



Munkahelyi Adatkezelés

dr. Kulisity Mária

2016. március 7.

Stressz Barométer Konferencia

SZEMÉLYES ADAT (munkaviszonyban)

- személyes adatok (abszolút, relatív értelmezés):
 - az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés; (pl tartózkodási hely)
- hozzájárulás (szóbeli, ráutaló magatartás) – de bizonyítani az adatkezelőnek kell



KÜLÖNLEGES ADAT

- kimerítő felsorolás

a) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdekképviseleti szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat,

b) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adat;

- írásbeli hozzájárulás



ADATKEZELÉS

- adatrögzítés,
- tárolás,
- adat összekapcsolás ...
- mindegyikhez hozzájárulás



AZ ADATKEZELÉS JOGALAPJA

- törvény (lehet ilyen az Mt. 11.§? - ellenőrzési jog),
- hozzájárulás (pl. munkaszerződésben lehet?)
- hozzájárulás nélkül, érdekmérlegelés alapján – rugalmas, szubjektív, az adatkezelő saját mérlegelése

HOZZÁJÁRULÁS

- az érintett akaratának önkéntes és
- határozott kinyilvánítása
- megfelelő tájékoztatáson alapul, és
- félreérthetetlen beleegyezés a személyes adatok kezeléséhez
- szóban, írásban, ráutaló magatartással (új Mt.- írásban személyhez fűződő jogról rendelkező nyilatkozat)
- munkaviszony specialitása: alá-fölérendeltség, kiszolgáltatottság, egzisztenciálisan függő helyzet

önkéntes: a hozzájárulás megtagadása nem járhat hátrányos jogkövetkezménnyel (zaklatás, munkabeosztás megváltoztatása, munka elvesztése)



ÖNKÉNTESSÉG

- EU munkacsoport 8/2001. sz.
állásfoglalása: az önkéntesség a munkajogban megkérdőjelezendő, kivéve ha megvannak a feltételei:
 - valós lehetőség a beleegyezés megtagadására, utólagos visszavonására
 - hátrány nélkül

MEGFELELŐ ELŐZETES TÁJÉKOZTATÁS



az adatkezelés megkezdése előtt egyértelmű és részletes tájékoztatás az adatai kezelésével kapcsolatos minden tényről, így különösen:

- az adatgyűjtés köréről
- az adatkezelés céljáról és jogalapjáról,
- az adatkezelésre és az adatfeldolgozásra jogosult személyéről,
- az adatkezelés időtartamáról,
- kik ismerhetik meg az adatokat,
- az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogairól és jogorvoslati lehetőségeiről



ÉRDEKMÉRLEGELÉS

- az adatkezelő saját mérlegelése
- **6. § (1)** Személyes adat kezelhető akkor is, ha az érintett hozzájárulásának beszerzése lehetetlen vagy aránytalan költséggel járna, és a személyes adat kezelése
 - *a)* az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése céljából szükséges, vagy
 - *b)* az adatkezelő vagy harmadik személy jogos érdekének érvényesítése céljából szükséges, és ezen érdek érvényesítése a személyes adatok védelméhez fűződő jog korlátozásával arányban áll.
- különleges adatnál nem



Mi számít jogos érdekeknek

- egészség, testi épség védelme
- üzleti, fizetési, bank-, és értékpapírtitok,
- jogsértések megakadályozása, az elkövetők tettenérése másképp nem lehetséges



MÉRLEGELÉS SZEMPONTJAI

- szükségesség,
- arányosság,
- kezelt adatok relevanciája,
- más jogalap volt-e,
- adataiany jogai (megfelelő tájékoztatás, tiltakozási jog)



SZEMÉLYES ADAT KEZELÉSE

- célhoz kötöttség: kizárólag meghatározott célból, jog gyakorlása és kötelezettség teljesítése érdekében kezelhető. Az adatkezelésnek minden szakaszában meg kell felelnie az adatkezelés céljának,
- az adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.
- szükségesség, adattakarékosság elve: Csak olyan személyes adat kezelhető, amely az adatkezelés céljának megvalósulásához elengedhetetlen, a cél elérésére alkalmas. A személyes adat csak a cél megvalósulásához szükséges mértékben és ideig kezelhető.



BIZONYÍTÁS

- 22.§ (2) (Pp. 164.§): az adatkezelés jogszabályoknak megfelelő voltát az adatkezelőnek kell bizonyítania:
 - a megfelelő tájékoztatást
 - a tényleges hozzájárulás megtörténtét
 - a megfelelő érdekmérlegelés

ADATKEZELÉS A MUNKAVISZONY LÉTESÍTÉSEKOR



- együttműködési, tájékoztatási kötelezettség
- 10. § (1) A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyhez fűződő jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges.
- A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.



Nem lehet rákérdezni

- magánéletre,
- párkapcsolatra,
- családi életre,
- tervezett gyermekvállalásra,
- anyagi helyzetre,
- lakáshelyzetre,
- házastárs jövedelmére,
- korábbi jövedelemre,
- szabálysértési ügyekre, (büntetőre kivételesen)
- tetoválásra,
- dohányzásra (különleges)
- Ebtv. 8§-ban meghatározott védett tulajdonságra



RÁ LEHET KÉRDEZNI

- lakóhelyre (utazási költségtérítés)
- a munkavállaló egészségének és biztonságának védelme szempontjából lényeges és szükséges, a munka jellege, természete alapján indokolt kérdés (Munkaidő-beosztás, munkateher stb.)
- EBH 2005/1237.: orvosi adatok célhoz kötötten az alkalmasságot vizsgáló orvosnak (együttműködés)
- a munkáltató terhelhetősége, rugalmasságára – de nem irányulhat a családi körülményekre: hány gyermeke van, tud-e rendkívüli munkát vállalni
- bűnügyi adat
- csak a pályázati eljárás végéig kezelhető

Adatkezelés a munkaviszony fennállása alatt

- elérhetőségi hely, „ismeretlen”, „elköltözött” is közölt,
- megjelenési, munkavégzési kötelezettséget befolyásoló körülmények (pl. betegség, foglalkozástól eltiltás)
- nyugdíjas,
- felmondási tilalmak (várandósság, emberi reprodukciós eljárás)?
- egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony (valós adatok – BH2004/1055),
- adott esetben az egészségügyi állapot



ELLENŐRZÉS, FELÜGYELET

- Munkaidőben,
- Munkaidőn kívül (?)- nem
- szabadság, táppénz ideje alatt nem
- Csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartás körében
- Emberi méltóság sérelme nélkül (átvizsgálás)
- Magánélet nem (?)
- Előzetes tájékoztatás a technikai eszközökről



ELLENŐRZÉSI ALAPELVEK

- érdekmérlegelés,
- önkéntes: a hozzájárulás megtagadása nem járhat hátrányos jogkövetkezménnyel
- a munkavállaló személyiségi jogát, személyes adatait ne sértse,
- azt a módot kell megvalósítani, ami a legkevésbé korlátozza, sérti az alkotmányos, illetve törvényes jogokat

ELLENŐRZÉSI ALAPELVEK –

II.

- célhoz kötöttség minden szakaszban (készletre nem), a mt. rendeltetésszerű működésével összefüggő
- szükséges és arányos
- a munkavállaló is megismerheti az eredményt
- az ellenőrzési jog nem azonos a munkavállaló totális megfigyelésével (GPS)
- az érintett nem rendelkezhet olyan személyes adatról, amit nem ismer
- a munkavállaló is felhasználhassa



Ellenőrzések

- számítógép (internethasználat, programok)
- levelezés (hagyományos, e-mail)
- kamera
- gps, flottanyomkövetés,
- öltözőszekrény-, csomagátvizsgálás,
- tesztek
- biometrikus beléptető, kémprogram, poligráf
nem

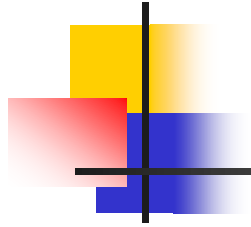
TESZTEK

- munkaalkalmasságra, felkészültségre irányuló tesztek
- személyiségtesztek,
írás minta – a munkavállaló is megismerheti az eredményt
- alkoholtesztek (MK. 122.), vérvizsgálat
- drogtesztek (1994/H/2004/6.)



SZEMÉLYISÉGTESZTEK

- 814/A/2004-8.
- pszichológiai, személyiségjegyeket kutató tesztek
- önkéntes hozzájárulás, ha beazonosítható
- megfelelő tájékoztatás (milyen célból, ki végzi el a tesztlapok elemzését – nem állhat alá-fölérendeltségi viszonyban),
- zárt borítékban elhelyezés
- egyértelmű válasz (alkalmasság) továbbítható a munkáltatónak,
- a válasz nem egyértelmű, komplexebb pszichológiai elemzések – először érintettnek kell átadni, ha hozzájárul, 3. személynek



Köszönöm a figyelmet!