



Ügyiratszám: NAIH-3447-3/2024

_____ adatvédelmi tisztviselő részére

Tárgy: tájékoztatás

Tisztelt Uram!

A Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (a továbbiakban: Hatóság) a 2024. február 5-én megküldött beadványát megkapta. Beadványa alapján a _____ adatkezelő (a továbbiakban: az Adatkezelő) a vonatkozó jogszabályi környezet változását követően is szeretné valamennyi nála fellelhető munkakör vonatkozásában fenntartani a kötelező orvosi vizsgálatokat, Ön az Adatkezelő adatvédelmi tisztviselőjeként az ezzel járó adatkezelés jogalapjának megállapításához kérte a Hatóság állásfoglalását.

A Hatóság felhívja szíves figyelmét arra, hogy **a Hatóság kizárólag adatvédelmi tárgyú kérdésekkel összefüggésben tud eljárni, munkajogi kérdésekben nem foglalhat állást.** Beadványának adatvédelmi vonatkozású részével kapcsolatban a Hatóság az alábbiakról tájékoztatja.

I. Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 38. § (2) és (2a) bekezdései alapján:

„(2) A Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése és elősegítése, továbbá a személyes adatok Európai Unión belüli szabad áramlásának elősegítése.

(2a) Az általános adatvédelmi rendeletben¹ a felügyeleti hatóság részére megállapított feladat- és hatásköröket a Magyarország joghatósága alá tartozó jogalanyok tekintetében az általános adatvédelmi rendeletben és e törvényben meghatározottak szerint a Hatóság gyakorolja.”

II. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 2024. január 1-jétől 2024. augusztus 31-ig hatályos 51. § (4) bekezdése szerint **„(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. A munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként köteles ingyenesen biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.”**

A fenti rendelkezés 2024. szeptember 1-jétől az alábbiak szerint módosul:

„(4) A munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Jogszabályban meghatározott esetben, illetve ha a munkáltató elrendeli, a munkába lépést megelőzően és a munkaviszony fennállása alatt rendszeres időközönként a munkáltató ingyenesen köteles biztosítani a munkavállaló munkaköri alkalmassági vizsgálatát.”

Alapvetés, hogy a GDPR hatálya alá eső adatkezelések mindegyikének a GDPR 6. cikk (1) bekezdése szerinti jogalappal kell bírnia.

A GDPR 6. cikk (1) bekezdésének c) pontja alapján egy adatkezelés jogszerű, amennyiben az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges. A GDPR 6. cikk (3) bekezdése alapján **a GDPR (1) bekezdés c) pontja szerinti adatkezelés jogalapját az**

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

uniós jognak, vagy azon tagállami jognak kell meghatározni, amelynek hatálya alá az Adatkezelő tartozik.

Az Infotv. 5. § (3) bekezdése alapján a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontjában meghatározott úgynevezett **kötelező adatkezelés esetén a kezelendő adatok fajtáit, az adatkezelés célját és feltételeit, az adatok megismerhetőségét, az adatkezelő személyét, valamint az adatkezelés időtartamát vagy szükségessége időszakos felülvizsgálatát az adatkezelést elrendelő törvény, illetve önkormányzati rendelet határozza meg.**

A GDPR és az Infotv. rendelkezéseiből a Hatóság álláspontja szerint az következik, hogy a kollektív szerződés, bár alanyaira nézve jogokat és kötelezettségeket állapíthat meg, nem jogszabály, így nem teremt a tervezett adatkezeléshez a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja szerinti jogalapot sem.

Fenti esetben, az Mt. a módosítása hatálybalépését követően lehetővé teszi a munkáltatónak, hogy akkor is elrendelje a saját szervezetén belül a munkavállalók munkaköri alkalmassági vizsgálatát, amikor arra vonatkozóan a jogalkotó egyébként nem állapít meg kötelezést. Mivel így az adatkezelésre nem valamely törvényi rendelkezés kényszerítő ereje folytán kerül sor, így annak jogalapjaként **a GDPR 6. cikk (1) bekezdés c) pontja szerinti jogalap a Hatóság álláspontja szerint nem hivatkozható.**

A Hatóság fentiek mellett hivatkozni kíván a 2018. évi beszámolójában írtakra, eszerint *"Előfordulhat olyan eset is, amikor a jogszabály csak általános felhatalmazást tartalmaz meghatározott – személyes adatok kezelésével járó – tevékenység végzésére. Ilyen eset például az Mt. azon rendelkezése, amely alapján a munkáltató a munkavállalót a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. Ekkor a törvény az ellenőrzés lehetőségét (és nem kötelezettségét) biztosítja, adatkezelést sem ír elő kötelezettségként, ezért az adatkezelésnek is eltérő a jogalapja (a munkáltató jogos érdeke)."*

Azaz a Hatóság véleménye szerint az adatkezelés jogalapja a beadványban írt esetben a GDPR 6. cikk (1) bekezdés f) pontja szerinti jogalap, azaz a munkáltató jogos érdeke lehet, amennyiben annak fennállása és elsőbbsége érdekmérlegelési teszt elvégzése során megállapítható.

A Hatóság felhívja a figyelmet arra, hogy a munkáltató alkalmassági vizsgálatot előíró döntése esetén sem változik az a követelmény, hogy **a munkáltató a munkavállaló vonatkozásában csak az orvosi vizsgálat eredményeként megállapított alkalmasságot/alkalmatlanságot mint személyes adatot kezelheti, a munkavállaló egyéb egészségügyi személyes adatait nem,** illetve a jogszabályi háttér változása nem érinti a megőrzési idő kérdését sem, tehát az Adatkezelő továbbra is köteles eleget tenni a GDPR és az Infotv. ide vonatkozó rendelkezéseinek.

III. Mindezekon túl a Hatóság felhívja szíves figyelmét, hogy a Hatóság – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik. A Hatóság jelen ügyben rendelkezésre bocsátott információk alapján kialakított jogértelmezése más hatóságot, a bíróságot és az adatkezelőt nem köti, annak csak iránymutató jellege van.

Budapest, az elektronikus aláírás és időbélyeg szerint

Üdvözlettel:

Dr. habil. Péterfalvi Attila
elnök
c. egyetemi tanár