

ISMERTETÉS

A munkahelyi adatvédelem aktuális kérdései – Összefoglaló a Magyar Munkajogi Társaság szervezésében 2010. december 1-jén tartott előadásról

I. A munkahelyi adatvédelem tartalma a hatályos jogban

Az előadás bevezető részében a munkahelyi adatvédelem tartalmát meghatározó tényezők kerültek ismertetésre, elsősorban az adatvédelem dogmatikai besorolása a munkajogban, a munkahelyi adatvédelmi jogi szabályozás fejlődése, az adatvédelem struktúrája az egyes foglalkoztatási jogviszonyokban és az adatvédelem keretében védett érdekek jellemzői.

Az adatvédelem dogmatikai besorolását különösen a személyiségvédelmi, a gondoskodási kötelezettség és az önálló mellékkötelezettség keretében lehet elvégezni. A személyiségvédelmi kötelezettség értelmezése az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint az információs önrendelkezési jog, a polgári jogban az általános személyiségi jog, a 95/46/EK irányelv szerint a magánélet védelméhez való jog, a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Atv.) szerint a személyes adatok védelméhez való jog és a munkajogban a személyiség védelmét biztosító jogok (Mt. 8. § (2) bekezdése) alapján lehetséges. A személyiségvédelmi kötelezettség mellett leggyakrabban a magyar jogban az adatvédelem önálló mellékkötelezettségként való értelmezése jelenik meg. A munkáltató kötelezettsége a munkavállalók személyes adatainak védelmére kiterjed a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkáltató és harmadik személy közötti, a munkavállalók egymás közötti, valamint a munkavállaló és harmadik személy közötti adatkezelésre. A munkahelyi adatvédelem tartalma ennek megfelelően változik, egyes részterületei bővülnek.

A munkahelyi adatvédelem megítélését másrészt a jogi szabályozás fejlődése befolyásolja. Az Atv. hatályba lépését követően számos ágazati törvény került elfogadásra, amelyek a munkahelyi adatvédelem egyes területeinek meghatározásában mérföldkönek számítanak. Ide sorolhatóak különösen az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény, az elektronikus hírközlésről szóló 2003. évi C. törvény, a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény, a humán-genetikai adatok védelméről, a humán-genetikai vizsgálatok és kutatások, valamint a biobankok működésének szabályairól szóló 2008. évi XXI. törvény, és a tisztességes eljárás védelméről, valamint az ezzel összefüggő törvénymódosításokról szóló 2009. évi CLXIII. törvény.

A munkahelyi adatvédelem tartalmát tovább árnyalja az, hogy az egyes foglalkoztatási jogviszonyokban az adatvédelmi szabályozás terjedelme eltérő, és ennek megfelelően az adatvédelem keretében védett érdekek érvényesülése is különböző. A munkavállaló védett érdekei között említhetők az egyéniség megőrzése, a személyiség hiteles értékelése, a személyiség teljes átvilágításának megelőzése, az adattovábbításról és nyilvánosságra hozatalról való döntés, a személyiségprofil összeállításának megelőzése. A munkáltató védett érdekei közé különösen a tulajdon védelme, a tisztességtelen piaci magatartás tanúsításának megelőzése, a vállalkozás szabadsága és a jóhírnév védelme sorolható. Ezeken kívül figyelembe kell venni a harmadik személy adatvédelemhez fűződő érdekeit és a közérdek védelmét. Ezen érdekek védelme érdekében összetett mérlegelést kell elvégezni, amely az adatkezeléshez kapcsolódóan új tényezők bevonását és körülmények figyelembe vételét teszi szükségessé, amely egyben az adatvédelmi jog egyik legnagyobb kihívását is jelenti.

II. A bűnügyi személyes adatok kezelése

A munkahelyi adatvédelem aktuális kérdései között kiemelt helyet foglal el a bűnügyi személyes adatok kezelésének átfogó reformja a magyar jogban, amely az előadásban részletesen bemutatásra került. A bűnügyi nyilvántartási rendszer szabályainak módosítása keretében egységes szempontrendszer alapján kerültek meghatározásra a bűnügyi személyes adatok kezelésének feltételei az egyes ágazati jogszabályokban, s köztük a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényben (Mt.).

Az új szabályozási koncepció alapjául a 144/2008. (XI. 26.) AB határozatban foglalt követelmények szolgáltak, amelyben részletesen kifejtésre került az információs önrendelkezéshez való jog passzív és aktív oldala. Az intézményvédelmi kötelezettséggel összefüggésben az Alkotmánybíróság leszögezte, hogy „a bűncselekmények elkövetéséhez fűződő következmények hatóköre nem lehet korlátlan. Az elítélés ténye a büntetőjogon kívüli szférában nem vezethet szükségtelen korlátozásokhoz.”

Az állam intézményvédelmi kötelezettsége keretében a rehabilitáció és reszocializáció elősegítése - az emberi méltósághoz való jog alapján - jelenti a bűnügyi személyes adatok védelme újraszabályozásának kiindulópontját. A bűnügyi nyilvántartás ugyanis nem lehet a megbízhatóság vizsgálatának eszköze, mintegy másodlagos joghátrányként. A szükségesség elve alapján a korábbi bűnügyi nyilvántartási rendszerben nyilvántartott adatok tekintetében fogalmazta meg az Alkotmánybíróság, hogy azok rendkívül széles köre nem pontos, nem átlátható, nem egyértelmű, valamint nincs különbség a közjogi és magánjogi felhasználók között, az adatigénylés tartalma tisztázatlan, s ezáltal „a bűnügyi nyilvántartás így általában véve a teljes foglalkoztatási, munkavállalói szférában a személyiség „általános átvilágításának” eszközévé válik.”

Az információs önrendelkezéshez való jog aktív oldalának vizsgálatakor az adatalany hozzájárulása jelenik meg, mint legfőbb ismérv a határozatban. A kvázi kötelező adatszol-

gáztatás miatt a korábbi szabályozásban a hozzájárulás formálisnak volt tekinthető. Ebből következően az új szabályozás szerint az adatok igazoltan szükséges mértékére kell korlátozódnia az adatok kezelésének. A legitim cél és az arányosság követelménye kell, hogy jelentse az adatigénylés határát azzal, hogy „az igényelt adat a döntésre jogosult felhasználó – ellenőrzési, mérlegelési szempontjai szerinti – valódi tájékoztatására szolgáljon”.

A munkához való jog korlátozásával összefüggésben is vizsgálat tárgyát képezte a bűnügyi személyes adatok kezelésének jogszerűsége. A legfontosabb megállapítás ezzel kapcsolatban az, hogy a „szubjektív és az objektív korlátozások végső korlátja az, hogy a foglalkozás gyakorlásának mindenki előtt nyitva kell állnia”. A munkához való jog korlátozását részleteiben nem vizsgálta az Alkotmánybíróság. Az elemzés e tárgyban arra irányult, hogy a magánnyomozói tevékenység végzésének feltételeivel szemben az Alkotmány 9. § (2) bekezdése és a 70/B. § alapján milyen követelmények támaszthatóak. Az AB határozat szerint a bűnügyi személyes adatok kezelésekor érintett jogok korlátozására általános mérce nincs, ezért a jogalkotó mindenekelőtt a szükségesség elve alapján megfogalmazott követelményeknek megfelelően alakította ki a jogi szabályozás rendszerét.

A munkaviszonyban a Mt. 77/A. §-ában kerültek pontosításra a foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra vonatkozó személyes adat kezelésének feltételei, amely speciálisan szabályozza a bűnügyi nyilvántartási rendszerből történő adatkérés feltételeit. E rendelkezés a 2009. évi XLVII. törvénnyel való összhang megteremtése céljából ágazat-specifikusan tartalmazza a nyilvántartási rendszerből való lekérdezés szabályait. A munkáltató tehát kizárólag a Mt. 77/A. § alapján járhat el a bűnügyi nyilvántartási rendszer adatainak megismerésekor. A Mt. 77/A. § (1)-(2) bekezdése szerint a munkáltató hatósági bizonyítványt kérhet a munkavállalótól akként, hogy a foglalkozástól eltiltás tárgyában nyilatkozzatja arról, hogy áll-e a munkavállaló az adott foglalkozás tekintetében – az adott ágazat megjelölésével – foglalkozástól eltiltás hatálya alatt. A jogalkotó a hatósági bizonyítványt jelölte meg annak eszközéül, hogy a munkavállaló a foglalkozástól való eltiltást igazolja. A büntetlen előélet „tanúsításának” korábbi koncepcióját ezzel felváltotta egy új igazolási rendszer, amelyben kizárólag a foglalkozástól való eltiltás tekintetében igazoltathatja a munkáltató a munkavállalót.

Az adatkezelés jogszerűsége a munkaerő-felvételi eljárásban a Mt. 77/A. § (1) bekezdése szerint minősíthető. A munkáltató joga a személyes adat felvételére azon személyes adatra terjed, amely „olyan foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra” vonatkozik, amely a „munkaviszony létesítését nem teszi lehetővé”. Ebben az esetben a jogszabály a munkáltató részére egyfajta „szabad mérlegelést” biztosít azáltal, hogy a lényeges tájékoztatás követelménye alapján - a Mt. 77. § (1) bekezdése szerint - jogszerűen felvehető személyes adatokat kezelheti. Ezen kívül az adatvédelmi alapelveket úgymint a szükségesség, arányosság, célhoz-kötöttség, tisztességes adatkezelés és az adatok minősége, köteles figyelembe venni.

Az adatkezelés jogszerűsége a munkaviszony fennállása alatt – a Mt. 77/A. § (2) bekezdése és (4) bekezdése szerint – abban különbözik a munkaviszony létesítése előtti adat-

felvételtől, hogy ekkor az adatfelvétel tárgya azon személyes adat, amely arra vonatkozik, hogy a munkavállaló munkakörének megfelelő vagy a munkakör részét képező foglalkozástól eltiltás hatálya alatt áll-e. További lényeges különbség az, hogy a munkáltató nemcsak a munkavállaló felhívásával, hanem egyéb módon történő tudomásra jutással is vehet fel adatot a munkavállaló „büntetlen előéletéről”. Ez esetben azonban aggályos lehet, hogy ugyan a jogalkotó a Mt. 77/A. §-val szűk keretek közé szorította a munkáltató információhoz való jutását - az adatok megismeréséhez való jogot, egyúttal mégis megengedi annak lehetőségét, hogy az egyéb forrásból történő információ megszerzésének ugyanolyan jogkövetkezménye legyen, mint a Mt. 77/A. § (4) bekezdés a) pont szerinti igazolás bemutatásának. A Mt. 77/A. § (4) bekezdése b) pont szerinti egyéb módon való tudomásra jutás elismerése megkérdőjelezi az egyéb vonatkozásban szigorú szabályozás célját.

A Mt. 77. § (1) bekezdése és a Mt. 77/A. § viszonyával összefüggésben elmondható, hogy a Mt. 77/A. § speciális a Mt. 77. § (1) bekezdéséhez képest. Ez utóbbi mégis jelentőséggel bírhat a Mt. 77/A. § alkalmazásakor. A munkáltató pl. azon foglalkozások tekintetében nyilatkozathatja a munkavállalót, amelyek lényegesek a munkaviszony létesítése szempontjából. A Mt. 77. § (1) bekezdése szerinti lényeges tájékoztatás elve irányadó akkor is, ha pl. a Mt. 77/A. § (4) bekezdése b) pontja szerint egyéb módon jut a munkáltató tudomására a kizáró ok. A Mt. 77/A. § (2) bekezdése szerinti „munkakörének megfelelő vagy munkakörének részét képező” foglalkoztatástól eltiltás értékelésekor figyelembe kell venni azt is, hogy az adott munkakör szempontjából valóban lényeges körülményre vonatkozik a szóban forgó tény.

Összefoglalva megállapításra került, hogy a szabályozásban kifejezésre jutnak az AB határozatban foglalt intézményvédelmi garanciák a magánautonómia védelmében. A tájékozott beleegyezés szerepe elsődleges. A célhoz-kötöttség és szükségesség elve alapján lehet a védett érdekek mérlegelésével meghatározni az adott esetben, hogy a foglalkozástól eltiltás tekintetében mely személyes adatok felvétele jogszerű. A lényeges tájékoztatás elve a Mt. 77. § (1) bekezdése szerint az „egyéb módon tudomásra jutás” eseteiben bír jelentőséggel. Az adatfelvétel mintegy abszolút korlátját jelenti azonban az, hogy a munkáltató kizárólag a foglalkozástól eltiltás hatálya alatt állásra vonatkozó adatokat kezelheti jogszerűen.

III. Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltság ellenőrzése adatvédelmi szempontból és a genetikai adatok védelme

Az előadás átfogta az egészségügyi adatok kezelésének egyes területeit, nevezetesen az alkoholos és kábítószeres befolyásoltság ellenőrzésének aktuális kérdéseit, valamint a genetikai adatok kezelésének főbb elemeit. Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltságra vonatkozó adatok kezelésének kérdéseit szemléltette az előadás az általános szabályozás alapján, annak kérdőjeleit szem előtt tartva. A genetikai adatok kezelése tárgyában az általam beavatkozás jellege került elemzésre a védett jogtárgy súlyára tekintettel.

Az alkoholos befolyásoltság ellenőrzése adatvédelmi szempontból vitatott, ugyanis az alkoholistát elvégzésének jogszerűségét a hatályos szabályozás szerint különböző elvek és rendelkezések alapján lehet vizsgálni. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, az Atv., továbbá a 1997. évi XLVII. törvény rendelkezései, valamint a MK 122. állásfoglalás és a bírói gyakorlatban kidolgozott elvek szerint eltérő értelmezésre lehet jutni az adatkezelés jogszerűségéről. Különösen a vizsgálatra jogosult személyek és szervek meghatározása, a mintavétel szabályai, a vizsgálat eredményének megismerésére való jogosultság, az eredmény vitatása esetén szakértő igénybevétele, a felülvéleményezési eljárás, és a perbeli bizonyítás elvei kerülnek különbözőképpen megítélésre.

A genetikai adatok kezelése kiemelkedően példázza azt, hogy a tudományos és technikai fejlődés hatására az egyes adatkezelések szabályozása hogyan fejlődik. A 2008. évi XXI. törvény szerepe e tekintetben áttörést jelent, mert az alapvető fogalmak meghatározása, a célhoz-kötöttség elvének konkretizálása és az érintett beleegyezésének garanciái újabb adatvédelmi szabályozási terület megvalósulását jelentik.

A genetikai adatok kezelése a munkavédelmi kötelezettség teljesítésével összefüggésben különösen a fokozott expozíció kivizsgálásával kapcsolatban került szabályozásra - a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet és a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről szóló 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet szerint. A genetikai adatok kezelése részletes feltételekhez kötött. A 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet keretében speciális rendelkezések vonatkoznak az írásbeli tájékoztatási kötelezettségre a foglalkoztatás körülményeiről (5.§ (12) bekezdése), a folyamatos nyilvántartás vezetésére a munkáltatónál (15. §), az együttműködésre a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosával, a munkavédelmi felügyelőség felügyelőjével, és a hatóságokkal (betekintési jog, ellenőrzési jog), a munkavédelmi képviselő betekintési és tájékoztatáshoz való jogára, az időszakos orvosi alkalmassági vizsgálatra (16. (1) bekezdése), az orvosi dokumentáció vezetésére (16. § (4) bekezdése) és a munkavédelmi felügyelőség tájékoztatására (20. §).

IV. A munkahelyi adatvédelem fejlődése

Az adatvédelem munkajogi szabályozásának fejlődése jelentős mértékben függ a jogalkotó fellépésétől, az állami beavatkozás mértékétől, a magánautonómia határaitól, az adatkezelés átláthatóságának fokozataitól, a munkafeltételek színvonalától, a szervezeti hatékonyság szintjétől és a tudatos jogérvényesítés megvalósulásától.

Az adatvédelmi jogi szabályozás a bünyügyi személyes adatok kezelése tárgyában változott a legjelentősebb mértékben az elmúlt időszakban a jogalkotó fellépésének köszönhetően. Az új szabályozás legfőbb jellemzője az, hogy az Alkotmánybíróság által kidolgozott követelményeknek megfelelően került sor az ágazat-specifikus szabályok és az általános adatvédelmi szabályozás összehangolására egységes koncepció alapján. Az új szabá-

lyozás kiegészíti az Atv. és a Mt. alapelveit, a Mt. 77/A. § alkalmazásának nélkülözhetetlen alapját jelentik e jogforrások.

Az alkoholos és kábítószeres befolyásoltságra vonatkozó adatok kezelésével összefüggésben megállapítható, hogy a magánautonómia keretében megvalósuló joggyakorlás során a felek szabadon határozhatják meg ezen adatok kezelésének szabályait a munkahelyen, ugyanis az irányadó jogi szabályozás és bírói gyakorlat nem konkretizálja az egyes adatkezelési műveleteket.

A genetikai adatok kezelésével kapcsolatban megállapítható, hogy az európai jogi irányelvek átvételére vonatkozó kötelezettségből fakadóan az adatkezelés feltételeit részletesen szabályozzák az irányadó jogszabályok. Azok széleskörűen biztosítják a munkahelyi adatkezeléssel összefüggő garanciákat.

Az adatkezelés tárgyától és a védett jogtárgytól függően tehát a munkahelyi adatvédelmi szabályozás jellemzői és a felek szabályozási szabadsága eltérnek egymástól. Ennek megfelelően különbözőképpen valósulhat meg a jogérvényesítés is.

Arany Tóth Mariann