



## Egy perc adatvédelem

### - A koronavírus elleni védőoltás kötelező igénybevételének adatkezelési kérdéseiről -

A Kormány 2021. október 28. napján kihirdette a *munkahelyek koronavírus elleni védelméről* szóló 598/2021. (X. 28.) számú és a *koronavírus elleni védőoltásnak az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak által történő kötelező igénybevételéről* szóló 599/2021. (X. 28.) számú Kormányrendeleteket (a továbbiakban: Kormányrendeletek).

Előjáróban kiemeljük, hogy a Kormányrendeletek elsősorban munkajogi, munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi és munkaszervezési kérdéseket vetnek fel, adatvédelmi oldalról a kötelező védőoltásokkal kapcsolatos adatkezelés szükségességének, arányosságának és alkalmasságának szempontjait lehet és kell vizsgálni annak érdekében, hogy az ezzel összefüggésben tervezett vagy végzett adatkezelés jogszerű legyen. Habár a Kormányrendeletekben megjelent jogi előírás új keletű, annak jogi alapjai már mind megtalálhatóak a Munka Törvénykönyvében a munkáltató kötelezettségeinél.

Tekintettel arra, hogy a jogalkotó a munkáltatóknak, foglalkoztatóknak (a jogszabályban meghatározott szervezetek kivételével) jogot ad annak eldöntésére, hogy kötelezővé teszik vagy sem a védőoltás felvételének elrendelését, számos munkáltatónál merül fel előzetesen kérdésként az, hogy a védőoltás kötelezővé tételének eldöntéséhez milyen módon szerezhetnek tényszerű, a döntés meghozatalához szükséges hiteles és megalapozott információt, adatot (pl.: *átoltottsági felmérés*)? Vizsgálni szükséges emiatt azt is, hogy e tekintetben milyen műveleteket tekinthetünk jogszerűnek, illetve az adatkezelés meddig terjedhet.

#### I.

Arra – megfelelő garanciális intézkedések mellett – már korábban is volt jogszerű lehetősége a munkáltatónak, hogy egyes munkakörökben vagy foglalkoztatotti személyi kör esetében szükséges és arányos intézkedésként a munkavállalók koronavírus elleni védettségének tényét megismerje, a védettséggel kapcsolatos személyes adatokat célhoz kötötten és a szükséges mértékben kezelje, egyrészt a védett munkavállaló, másrészt a többi munkavállaló, harmadrészt a munkavállalóval potenciálisan kapcsolatba kerülő harmadik személyek (pl.: ügyfelek, ellátottak, tanulók, stb.) élete és egészségének védelme, illetve ehhez kapcsolódóan a munkáltató kötelezettségeinek történő megfelelés érdekében.

A kötelező oltás elrendelésének eldöntéséhez szükséges előzetes információgyűjtésnek vagy átoltottsági felmérésnek az adatkezelési célja a döntés megalapozása lehet, azaz, hogy a munkáltató, illetve a polgármester megalapozott döntést hozhasson arról, hogy szükséges intézkedésként él-e a kötelező védőoltásokkal kapcsolatban kihirdetett kormányrendeletekben foglalt joggal.

Az adattakarékosság elvét szem előtt tartva, csak olyan adat kezelhető, amely a cél megvalósulásához elengedhetetlenül szükséges és azzal arányos. A koronavírus elleni védettség igazolására a személyazonosság igazolására alkalmas hatósági igazolvány és a Kormányrendeletekben felsorolt alábbi dokumentumok, okiratok szolgálhatnak:

- uniós digitális Covid-igazolvány,
- védettségi igazolvány, illetve applikáció,
- az oltást igazoló orvos által kiállított, a védőoltásról szóló igazolás,
- nemzetközi oltási bizonyítvány, ha az a védőoltás beadásának megtörténteire vonatkozó, oltást igazoló orvos által kiállított bejegyzést tartalmaz,
- az olyan állam által kiállított védettségi igazolás, amely állam által kiállított védettségi igazolást Magyarország elismeri.

A munkáltató – a hatályos jogszabályi keretek között – kizárólag e dokumentumok meghatározott adatait kezelheti, a koronavírus elleni védettség igazolásának céljára semmilyen egyéb adatot nem gyűjthet és kezelhet.

Az arányosság elvének való megfelelés érdekében a munkáltató kizárólag a személyazonosság igazolására alkalmas hatósági igazolvány és a fent jelzett dokumentumok, illetve az applikáció megjelenítését, a védettségi igazolvány bemutatását kérheti a munkavállalóktól, azokról másolatot nem készíthet, azokat semmilyen formában és módon nem tárolhatja, s nem jogosult azokat harmadik személy részére továbbítani. **Kizárólag azt jogosult rögzíteni, hogy az érintett munkavállaló igazolta a koronavírus elleni védettségének vagy az ellenjavaltságának a tényét, valamint – ha az igazolás bemutatása során megállapítható – azt, hogy a védettség időtartama mely időpontig áll fenn.**

A szükségesség kapcsán a munkáltatónak a felmérést munkakörönként vagy foglalkoztatotti személyi körönként javasolt elvégeznie. Így például bizonyos alacsony kockázatú munkakörök esetén (például állandó jellegű távmunkavégzés) a szükségesség értelemszerűen nem állapítható meg.

Hasonlóképpen megállapítható a szükségesség fennállása abban az esetben is, ha a munkáltató egy szociális vagy oktatási-nevelési intézmény, amelynek bentlakói, tanulói vagy munkavállalói védelme érdekében szükséges annak a ténynek az ismerete (így annak az adatnak a kezelése), hogy az intézményben munkát végző munkavállaló védettséget élvez.

Az elvégzett átoltottsági felmérés alapján elrendelt adatkezelés (ki oltott és meddig védett) eredményének a birtokában a munkáltató képes lesz megtenni a szükséges intézkedéseket, azaz dönthet a védőoltás kötelezővé tételéről, de adott esetben a munkaszervezeten belül rendelkezhet egyéb alternatív intézkedésekről is.

---

HANGANOV Kft.

Az információbiztonság és az adatvédelem szakértője

[www.hanganov.hu](http://www.hanganov.hu)

Az önkormányzati fenntartású intézményeknél foglalkoztatottak kötelező védőoltásának elrendeléséről a települési önkormányzat polgármestere dönt, de álláspontunk szerint e döntés bármely irányú elrendeléséhez nem szükséges az adott intézmény foglalkoztatottjainak oltottságával kapcsolatosan kezelt valamennyi személyes adatának a polgármester részére történő továbbítása, a cél elérése érdekében elegendő az intézmények összesített, az egyes munkavállalók azonosítására alkalmatlan adat megadása, amely adekvát és pontos információt tartalmaz az adott intézmény áoltottságáról.

## II.

Amennyiben Kormányrendeletek alapján a munkavégzés feltételeként előírásra kerül a védőoltás, úgy az adatkezelést illetően a jogszabály(ok) 3. §-ában foglaltak szerint kell eljárni.

Ennek alapján a munkáltató a foglalkoztatott hatósági igazolványban és dokumentumokban szereplő, a védőoltás felvételére, valamint a rendeletben meghatározott feltételek szerinti orvosi szakvéleményben szereplő, a védőoltás felvételének ellenjavalltságára vonatkozó adatokat kezeli.

Fontos, hogy a Kormányrendeletek azt írják elő, hogy a munkavállaló, illetve foglalkoztatott az oltottságát a személyazonosság igazolására alkalmas hatósági igazolvány és a jogszabályokban rögzített dokumentumok valamelyikének egyidejű bemutatásával igazolhatja, illetve az ellenjavalltságot is az orvosi szakvélemény bemutatásával igazolhatja, ebből viszont nem következik az, hogy a bemutatott dokumentumok, okiratok teljes adattartalma rögzíthető vagy azokról akár másolat is készíthető.

A Kormányrendeletek meghatározzák a kötelezően elrendelt védőoltás esetén kezelt adatok tárolási, megőrzési idejét is azzal, hogy a munkáltató *az adatokat az adatkezelés céljának megvalósításához szükséges mértékben és ideig kezelheti*. A fentiekben is kifejtettek szerint, szükséges mérték alatt azt kell érteni, hogy kizárólag azok a személyes adatok kezelhetők, amelyek elengedhetetlenül szükségesek a munkavállalók oltottságának, esetleges ellenjavalltságának, illetve a védettségi idejének megállapításához, ezeken túl egyéb személyes adat ezen adatkezelési célból nem kezelhető. **A kötelező védőoltással kapcsolatos adatokat a munkáltató legfeljebb a veszélyhelyzet kihirdetéséről és a veszélyhelyzeti intézkedések hatálybalépéséről szóló 27/2021. (I. 29.) Korm. rendelet szerinti veszélyhelyzet megszűnéséig kezelheti, ezt követően az adatokat haladéktalanul törölni kell.**

Az állami és önkormányzati intézményeknél foglalkoztatottak fenti személyes adatait az adatkezelő munkáltató/foglalkoztató továbbíthatja, megismerhetővé teheti a rendeletben foglaltak végrehajtását a Kormány által kijelölt ellenőrző szerv számára.

A védőoltás kötelezővé tétele esetén, a személyes adatok fenti szempontok szerinti kezelésén túl természetesen eleget kell tenni a kormányrendeletekben előírt egyéb munkajogi vonatkozású kötelezettségeknek és értelemszerűen nem maradhat el a munkavállalók megfelelő, a kötelező védőoltás kapcsán történő adatkezelést is magába foglaló tájékoztatása sem.

---

HANGANOV KFT.

Az információbiztonság és az adatvédelem szakértője

[www.hanganov.hu](http://www.hanganov.hu)

