

Jogszerű adatkezelés a munkaviszonyban

A foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban, benne a munkaviszonyban a munkáltató szükségképpen személyes, esetleg különleges adatok sokaságához jut hozzá, azokat a törvény értelmében „kezeli”. Azokat a munkavállalókat, akiknek az adatait a munkáltató kezeli, a törvény alapján „érintetteknek” hívjuk.

Adatkezelés a munkaviszony minden fázisában

Időben elsőként az adatkezelés akkor jelenik meg, amikor a munkáltató munkavállalókat szeretne felvenni. Megjelentet egy álláshirdetést, melyet követő másodpercekben életrajzok sokasága jelenik meg a rendszerében. A keresettebb munkáltatók néhány nap elteltével már nem is nézik az életrajzokat, hiszen a beérkező adattömeg akkorra már feldolgozhatatlan. A felvételi eljárás folyamán tehát már megjelenik a „rendszerben” számos személyhez kötődő adat, mint például a munkavállaló életkora, iskolai végzettsége, nyelvtudása, gazdasági érdekeltsége, esetlegesen büntetett előélete. Ebben a fázisban az adatkezelésnek két jogszerű célja lehet: a felvételi döntés előkészítése (fő cél), valamint az esetleges későbbi igényérvényesítéssel szembeni védekezés. Adatkezelés történik ezt követően a munkaviszony fennállása folyamán több lépésben: az alkalmassági vizsgálat (stressz tűrő, kommunikációs, problémamegoldó képesség) a munkahelyi ellenőrzés (földrajzi helyzete, kapcsolatai, érdeklődési köre), értékelés, képzés során, valamint adatkezeléssel jár a munkaviszony megszüntetésének, sőt a munkajogi igények érvényesítésének folyamata is.

Adatkezelésnek minősül minden adattal kapcsolatos eljárás

Az adatkezelés kereteinek vizsgálatakor elsőként is definiálni szükséges, hogy a jog (2011. évi CXII.tv.: Infotv.) mit is ért ez alatt. Adatkezelésnek minősül minden, az adattal kapcsolatos művelet, mint például az adat gyűjtése, felvétele, rögzítése, tárolása, felhasználása, továbbítása, lekérdezése, nyilvánosságra hozatala, zárolása, törlése, megsemmisítése. A törvény ide sorolja még a fénykép-, hang-, vagy képfelvétel készítését, valamint a fizikai jellemzők rögzítését is (ujjlenyomat, iriszkép, DNS minta stb.) Az adatkezelés köre tehát rendkívül tág, abba lényegében minden adattal összefüggésben végzett tevékenység beletartozik. Az adatkezeléssel összefüggésben különösen óvatosan kell bánni az ún. különleges adatokkal. A törvény értelmében ide sorolandóak többek között az érintett vallási-világnézeti meggyőződésére, egészségi állapotára, érdekképviseleti tagságára, illetve szexuális életére vonatkozó információk.

Ezeket a szabályokat kell követnie a munkáltatóknak

Szögezzük le az elején, hogy a Munka törvénykönyve (Mt.) nem bőbeszédű a munkavégzéssel összefüggő adatkezeléssel összefüggésben. A szabályokat tehát nem csupán a 2012. évi I.tv-ben (Mt.), hanem az Infotv-ben is keresnünk kell. Az Mt. vonatkozásában elsősorban a személyiségi jogok védelme elnevezésű részt szükséges forgatnunk, az Infotv. egésze rejthet ugyanakkor releváns információt. A szabályok helyes ismerete nem lényegtelen, hiszen az adatkezeléssel összefüggő igények szokása az – egyéb munkaviszonyból származó igényekhez hasonlóan –, hogy a munkaviszony megszüntetését követően előkerülnek, sőt virágkorukat élik.

Így kérhető adat a munkavállalótól

Az adatkezelés a munkaviszonyban is törvény felhatalmazása (adó, TB jogszabályok) vagy az érintett előzetes és önkéntes hozzájárulása alapján történhet. Itt kell arra is rámutatni, hogy a munkavállaló, mint „érintett” hozzájárulásának önkéntessége a munkaviszonyban érvényesülő alá-felé rendeltség okán nehezen értelmezhető. Ez egyben azt is jelenti, hogy mind az adatvédelemért felelős Hatóság, mind pedig a bíróság a munkavállaló hozzájárulásával történő adatkezelést is jogellenesnek minősítheti és szankcionálhatja. Hozzájárulás esetén sincsen így általában joga kezelni a munkáltatónak a munkavállaló szexuális szokásaira, vallásos meggyőződésére, politikai véleményére vonatkozó adatokat, hiszen azok a munkaviszonyhoz általában nem kapcsolódnak. Fontos ugyanis, hogy a munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti (1), és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges (2). Ez utóbbi az adatkezelés munkajogi célhoz kötöttségének a megfelelője. Amennyiben bármelyik feltétel nem teljesül, nem történhet jogszerűen adatkezelés.

Kivételesen hozzájárulás hiányában is kezelhető adat

Az adatkezelés célja többféle lehet, s bármely jogszerű célhoz kapcsolódhat adatkezelés. A munkaviszony létesítésével összefüggésben az életrajzokban szereplő adatokat munkaviszony létesítése céljából kezeli a munkáltató, így az megfelel az Mt.10.§(1) bekezdésében foglaltaknak. Az adatokat pedig az Infotv. alapján addig kezelhetem, ameddig annak célja fennáll. Az adott munkakör betöltését követően ugyanakkor ez a cél általában megszűnik, kivéve, ha a pályázó azzal adta át a pályázati anyagát, hogy az a jövőben kiírásra kerülő pályázatok vonatkozásában is felhasználásra kerülhet. Nyilvánvalóan azonban ennek az ideje is limitált. Adatkezelési felhatalmazást azonban más jogcím is biztosíthat az adatkezelőnek. A munkaviszony létesítésének elmaradása esetén is kezelhető a munkára jelentkező adata, amennyiben például alappal tehető fel, hogy a munkáltató döntése később jogvita tárgya lehet. A munkavállaló a munkáltató döntését ugyanis pl. diszkriminatívna is tarthatja. Amennyiben a munkáltató nem rendelkezik adatokkal, a döntését nem fogja tudni eredményesen megvédeni. A hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos eljárásokban ráadásul a 2003. évi CXXV.tv. (Ebkvtv.) szerint fordított bizonyítási teher érvényesül, azaz a munkáltatónak kell kimentési bizonyítást előterjesztenie. Ez esetben az adat még akkor is kezelhető, ha a hozzájárulását az érintett visszavonja. Az Infotv.6.§(5) bekezdése ugyanis lehetővé teszi, hogy bizonyos esetekben, amikor az érintett az előzetes hozzájárulását kezdetben megadta, jogi kötelezettség teljesítése vagy jogi érdek érvényesítése céljából az adatkezelés a további cél vonatkozásában fennálló ismételt hozzájárulás nélkül vagy annak visszavonása esetén is folytatható!

Adatot és véleményt is tilos közölni

Alapelvként érvényesül, hogy a munkáltató az Mt.10.§(2) bekezdése alapján köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet. A tilalom szigorát a vélemény közlésére vonatkozó feltétel szemléletesen mutatja. Míg más országokban (pl: USA) jogszerűen érdeklődhet az állást kínáló munkáltató a korábbi munkáltatónál a jelentkező munkateljesítményéről, alkalmasságáról, addig itthon ez (jogszerűen) nem lehetséges. Ezen túlmenően az adattovábbítás szabályai alkalmazandóak minden esetben, amikor a

munkáltató harmadik személyek számára teszi az adatokat hozzáférhetővé. Ilyennek minősül a munkáltató tulajdonosa, anyavállalat, leányvállalat, sőt a vállalatcsoporton belüli adattovábbítás is. Számukra tehát továbbítható adat, de a törvényi korlátokat figyelembe kell venni.

Adatfeldolgozás feltételekkel lehetséges

A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Itt tehát az Infotv. rendelkezéseit annyiban kell módosítva alkalmazni, hogy a jogszerű cél csak a munkaviszonyból származó kötelezettség teljesítése lehet. Ez a gyakorlatban lehet egy bérszámfejtő cég vagy akár egy ügyvédi iroda is. Külföldi (nem EGT) adatfeldolgozó igénybevételére speciális szabályok vonatkoznak. A feltételek között szerepel az érintett kifejezett hozzájárulása, valamint az adatok megfelelő szintű védelme. Amennyiben a kifejezett hozzájárulást az érintett nem adja meg, a munkáltató az Infotv. 6.§(5) bekezdésére hivatkozhat ismételten. Ekkor azt kell bizonyítani, hogy az adatkezelés az érintett hozzájárulásán alapul, az adatfeldolgozás a munkáltató jogos érdekének az érvényesítését szolgálja, valamint, hogy a személyes adatok megfelelő szintű védelme biztosítva lesz.