A munkáltató a munkavállaló egészségpénztári számlaforgalmáról csak egyes adatokat kérhet

Ügyszám: 21/K/2007-3.

Tisztelt […] !

A hozzám 2007. január 8-án érkezett beadványában azt kérdezi, hogy a munkáltató kérhet-e a munkavállaló egészségpénztári számlaforgalmáról – nem csak összegszerűségét illetően – különféle bontásokban adatokat, így példának okáért arról, hogy milyen gyógyszerekre költötte a pénzt, és mennyit. Ezen adatokat a munkavállalók egészségpénztári kiadásaihoz való hozzájárulás okán kezelné.

Ügyében a következő tájékoztatást adom:

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (a továbbiakban: Avtv.) 2. §-ának 1. pontja szerint *személyes adat:* bármely meghatározott (azonosított vagy azonosítható) természetes személlyel (a továbbiakban: érintett) kapcsolatba hozható adat, az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés. A személyes adat az adatkezelés során mindaddig megőrzi e minőségét, amíg kapcsolata az érintettel helyreállítható. A személy különösen akkor tekinthető azonosíthatónak, ha őt - közvetlenül vagy közvetve - név, azonosító jel, illetőleg egy vagy több, fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző tényező alapján azonosítani lehet.

Az Avtv. 2. §-ának 2. pontja szerint *különleges adatnak* minősül többek között az egészségi állapotra, és a kóros szenvedélyre vonatkozó adat.

Az Avtv. alapján személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy azt törvény vagy - törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben - helyi önkormányzat rendelete elrendeli. Különleges adat akkor kezelhető, ha az adatkezeléshez az érintett írásban hozzájárul, vagy azt törvény elrendeli.

A hozzájárulás az érintett kívánságának önkéntes és határozott kinyilvánítása, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adatok - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő – kezeléséhez.

A munkavállaló és a munkáltató viszonyában azonban a függőségi helyzetre tekintettel gyakran csorbát szenved ez az önkéntesség, ezért még a munkavállaló hozzájárulása esetén is kérdéses lehet a betekintés jogossága a munkáltató részéről, az tehát, hogy tudomást szerezzen a munkavállaló egészségi állapotáról, az általa szedett gyógyszerekről.

A pénztártitokról az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló 1993. évi XCVI. törvény rendelkezik 40/A illetve 40/B §-aiban az alábbiak szerint:

Pénztártitok minden olyan, a pénztártagról és a munkáltatói tagról a pénztár vagy a pénztári szolgáltató rendelkezésére álló, a tevékenysége folytán tudomására jutó tény, információ vagy adat, amely a pénztártag, a pénztártag kedvezményezettjének, örökösének, közeli hozzátartozójának személyére, adataira, vagyoni helyzetére, üzleti tevékenységére, tulajdonosi, üzleti kapcsolataira, valamint egyéni számláján nyilvántartott összegre, illetve amely a munkáltatói tag, illetve a támogató adataira, vagyoni helyzetére, üzleti tevékenységére, tulajdonosi, üzleti kapcsolataira vonatkozik. A pénztár üzleti és pénztártitkot kizárólag a pénztári tevékenység folytatásával összefüggésben kezelhet.

A pénztár igazgatótanácsának és az ellenőrző bizottságának tagja, a pénztár alkalmazottja, ideértve a megbízás alapján foglalkoztatott személyeket, szervezeteket, illetőleg ezek alkalmazottait is, köteles a pénztár működésével kapcsolatban tudomására jutott üzleti titkot és pénztártitkot - időbeli korlátozás nélkül, ezen minősége megszűnését követően is -

megtartani. Ez a titoktartási kötelezettség kiterjed arra a személyre és szervezetre is, aki, illetve amely üzleti titoknak vagy pénztártitoknak minősülő információhoz jutott.

A pénztártitok csak akkor adható ki harmadik személynek, ha

*a)* a pénztártag vagy annak törvényes képviselője a rá vonatkozó kiszolgáltatható adatkört pontosan megjelölve közokiratban vagy teljes bizonyító erejű magánokiratban erre felhatalmazást ad,

*b)* a törvény a pénztártitok megtartásának kötelezettsége alól felmentést ad.

Tehát mivel a munkavállalónak nincsen törvényi kötelezettsége arra nézve, hogy a munkáltatóját tájékoztassa egészségügyi állapotáról, az általa szedett gyógyszerekről, és még hozzájárulása esetén is jogellenes lehet az adatkezelés a függőségi viszonyra tekintettel, csak akkor szerezhetne a munkáltató tudomást fenti adatokról, ha ahhoz a munkavállaló közokiratban vagy teljes bizonyító erejű magánokiratban járul hozzá. Ez azonban semmiképpen sem járhat hátrányos következményekkel azokra a munkavállalókra nézve, akik nem adták hozzájárulásukat ahhoz, hogy munkáltatójuk egészségügyi adataikat kezelje.

A személyes adatok védelmével és a közérdekű adatok nyilvánosságával kapcsolatos kérdésekben forduljon hozzám továbbra is bizalommal.

Budapest, 2007. február 13.

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila