

Adatvédelem válsághelyzetben - avagy a rendkívüli munkáltatói intézkedések adatvédelmi vetületével kapcsolatos kérdések

A NAIH a témában egy állásfoglalást bocsátott ki, mely alapján az alapvető adatvédelmi elveket szem előtt tartva jogszerűen kezelhetők bizonyos személyes illetve adott esetben különleges személyes adatok. **Ehhez minden munkáltatónak először is javasolt írásbeli pandémiás/üzletmenet folytonossági cselekvési tervet készíteni.** A NAIH tájékoztatására figyelemmel a leggyakoribb kérdésekre az alábbi válaszok adhatóak:

Mit kell tartalmazzon az üzletmenet folytonossági cselekvési terv?

- a tervezett intézkedések kockázatértékelését,
- a munkavállalók részére történő részletes tájékoztató kidolgozását és rendelkezésre bocsátását a koronavírussal kapcsolatos legfontosabb tudnivalókról,
- üzletmenet esetleges átszervezésére vonatkozó intézkedéseket,
- felszólítást a munkavállalók felé, hogy esetleges érintettségüket a kijelölt személy részére haladéktalanul jelentsék, illetve haladéktalanul forduljanak üzemorvoshoz vagy kezelőorvoshoz.

Kötelezővé lehet-e tenni a lázmérést a munkahelyen?

Általánosságban nem, diagnosztikai eszközök - ideértve a lázmérőt is - minden munkavállalóra kiterjedő alkalmazását nem tartja arányosnak az adatvédelmi hatóság.

Kérhető-e személyes életviteléről tájékoztatás a munkavállalótól a fertőzés kapcsán? (személyekkel folytatott kapcsolat, utazások, szabadidő eltöltés stb.)

Az adatvédelmi hatóság álláspontjára is figyelemmel lehetséges akár kérdőíves formában is bizonyos adatok gyűjtése, amennyiben ennek arányos voltát a munkáltató előzetes kockázatértékelése alátámasztja. Ezen adatok különösen a járványügyi helyzetre tekintettel lehetnek a külföldi üzleti vagy magánút helyszíne és időpontja, a munkáltató által megjelölt helyszínekről érkező személyekkel történt érintkezés ténye is. Végül pedig a munkáltató intézkedése, így például üzemorvoshoz történt beutalás.

Milyen jogalapon kezelhetők a fenti adatok?

Jogalap a GDPR 6. cikk f) pontjában szabályozott jogos érdek lehet (közfeladatot ellátó, illetve közhatalmat gyakorló szervek esetén pedig a GDPR 6. cikk e) pontja, tekintettel alapfeladatuk zavartalan ellátásának szükségességére), azzal, hogy a munkáltató biztonságos munkakörnyezet biztosítására vonatkozó feladatára tekintettel a kapcsolódó különleges adatok esetén a GDPR 9. cikk 2) bekezdés b) pontja szerinti feltétel fennállása megállapítható. Fontos, hogy jogos érdeken alapuló adatkezelés esetén szükséges az ezzel kapcsolatos érdekmérlegelést az adatkezelés megkezdése előtt elvégezni és ezt írásban is szükséges rögzíteni.

Lehetőség van e kórtörténeti adatok vagy orvosi dokumentáció szolgáltatásának megkövetelésére a munkáltató által?

A NAIH határozott álláspontja szerint erre nem kötelezhetőek a munkavállalók.



Összegezve, a munkáltatók által az üzletmenet folytonosság biztosítására vonatkozóan javasolt írásban intézkedési tervet készíteniük, melynek keretében szükséges mérlegelniük a koronavírus járvány miatt szükséges, adott esetben személyes adatok és egészségügyi adatok kezelésével járó intézkedések szükségességét is és szükséges megtenniük a munkavállalók felé a megfelelő tájékoztatásokat is, annak érdekében, hogy egyrészt adatvédelmi szempontból megfelelőek legyenek az intézkedések, másrészt adott esetben megfelelő munkajogi szankciók is párosíthatóak legyenek a munkavállalók általi esetleges mulasztásokhoz.

A NAIH részletes tájékoztatója az alábbi linken érhető el: https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf