

TÁJÉKOZTATÓ

a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálya alá tartozó jogviszonyokban a munkavállaló koronavírus elleni védettsége tényének munkáltató általi megismerhetőségéről

Forrás: <https://www.naih.hu/hirek/NAIH-3903-1/2021>

I.

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság) számos megkeresés érkezett mind a köz-, mind pedig a magánszférába tartozó szervezetektől mint foglalkoztatóktól annak kapcsán, hogy jogosultak-e kezelni (megismerni, nyilvántartani) a foglalkoztatottak új típusú koronavírus (SARS-CoV-2 vírus, koronavírus vagy COVID-19) elleni védettségének – a koronavírus elleni védettség igazolásáról szóló 60/2021. (II. 12.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) rendelkezései alapján igazolható – tényére vonatkozó adatokat.

A fentiek alapján a Hatóság az alábbi általános iránymutatást adja, azzal, hogy a jelen tájékoztató alapjául szolgáló jogi rendelkezések hatályából fakadóan az mindenekelőtt a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) hatálya alá tartozó jogviszonyokra irányadó, és hogy az abban foglaltak kizárólag a jelenlegi – tehát az annak kiadásakor fennálló – járványügyi helyzetben alkalmazandóak. Tekintettel arra, hogy az egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyokra (például a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény szerinti megbízás, vállalkozási típusú jogviszonyok; a közszférában ágazati jogszabályok alapján történő foglalkoztatás) jogviszonyonként eltérő jogi szabályozás vonatkozik, a Hatóság álláspontja szerint indokolt és szükséges, hogy a jogalkotó egységesen rendezze a munkavégzésre irányuló jogviszonyok során a védettség tényének igazolásával kapcsolatos követelményeket. Ilyen tartalmú szabályozásra az (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet (a továbbiakban: GDPR)¹ – így különösen annak 88. cikke – a magyar jogalkotónak kifejezetten lehetőséget biztosít. Ezen szabályozás egységes jellegét különösen az indokolja, hogy a jelen tájékoztatóban ismertetett, az adatkezelés szükségességének és arányosságának, illetve az adatkezelés alapelveinek történő megfelelés követelményeit a különböző típusú foglalkoztatási szabályok alapján végzett tevékenységek sajátosságai jellemzően nem befolyásolják.

II.

A Hatóság előjáróban megjegyzi, hogy a hatályos adatvédelmi szabályok alapján az adatkezelő² – így a védettség tényét megismerni kívánó munkáltató – felelős az adatkezelés jogszerűségéért.

A munkáltatónak mint adatkezelőnek a személyes adatok kezelésének (így a munkavállaló koronavírus elleni védettség tényére vonatkozó adatok kezelésének) pontos célját és az adatkezelés jogszerűségét alátámasztó jogalapot kell elsőként meghatározni. A jogalap kapcsán a Hatóság felhívja a figyelmet arra, hogy a védettség ténye, azaz akár a COVID-19 betegségből történő felgyógyulás, akár az oltottság ténye a GDPR 4. cikkének 15. pontja³ szerint a személyes adatok különleges kategóriáiba

tartozó egészségügyi adatnak minősül. Ezen adatok kezelésének a jogszerűségéhez tehát egyrészt a GDPR 6. cikk (1) bekezdésében található jogalapok valamelyikének, valamint a GDPR 9. cikk (2) bekezdésében foglalt további feltételek – a jelen tájékoztatóval érintett esetben a b), h), vagy i) pontok – valamelyikének az adatkezelő által igazolt fennállása szükséges, ezek hiányában ugyanis egészségügyi adatok kezelése a GDPR 9. cikk (1) bekezdése értelmében tilos.

III.

Az Mt. 9. § (2) bekezdése alapján: „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.”

Az Mt. 10. § (1) bekezdése értelmében: „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.”

Az Mt. 51. § (4) bekezdésének első mondata alapján: „A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit.”

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvtv.) 54. § (7) bekezdésének

b) és h) pontjai szerint: „(7) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles (...)

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket; (...)

h) teljes felelősséggel megtenni minden szükséges intézkedést a munkavállalók biztonsága és egészségvédelme érdekében, figyelembe véve a változó körülményeket is, valamint törekedve a munkakörülmények folyamatos javítására;”

Az Mvtv. 60. § (3) bekezdése szerint: „A munkavállaló köteles együttműködni a munkáltatóval, illetve a 8., 57-58. és a 70/A. §-ban meghatározott személyekkel az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megőrzése érdekében hozott hatósági intézkedések teljesítése, illetőleg a munkáltató veszélyt megszüntető intézkedéseinek végrehajtása során is.”

A NAIH álláspontja szerint a fenti szabályok alapján munkajogi, munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi, valamint munkaszervezési céllal, e körben kiemelve a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető munkahelyi biológiai expozíciók felmérésére vonatkozó – objektív szempontok alapján elvégzett – kockázatelemzés alapján, egyes munkakörökben vagy foglalkoztatotti személyi kör esetében szükséges és arányos

nyos intézkedésnek minősülhet a munkavállaló koronavírus elleni védtésége tényének munkáltató általi megismerése a IV. pontban ismertetett feltételek teljesülése esetén egyrészt a védett munkavállaló, másrészt a többi munkavállaló, harmadrészt a munkavállalóval potenciálisan kapcsolatba kerülő harmadik személyek (ügyfelek) élete és egészségének védelme, illetve ehhez kapcsolódóan a munkáltató kötelezettségeinek történő megfelelés szempontjából. Mindezek mellett a munkáltató ezen adatkezelése járványügyi érdeket – mint jelentős közérdeket – is szolgál.

IV.

A Hatóság nyomtatékosan felhívja a figyelmet azonban arra, hogy **a kockázatelemzés jogszabályi előírásoknak való megfelelése, illetve a munkáltató saját felelősségére lefolytatott mérlegelés eredménye elsősorban nem adatvédelmi kérdés**, így annak eredményét a Hatóság kizárólag a GDPR 5. cikk szerinti **alapelveknek történő megfelelés mértékéig vizsgálhatja**, így különösen az adatkezelés **szükségességének, arányosságának és alkalmasságának szempontjából**.

A Hatóság hangsúlyozza, hogy az adatkezelés célja kizárólag az lehet, hogy a munkáltató megtehesse és **meg is tegye** a szükséges intézkedéseket a munkajogi, munkavédelmi, foglalkozás- egészségügyi, valamint munkaszervezési szabályoknak történő megfelelés miatt, és e cél elérése érdekében jogosult legyen megismerni a munkavállalók koronavírus elleni védtésége tényét. E körben a Hatóság kiemeli azt is, hogy **e célnak valósnak**, tehát a munkáltató által alátámaszthatóan **ténylegesen kell lennie** (tehát ha úgy dönt, hogy bekéri ezen adatokat, akkor azok birtokában és azok alapján köteles is intézkedéseket tenni és azokat dokumentálni), illetve fontos elvárás, hogy a kezelt adatok körének e cél elérésére alkalmasnak kell lennie.

Mint minden adatkezelés tervezése során, úgy a jelen tájékoztató tárgyául szolgáló, különleges (egészségügyi) személyes adatok kezelését megvalósító adatkezelésnél is, az adatkezelést a fentiek figyelembevételével, az adatvédelmi alapelveknek – kiemelten az **elszámoltathatóság elvének** – történő megfelelés figyelembevételével mellett szükséges kialakítani.⁴

A fentiek mellett nem szabad figyelmen kívül hagyni az **adattakarékosságelvét**⁵ sem, amely előírja, hogy csak olyan adatot lehet kezelni, amely a cél megvalósításához elengedhetetlenül szükséges és azzal arányos. E körben a Korm. rendelet tartalmazza, hogy a koronavírus elleni **védtéség igazolására szolgálhat** egyrészt az Elektronikus Egészségügyi Szolgáltatási Tér működtetője által biztosított **applikáció**, és a Korm. rendelet szerinti **hatósági igazolvány**, az **ún. védtéségi igazolvány**. Mindezek alapján tehát a munkáltató – hatályos jogszabályi keretek között – kizárólag az **applikáció**, valamint a **védtéségi igazolvány mint közokirat Korm. rendeletben meghatározott adatait kezelheti**, a koronavírus elleni védtéség igazolásának céljára **semmilyen egyéb adatot nem gyűjthet és kezelhet jogszerűen**.

A **szükségesség** kapcsán a Hatóság ismételen kiemeli, hogy a munkáltatónak a felmérést munkakörönként vagy foglalkoztatotti személyi körönként kell elvégeznie. Így például bizonyos alacsony kockázatú munkakörök esetén (például állandó jellegű távmunkavégzés) a szükségesség értelemszerűen nem állapítható meg. Ugyanakkor az adatkezelés szükségesnek tekinthető például akkor, ha a munkáltató tevékenységi köre a kórházak COVID-19 osztályain elhelyezett orvostechnikai és egyéb eszközök javítását, karbantartását foglalja magában, és a munkavállalók védelme érdekében kéri be a védtéség tényének igazolását azért, hogy kizárólag védett munkavállalót tudjon a munkavég-

zés helyszínére kiküldeni, ezáltal elkerülhetővé válik a megfertőzés. Hasonlóképpen megállapítható a szükségesség fennállása abban az esetben is, ha a munkáltató egy szociális intézmény, amelynek bentlakói védelme érdekében szükséges annak a ténynek az ismerete (így annak az adatnak a kezelése), hogy az intézményben munkát végző munkavállaló védtéséget élvez.

Emellett a Hatóság hangsúlyozza, hogy az arányosság elvének való megfelelés érdekében a munkáltató kizárólag az applikáció megjelenítését, illetve a védtéségi igazolvány **bemutatását kérheti** a munkavállalóktól, azokról másolatot nem készíthet, azokat semmilyen formában és módon nem tárolhatja, és nem is jogosult azokat harmadik személy részére továbbítani, kizárólag azt jogosult rögzíteni, hogy az érintett munkavállaló igazolta a koronavírus elleni védtéségének a tényét, valamint – ha az az igazolás bemutatása során megállapítható – azt, hogy ezen védtéség időtartama mely időpontig áll fenn.

Az elvégzett felmérés alapján elrendelt adatkezelés eredményének a birtokában a munkáltató képes lesz megtenni a szükséges szervezési intézkedéseket a munkaszervezetben belül, például a még nem védettek számára távmunkavégzést rendelhet el, vagy védtéséggel nem rendelkező munkavállaló munkaállomását védett munkatárs munkaállomása mellé helyezheti.

Az adatkezelőknek a fentiek túlmenően rendelkezniük kell továbbá az adatkezelés átláthatóságáról⁶, az adatok pontosságáról⁷ és biztonságáról⁸ is.

A GDPR 13. cikke értelmében az **adatkezelési tájékoztató elkészítése** valamennyi adatkezelés vonatkozásában **kötelező** előírás. Abban szükséges az érintettek számára közérthetően és kellően részletesen meghatározni többek között az őket érintő adatkezelés célját, jogalapját, meg kell határozni továbbá az adatok megőrzésének időtartamát, az adatokhoz hozzáférésre jogosultak körét, valamint az érintetteket tájékoztatni kell az őket a GDPR alapján megillető jogok gyakorlásának a lehetőségéről, illetve a jogorvoslati módokról.

Budapest, 2021. április 1.

Dr. Péterfalvi Attila elnök
c. egyetemi tanár

¹ Az Európai Parlamenti és a Tanács (EU) 2016/679 rendelete (2016. április 27.) a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védtéséről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet).

² A GDPR 4. cikk 7. pontja: „adatkezelő”: az a természetes vagy jogi személy, közhatalmi szerv, ügynökség vagy bármely egyéb szerv, amely a személyes adatok kezelésének céljait és eszközeit önállóan vagy másokkal együtt meghatározza,” ha az adatkezelés céljait és eszközeit az uniós vagy a tagállami jog határozza meg, az adatkezelőt vagy az adatkezelő kijelölésére vonatkozó különös szempontokat az uniós vagy a tagállami jog is meghatározhatja”

³ A GDPR 4. cikk 15. pontja: „egészségügyi adat”: egy természetes személy testi vagy pszichikai egészségi állapotára vonatkozó személyes adat, ideértve a természetes személy számára nyújtott egészségügyi szolgáltatásokra vonatkozó olyan adatot is, amely információt hordoz a természetes személy egészségi állapotáról;”

⁴ GDPR 5., illetve 25. cikk.

⁵ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont

⁶ GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont

⁷ GDPR 5. cikk (1) bekezdés d) pont

⁸ GDPR 5. cikk (1) bekezdés f) pont