított földrajzi helyzetének irrelevánssá válását vagy az előre meg nem határozott munkaidőben történő munkát (zero-hours contract).³

Az Mt.⁴ 32. §-a szerint a munkaviszony alanyai a munkáltató és a munkavállaló. Ahogy munkajogi szempontból sem ilyen egyszerű a helyzet, adatkezelési szempontból is számos másik szereplő azonosítható az egyes folyamatok vizsgálata során. Kétségtelen tény azonban, hogy a két meghatározó szereplő az adatkezelőként működő munkáltató és az érintetti minőségben megjelenő munkavállaló.⁵

* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készült.

¹ Heiner Lasi, Peter Fettke, Hans-Georg Kemper, Thomas Feld, Michael Hoffmann: *Industry 4.0. Business & Information Systems Engineering* 6., (2014). 239 o.

² Yoneji MASUDA (1981): *The Information Society, as Post-Industrial Society*. Washington, World Future Society. 63 o.

³ Bankó Zoltán, Szőke Gergely László: *Az információtechnológia hatása a munkavégzésre*. Pécs, Utilitates Bt., 2015. 24-28 o.

⁴ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.)

⁵ Balogh, Zsolt György ; Polyák, Gábor ; Rátai, Balázs ; Szőke, Gergely László: *Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban, Infokommunikáció és Jog* 9 : 50 10 o. (2012)

A munkáltató, mint adatkezelő

A törvény szerint munkáltató az a jogképes személy, aki munkaszerződés alapján munkavállalót foglalkoztat. A GDPR adatkezelői státust nem de iure ad, ahhoz, hogy meghatározhatóvá váljon az adatkezelő személye meg kell vizsgálni az adatkezelés körülményeit. A GDPR⁶ 4. cikkében olvasható fogalom meghatározások 7. pontja definiálja az adatkezelőt és két talán legfontosabb ismérveként hozza abbéli tulajdonságait, hogy a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt képes meghatározni. Nem vitás, hogy a munkaviszonyokban az adatkezelés célját és eszközeit tipikusan a munkáltató határozza meg, így általában nem okoz különösebb problémát legalább egy adatkezelő azonosítása, hiszen valószínűleg a munkaszerződést a munkavállalóval megkötő személy lesz az.⁷ Azonban ugyanazon munkavállaló esetén könnyen előfordulhat több adatkezelő együttes vagy akár egymástól független tevékenysége is. Az Mt. 195. § lehetővé teszi a munkaviszony több munkáltató általi létesítését, amely nagy valószínűséggel a GDPR 26. cikkében meghatározott közös adatkezelői helyzetet keletkeztethet. Eltérő a helyzet az Mt. XVI. fejezetében részletezett munkaerő-kölcsönzés megvalósulása esetén, amikor egy személy gyakorolja a munkáltatói jogok jelentős részét – tehát egy adatkör tekintetében szükségképpen adatkezelő – míg egy másik élhet a munka irányítása adta jogosítványával és ezáltal szintén adatkezelővé válhat. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő pozícióinak értékelése során felmerülhet a már említett közös adatkezelés, de lehetséges, hogy az egyik fél adatkezelő, míg a másik adatfeldolgozó, végezetül nincs kizárva, hogy mindkét fél adatkezelő és bizonyos adatokat rendszeresen továbbítanak egymásnak. A kérdés rendezését mindig – az eset összes körülményét figyelembe véve – az adatkezelő(k)nek kell rendezni.

A munkáltató azonosításának és pozíciójának jelentősége a GDPR által adatkezelőkre előírt kötelezettségek meghatározásában rejlik.⁸ Lévén ő az ura az adatkezelésnek a Rendelet szinte minden felelősséget és a kötelezettségek jelentős részét is az adatkezelőhöz, vagyis a munkáltatóhoz telepíti.⁹ A korábbi gyakorlathoz képest jelentős változást idézett elő az elszámoltathatóság elve,¹⁰ amely szerint az adatvédelmi megfelelés igazolásának és dokumentálásának feladata kifejezetten az adatkezelőt terheli.¹¹

Az Mt. szabályai szerint a munkáltató a munkavállalóktól kizárólag olyan adatokat gyűjthet, valamint csak olyan adatokat tarthat nyilván, amelyek munkaviszony

⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete 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 (Továbbiakban: Rendelet, GDPR)

⁷ Bankó, Zoltán; Szőke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016), 45 o.

⁸ Kis Kelemen Bence – Hohmann Balázs: A Schrems ítélet hatásai az európai uniós és magyar adattovábbítási gyakorlatokra. Infokommunikációs jog, 2016/2., 64-66. o.

⁹ GDPR 24. cikk

¹⁰ A GDPR 5. cikk (2) bekezdés szerint az adatkezelő felelős az alapelveknek való megfelelésért, továbbá képesnek kell lennie e megfelelés igazolására.

¹¹ Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter: Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 207 o.

létesítéséhez, fenntartásához és megszüntetéséhez, illetve a szociális-jóléti juttatások biztosításához szükségesek és a munkavállaló személyhez fűződő jogait nem sértik.¹² Gyakorlati szempontból vizsgálva a munkáltató munkavállaló viszonylatában fennálló kötelezettségeiről elmondható – ahogy egyébként más érintettekkel kapcsolatban is – hogy alapvetően egy jól átgondolt adatkezelési rendszer felépítésén, fenntartásán és ütemezett felülvizsgálatán keresztül teljesíthetők. E tekintetben legalább négy nagy területet kell elhatárolnia és összhangba hoznia a munkáltatónak, ugyanis a rendszer csak a négy terület együttes tevékenysége által jöhet létre. A gyakorlat által kimunkált rendszerelemek az alábbiak:

1. szervezési feladatok,
2. jogi feladatok,
3. informatikai feladatok,
4. biztonságtechnikai feladatok

1. Szervezési feladatok

A Rendelet szerint „*az adatkezelő megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajt végre (...)*”.¹³ A megfelelés szervezési oldala egyes tisztségek és feladatok rendszeresítését, valamint a szervezet tagjainak felkészítését foglalhatja magába. Mindenképpen ki kell emelni az adatvédelmi tisztviselő intézményét, amelyet kifejezetten a Rendelet vezetett be. A tisztviselőnek pedig elsősorban tájékoztatói, ellenőrzési, tanácsadási és kapcsolattartási feladatokat köteles ellátni az adatkezelő megbízásából. Kijelölésére nem minden adatkezelő köteles.¹⁴ Szintén szervezési feladat a szervezeten belüli felelősségi körök egyértelmű elhatárolása és egy riasztási/kapcsolattartási lánc felépítése, ugyanis elengedhetetlenül fontos a gördülékeny kommunikáció annak érdekében, hogy egy adatvédelmi incidens elbírálása vagy egy érintetti kérelem megválaszolása a szabad kapacitásokat is figyelembe vevő módon, határidőre megtörténhessen. Végül, de nem utolsó sorban az adatvédelmi jog különösen fontosnak tartja az adatokon műveletek végző személyek adatvédelmi képzését, figyelemfelkeltő és tudatosságnövelő tréningek, illetve képzések által.¹⁵ Így munkáltatóként meg kell vizsgálni, hogy a tevékenységéből vagy a kezelt adatfajtákból adódóan szükséges-e adatvédelmi tisztviselő kijelölése, akihez a későbbiekben a dolgozók kérdéseikkel és panaszaiikkal fordulhatnak. Továbbá ki kell jelölnie a szervezeten belüli felelősöket az egyes részfeladatok ellátásáért. Azonban mindezeknél is fontosabb, hogy a fenti szereplők megfelelő ismeretekkel rendelkezzenek a jogszabályi és belső előírásokról, annak érdekében, hogy a későbbiekben felépített rendszert működésben tudják tartani.

2. Jogi feladatok

A GDPR-ből kiolvasható, tisztán jogi feladatokat három kulcsterületre lehet osztani, ezek a szabályozás, elszámoltathatóság és a tájékoztatás.

¹² Mt. 10. §

¹³ GDPR 24.

¹⁴ GDPR 37-38 cikkek

¹⁵ GDPR 39. cikk

Szabályozás alatt értendő minden belső szabályozó létrehozása vagy normatív döntés meghozatala, amelyek a dolgozók ismereteit gyarapítja az elvárt magatartások vonatkozásában. Ilyenek lehetnek az adatkezelési szabályzat, informatikai biztonsági szabályzat vagy az üzletmenet-folytonosság terv stb.

Az elszámoltathatóságot biztosító jogi dokumentumok tartoznak a második területhez. Ezeknek fő feladata, hogy a pozitív gyakorlatot igazolják külső szereplők (érintett, hatóság, partnerek) felé. Ilyen dokumentum a GDPR által bevezetett adatvédelmi hatásvizsgálat¹⁶ (DPIA), a jogos érdek fennállását alátámasztó érdekmérlegelési teszt,¹⁷ valamint a különféle nyilvántartások is (pl.: incidens nyilvántartás,¹⁸ adatkezelési nyilvántartás¹⁹)

A harmadik területet alkotják az adatkezelési tájékoztatók. Ezen dokumentumok kifejezett célja az érintettek tájékoztatása az adatkezelés részleteiről, amely kötelezettséget a GDPR 12. cikke keletkezteti (átlátható tájékoztatás). Elterjedt kifejezések ugyanerre a dokumentumra az adatkezelési nyilatkozat és az adatkezelési szabályzat is, amelyek azonban nem megfelelőek, főként azért mert könnyen összehasonlíthatóvá teszik a tájékoztatási kötelezettségnek eleget tevő tájékoztatót, például a belső használatra rendelt adatkezelési szabályzattal (ami nyilvánvalóan terjedelméből és részletességéből fakadóan sem lehet alkalmas az érintettek tájékoztatására) vagy egy hozzájáruló nyilatkozattal (amely pedig pont ellenkezőleg, az érintett nyilatkozatát tartalmazza nem az adatkezelőjét).

3. Informatikai feladatok

Az adatvédelmi jog és a technológia fejlődésének kölcsönhatásaira tekintettel külön területet szükséges szentelni az informatikai eszközök biztonságos működtetésével kapcsolatos feladatoknak. Szoftver és hardver oldalon is egyaránt figyelemmel kell lenni az adatvédelmi – főként egyébként adatbiztonsági – szempontokra a rendszerelemek teljes életciklusa alatt, így egészen a beszerzéstől kezdődően a használaton keresztül a biztonságos selejtezésig. Gyakorlati szempontból a feladatok jelenthetik az adatvesztés megelőzési mechanizmusokat, a visszaállíthatatlan törlés megvalósítását vagy a hálózati határvédelmet és a kommunikáció biztonságát, valamint a végpontvédelmi eljárásokat.²⁰

4. Biztonságtechnikai feladatok

Az informatikai biztonságon kívül mindenfajta (adminisztratív, fizikai) védelmi intézkedéseket magában foglalja, így a lehetőségek gyakorlatilag végtelenek, példaként említhetők:²¹

¹⁶ GDPR 35. cikk

¹⁷ GDPR 6. cikk

¹⁸ GDPR 30. cikk

¹⁹ GDPR 33. cikk

²⁰ Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info.tv.) 25/I. §

²¹ Info.tv. 25/I. §

- adathordozók leltározása,
- eszközök, iratok kiviteli gyakorlatának meghatározása,
- riasztó, CCTV megfigyelő vagy beléptető rendszer telepítése,
- felhasználói szokások korlátozása (közösségi média, böngészés, e-mail csatolmányok),
- jogosultsági szintek pontos meghatározása és betartatása,
- megfelelő jelszókezelés kialakítása,
- tűz- és villámvédelem,
- ajtók, irattárolók zárhatósága és tényleges zárása stb.

A munkavállaló, mint érintett

Az Mt. hasonlóan a munkáltatóhoz a munkavállaló fogalmát is meghatározza, a 34. § szerint munkavállaló az a természetes személy, aki munkaszerződés alapján munkát végez. A fogalom nyelvtani értelmezése által egyértelműen megállapítható, hogy a munkavállaló – természetes személy mivoltából fakadóan – jellemzően érintettként fog megjelenni az adatkezelésben. A jelenlegi gyakorlat szerint három együttesen jelenlévő tényező jellemzi a munkavállaló érintetti pozícióját a munkáltatóval szemben: nagyszámú (i) és szenzitív adatok (ii), valamint a kiszolgáltatottság (iii).²²

A három tényező közül utóbbi szorul a legkevesebb magyarázatra, hiszen a kvázi autentikus jogszabály értelmezésre jogosítvánnyal rendelkező szerv azt explicite kimondta. A 29-es munkacsoport (ma már Európai Adatvédelmi Testület) WP248 állásfoglalásában²³ definiálta a kiszolgáltatott helyzetben lévő érintettek csoportját. Az ilyen viszonyrendszerek esetén nincs hatalmi egyensúly az érintettek és az adatkezelő között, ami azt jelenti, hogy az egyének adott esetben nem tudják adataik kezelését könnyen engedélyezni vagy ellenezni, illetve nem tudják a jogaikat gyakorolni. A munkacsoport állásfoglalásában ide sorolja a munkavállalókat, tehát azokat ilyenekként tanácsos kezelni.

Az adatok mennyisége kapcsán, ha áttekintjük azt a számos ágazati jogszabályt, ami valamilyen formában hatással van az adatrögzítési vagy adatszolgáltatási gyakorlatokra érthetővé válik, hogy miért kerülhet kiterjedt adatkör birtokába a munkáltató akár csak egy munkavállaló foglalkoztatásával. Jellemzően az idő előre haladtával – a munkában töltött évek alatt – pedig inkább az adatok számának növekedése várható, mintsem csökkenése. A jogszabályi előírások mellett azonban fontos azt is látni, hogy – a hazai gyakorlatban is általánosan elfogadott – rendes munkaidő napi 8 órás rendelkezésre állási kötelezettséggel jár, ami ráadásul az esetek túlnyomó részében a munkáltató által kijelölt munkavégzési helyen töltendő el. Az együtt töltött idő alatt óhatatlanul előforduló „informális” adatszerezések mellett pedig feltétlenül ki kell emelni a munkáltató saját megfontolásából történő adatgyűjtését, hiszen kétségtelenül minden munkáltató feltett szándéka ismerni saját dolgozóit,

²² Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 2/2017 on data processing at work (WP 249)

²³ A 29. cikk alapján létrehozott Adatvédelmi Munkacsoport: Iránymutatás az adatvédelmi hatásvizsgálat elvégzéséhez és annak megállapításához, hogy az adatkezelés az (EU) 2016/679 rendelet alkalmazásában „valószínűsíthetően magas kockázattal jár”-e (WP 248)

valamint ellenőrizni a munka megfelelő elvégzését. A folyamat már az újonnan jelentkezőknél elkezdődik a munkáltató rekrutációs eljárása keretében, többsége a jogviszony fennállása alatt megy végbe, de a megszüntetést követően sincs kizárva a felbukkanása (pl.: versenytalpmi megállapodás teljesítésének ellenőrzése).

A harmadik fontos tényező egy munkavállaló adatainak kezelése kapcsán az adatok jellege, illetve minősége. A munkáltató törvényben előírt adó- és járulékkötelezettségek teljesítése (adó, adóelőleg, járulékok megállapítása, bérszámfejtés, társadalombiztosítási, nyugdíj ügyintézés) céljából szükségképpen kezeli munkavállalói és bizonyos esetben családtagjaiknak adójogszabályokban előírt személyes adatait.²⁴ Elvonatkoztatva a jogszabályok elvárásaitól, az újabb és újabb technológiai innovációk már lehetővé tesznek olyan megoldásokat, amelyek a megszokottnál érzékenyebb adatok gyűjtését teszik lehetővé. Ilyenek lehetnek a különböző biometrikus azonosító rendszerek (pl.: retina- vagy vénaszkenner, ujjlenyomat azonosítás, arcfelismerés).

A fenti területekkel kapcsolatban, munkavállalóként adatvédelmi szempontból kiemelt szerepe a GDPR által biztosított érintetti jogoknak, valamint a sokszor személyes adatok kezelésén keresztül sérülő személyiségi jogoknak van, ezek közül is élen az emberi méltóság védelmével.

A GDPR alapvetően megőrizte az adatvédelmi irányelv által kialakított érintetti jogok rendszerét, nívum az elfeledtetéshez való jog és az adathordozhatósághoz való jog²⁵, habár munkahelyi relevanciájuk csekélynek mondható a jelenlegi gyakorlatban. Az érintetti jogok a Rendelet III. fejezetében kerültek elhelyezésre, amelyről rövid összefoglalót az alábbi táblázat ad:

GDPR cikk	Az érintetti jog	A jog tartalma
12-14. cikk	Átlátható tájékoztatás és kommunikáció	A személyes adatok kezelésével kapcsolatos tájékoztatást tömör, átlátható és könnyen hozzáférhető formában kell megtenni. Világos és érthető nyelvezetet kell használni. Írásban, elektronikus úton vagy szóban történhet.
15. cikk	Hozzáférési jog	Az érintett jogosult arra, hogy az adatkezelőtől visszajelzést kapjon arra vonatkozóan, hogy személyes adatainak kezelése folyamatban van-e, és ha ilyen adatkezelés folyamatban van, jogosult arra, hogy a személyes adatokhoz hozzáférjen, valamint az adatokról másolatot kapjon. (pl. teljesítmény-értékelési folyamatban ²⁶)
16. cikk	Helyesbítéshez való jog	A pontosság alapelveinek megfelelően az érintettnek joga van kérni, hogy a róla tárolt pontatlan adatokat helyesbítsék.

²⁴ Pl. a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény

²⁵ Péterfalvi Attila, Révész Balázs, Buzás Péter: Magyarázat a GDPR-ról. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2018. 149 o.

²⁶ Ld. Hohmann Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317-327. o.

17. cikk	A törléshez való jog (elfeledtetéshez való jog)	Az érintettek biztosított a joga, hogy az adatkezelőtől bizonyos feltételek mellett kérhesse a személyes adatok törlését.
18. cikk	Az adatkezelés korlátozásához való jog	Az adatalanyok joga van ahhoz, hogy korlátozza a személyes adatokkal kapcsolatos műveleteket olyan esetekben, amikor a jogalap vagy az adatok pontossága vitatott.
20. cikk	Az adathordozhatósághoz való jog	A rendelet az érintettek számára bizonyos körülmények között jogosultságot biztosít arra, hogy az őt érintő személyes adatokat strukturált, általánosan használt és gépileg olvasható formában megkapja, és továbbítsa ezeket az adatokat egy másik adatkezelőnek. Ennek feltétele, hogy az adatkezelés hozzájáruláson vagy szerződésen alapuljon és automatizált módon történjen.
21. cikk	A tiltakozáshoz való jog	Az érintett kifogása esetén, az adatkezelőnek meg kell szüntetnie a személyes adatok kezelését, kivéve, ha az adatkezelő bizonyítja, hogy az adatkezelést olyan kényszerítő erejű jogos érdek indokolja, amely elsőbbséget élvez az érintett érdekeivel, jogaival és szabadságaival szemben, vagy amely jogi igények előterjesztéséhez, érvényesítéséhez vagy védelméhez kapcsolódik. Tiltakozni alapvetően jogos érdeken alapuló, vagy közhatalmi jogosítvány gyakorlásához kapcsolódó, illetve közérdekű adatkezeléssel szemben lehetséges, valamint bármely adatkezeléssel szemben, amelynek célja közvetlen üzletszerzés vagy tudományos és történelmi kutatási, illetve statisztika készítése.
22. cikk	Automatizált döntéshozatal egyedi ügyekben, beleértve a profilalkotást	Az érintett jogosult arra, hogy ne terjedjen ki rá az olyan, kizárólag automatizált adatkezelésen – ideértve a profilalkotást is – alapuló döntés hatálya, amely rá nézve joghatással járna vagy őt hasonlóképpen jelentős mértékben érintené.

1. táblázat (érinteti jogok)

Egyéb lehetséges szereplők

A munkaviszonyok alanyai az Mt. 32. § szerint a munkáltató és a munkavállaló. A munkavállalói adatok szempontjából azonban előfordulhatnak egyéb, a munkáltatótól eltérő szereplők is, amelyek lehetnek adatkezelők vagy adatfeldolgozók.

A Rendelet fogalommeghatározása szerint adatfeldolgozó az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely az adatkezelő nevében személyes adatokat kezel.²⁷ A fogalom értelmezésekor különös jelentősége az adatfeldolgozó adatkezelési önállóságának, másképpen függő helyzetének van.²⁸ Vagyis egyfelől nem lehet olyan, aki egymaga képes az adatkezelés célját és eszközeit meghatározni, hiszen ezáltal adatkezelővé válna. Másfelől nem lehet

²⁷ GDPR 4. cikk 8. pont

²⁸ 07/2020. sz. iránymutatás az adatkezelő és az adatfeldolgozó GDPR szerinti fogalmáról

az érintettől és az adatkezelőtől is teljesen független szereplő sem, ugyanis ebben az esetben a GDPR 4. cikkének 10. pontjában rögzített „harmadik fél” válna belőle. Adatfeldolgozó csak az lehet, aki az adatkezelő nevében – tehát rá való tekintettel, az adatkezelő érdekében, az ő utasításainak megfelelően – végzi a tevékenységét, anélkül, hogy bármilyen saját célja, döntési kompetenciája felmerülne az adatkezelés viszonyrendszerében. A fenti megállapítást erősíti a GDPR 28. cikkének (3) bekezdése, amelyen adatfeldolgozói megállapodás/szerződés megkötését várja el a felektől. Tipikus adatfeldolgozók lehetnek a munkaviszonyokban a külsős könyvelői irodák, különböző tárhelyszolgáltatók (pl.: web- és levelezőszerver, felhőtárhely), külsős IT támogatást nyújtó cégek, vagyonőr vállalkozások.

A több adatkezelős konstellációkról már esett szó korábban (pl.: munkaerő-kölcsönzés), így azok részletezésétől eltekinthetünk. E helyütt még a hatóságok közrehatását, valamint az üzemorvos tevékenységét kell megemlíteni. Előbbi kétségtelenül önálló adatkezelő, a részére történő adatszolgáltatás általában jog által szabályozott. Utóbbi azonban csak a megfelelő gyakorlat esetén minősül adatkezelőnek,²⁹ ugyanis különleges adatok, így az egészségügyi adatok kezelésére a munkáltatónak korlátozott lehetőségei vannak mindössze. Ha a munkáltató teljeskörű információ áramlást vár el az egészségügyi szolgáltatótól, tehát amikor az üzemorvost úgymond adatfeldolgozóvá „minősíti át” vélelmezhetően jogellenes.

Adatkezelők és adatfeldolgozók mellett előfordulhatnak ún. harmadik felek is, amelyek a Rendelet definíciója szerint csak az adatkezelőtől, adatfeldolgozótól és az érintettől is eltérő személyek lehetnek. Gyakorlati szempontból harmadik fél tehát minden olyan személy vagy szervezet, aki formálisan nem részese az adatkezelésnek a folyamat adott pillanatában. Azonban sem jogszabály, sem a joggyakorlat nem zárja ki azt, hogy harmadik fél jogszerű adattovábbítás címzettjeként maga is adatkezelővé váljon.

Összegzés

Látható talán jelen tanulmány alapján, hogy bár az adatvédelmi jog alapján esetről esetre szükséges elbírálni az érintetti, adatkezelői, adatfeldolgozói és egyéb pozíciókat, a munkaügyi folyamatok tipikusnak nevezhető résztvevőivel kapcsolatban ezek a szerepkörök viszonylag jól azonosíthatók. Ezzel összefüggésben a gyakorlati megfeleléshez szükséges kötelezettségek az adatkezelői oldalon és jogok az érintetti oldalon is számba vehetők, amely információ birtokában a munkáltató adatkezelési struktúrája talán könnyebben felépíthető, a munkavállalók jogaik gyakorlásában hatékonyabban támogathatók.

²⁹ Az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény