Munkahelyi belső visszaélés-jelző rendszerek adatvédelmi megítélése

Ügyszám: 271/K/2007-3

(…)

részére

Tisztelt (…)!

Levelét, melyben konzultációs lehetőséget kér a cégcsoportnál bevezetés alatt álló „panaszbejelentő rendszerrel" kapcsolatban, megkaptam.

Az ilyen jellegű panaszbejelentő rendszerek nem ismeretlenek számomra, több külföldi tulajdonú nagyvállalat esetében találkoztam a módszerrel, amely a különböző, általában szépen hangzó elnevezés ellenére lényegében nem más, mint egy, a munkáltató által működtetett belső besúgó-rendszer. Az ötlet – mint több más, hazánkban alapvető fontosságúnak tartott alkotmányos alapjogot és elvet csorbító módszer – az Amerikai Egyesült Államokból származik. A belső visszaélés-jelentési (elterjedt szóhasználattal: whistleblowing) rendszerek kialakítását az Amerikai Egyesült Államok Kongresszusa tette kötelezővé 2002-ben a Sarbanes-Oxley törvénnyel (SOX), a vállalati pénzügyi botrányok gyakorisága miatt. Több amerikai vállalat tevékenysége folytán a SOX mellett az uniós adatvédelmi szabályok hatálya alá is tartozik itt lévő érdekeltségei okán, és a rendszert sajnálatos módon több európai nagyvállalat is átvette. Tekintettel arra, hogy a rendszer alkalmazásával adatkezelés valósul meg, ezért Európában tiszteletben kell tartani a hatályos adatvédelmi törvényeket, amely országonként eltérő lehet.

Mindenekelőtt szeretném leszögezni: az ilyen rendszerek elfogadottak lehetnek az Amerikai Egyesült Államokban, idegenek azonban az európai kultúrától. Különösen aggályos ezen rendszerek alkalmazása az egykori szocialista blokkhoz tartozó államokban, ezekben – így hazánkban – ugyanis sokakban visszatetszést, rossz emlékeket kelt a munkáltatók által átvett módszer. Személyes véleményem szerint a rendszer elsősorban a rosszindulatú vádaskodásoknak, mások „befeketítésének" enged teret, növeli a munkavállalók egzisztenciális kiszolgáltatottságát, és feleslegesen mérgezi a munkahelyi légkört azzal, hogy üzeni a munkavállalónak: a munkáltató elvárja a lojalitást, de nem bízik meg benne, és vigyázzon, mert minden kollégája potenciális besúgó. Mivel a módszert elítélem, annak alkalmazásáról nem kívánok személyes konzultációt folytatni. Általános tájékoztatást természetesen – elsősorban korábbi, jónak mondható együttműködésünkre tekintettel – adok, de további megoldásra váró jogkérdéseikkel kérem, forduljanak ügyvédhez.

Ami a rendszer európai alkalmazását illeti: az Unió tagállamainak adatvédelmi biztosaiból álló munkacsoport foglalkozott a kérdéssel, álláspontját a WP117 számú állásfoglalásban összegezte. Ezen állásfoglalás lényegét ismertetem éves parlamenti beszámolómban, a vonatkozó részt levelemhez csatolom. Az állásfoglalásban foglalt követelményeknek (adatminőség elve, érintett tájékoztatása, „bepanaszolt" személy jogainak érvényre juttatása) mindenképpen eleget kell tenni, jelen esetben ugyanakkor a hazai törvényeket is tiszteletben kell tartani.

Két megjegyzést szeretnék tenni kifejezetten az Önök által alkalmazni kívánt rendszerrel kapcsolatban. Az egyik, hogy a SOX törvény alapján a bejelentési csatornák elsősorban a számvitel, belső számviteli ellenőrzés, könyvvizsgálati kérdések és jelentéstétel terén tapasztalt csalások és kötelességszegések vizsgálatát szolgálják; azok meghirdetett célja a nemzetközi pénzügyi piacok pénzügyi biztonságának garantálása, valamint a korrupció, a banki és pénzügyi bűnözés, a bennfentes kereskedelem elleni küzdelem. Az Önök esetében ugyanakkor egy belső szabályzat (Code of Conduct) áll a középpontban. A másik fontos jellemző, hogy a jelentés általában szervezeten belül történik – a munkavállaló a munkáltatónak „jelent" egy másik munkavállalóról –, az Önök esetében azonban a címzett egy harmadik fél (a munkáltató „anyavállalata" harmadik fél, a tulajdonosi, felügyeleti viszonyoktól függetlenül).

Amennyiben a rendszer Németországban működik, vagyis a bejelentést lehetővé tevő honlap ottani szerveren található, illetve a vizsgálat is ott történik, az adatkezelésre részben a német jog

alkalmazandó. Minden hazai adatkezelésre azonban a magyar jog irányadó, elsősorban a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.). Annak, aki a honlapon keresztül bejelentést tesz, tisztában kell lennie azzal, hogy személyes adat akkor kezelhető, ha azt törvény elrendeli, vagy ahhoz az érintett hozzájárul. Az adatszolgáltató lényegében egy másik munkavállalóról közöl adatokat egy harmadik féllel, amely mindenképpen jogellenes. Az, aki az adatokat továbbítja, a jogellenes adatkezelésért felelősséggel tartozik, amely lehet polgári jogi (az Avtv., illetve a Polgári Törvénykönyv alapján), de amennyiben az adatkezelés jelentős érdeksérelmet okoz (amely lehet akár egy megalapozatlan vizsgálat) felmerülhet a büntetőjogi felelősségre vonás is (Büntető Törvénykönyv 177/A. §). Ez természetesen csak a személyes adatok védelméhez való jog megsértéséből származó jogkövetkezmény, felmerülhet egyéb jellegű polgári jogi (magántitok, jó hírnév megsértése), vagy büntetőjogi (rágalmazás, becsületsértés) felelősség is.

Amennyiben az Önök cége felhívja munkavállalói figyelmét a rendszerre, munkáltatóként köteles megfelelő tájékoztatást adni, a Munka Törvénykönyve alapelveinek megfelelően. Ennek a tájékoztatásnak ki kell terjednie arra is, hogy a „besúgás" szigorú jogkövetkezményekkel járhat. A rendszer alkalmazása nem tehető kötelezővé.

Amennyiben valaki mégis megadja más munkavállaló adatait, az érintett a német adatkezelővel szemben a német jog által biztosított igényeket támaszthatja; jogai érvényesítésében hivatalom minden segítséget megad – ebbe beletartozik a német kollégáimmal fennálló kapcsolatok felhasználása is. Amennyiben az érintett jogai a hazai jogszabályok alapján csorbulnak, az itteni adatkezelő (az adatokat megadó személy) ellen bírósághoz fordulhat, vagy feljelentést tehet. Megjegyzem, hogy közvádas bűncselekmény esetén a rendőrség az adatáramlás felderítése érdekében végezhet adatgyűjtési tevékenységet az Internet hozzáférést biztosító hírközlési szolgáltatóknál is.

Őszintén remélem, hogy a rendszert csak a levelemben ismert fenntartásokkal veszik át, és cégük nem áll be azon „multik" sorába, amelynél a munkavállaló magánszférája, emberi méltósága háttérbe szorul vélt társasági érdekekkel szemben. Vélt érdekekről van ugyanis szó, mivel fölöttébb valószínű, hogy a rendszer semmilyen kézzelfogható eredménnyel nem fog szolgálni, csak negatív hatásai lesznek.

Határozott véleményem ugyanis, hogy az úgynevezett „whistleblowing" rendszer, együtt az egyre terjedő, magánszférát korlátozó munkahelyi intézkedésekkel (földrajzi helyzet-meghatározás, kamerák, levelezés ellenőrzése stb.) csak azt éri el, hogy a munkaviszonyban a munkavállaló egyre inkább személytelenné válik, és a munkáltató-munkavállaló viszonyában kezd megvalósulni Orwell víziója, amely az 1984 című regényben az állam és a polgár viszonyában jelent meg.

A fentiek tükrében azt a módszert tartom inkább elfogadhatónak, amely elsősorban a jelentések nyomán feltárt visszaélések tisztességes, az érintettek jogainak szem előtt tartása mellett történő vizsgálatára és megszüntetésére, nem pedig az „esetleges" elkövetőkre, „megvádolt" munkavállalókra irányul.

Budapest, 2007. február 14.

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila