

A MARSHALL ABLAKGYÁR KFT. ÉRDEKMÉRLEGELÉSI TESZTJE A MUNKAVÁLLALÓK ALKOHOLSZONDÁS ELLENŐRZÉSÉHEZ

A MARSHALL Ablakgyár Kft. (továbbiakban: Társaság/Adatkezelő) műanyag nyílászárók gyártásával és forgalmazásával foglalkozik. Mind a termékek gyártása, mind a termékek forgalmazása (elszállítása) során elemi érdek, hogy a munkavégzést végző munkavállalók alkoholos befolyásoltság nélkül lássák el feladataikat és ezáltal a saját, ill. munkatársaik testi épségét, egészségét, életét ne veszélyeztessék. Különösen igaz ez azokra a munkavállalókra, akik az Adatkezelő gépjárművével a termékek elszállítása, vagy egyéb munkaköri kötelezettségük teljesítése során a közúti forgalomban vesznek részt, ill. azon munkavállalókra, akik pl. akár az üzem gyártósorán, akár más területen (pl. csomagolás) gépekkel dolgoznak.

I. A Társaság, mint adatkezelő jogos érdeke/az adatkezelés célja, az érintett természetes személyek és adatok köre

A fentiekben hivatkozott elemi érdeken kívül az Adatkezelőnek a munkavédelemről szóló 1993. évi XC tv. 2. § (2) bekezdése és a 60. §-a, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. 51. § (4) bekezdése alapján kötelessége az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása. Ez a kötelezettség magában foglalja azt is, hogy az Adatkezelő köteles meggyőződni arról, hogy a munkavállalók megtartják-e az alkoholos befolyástól mentességre, illetve az alkoholtilalomra vonatkozó rendelkezéseket. Mindezen – az Adatkezelőt terhelő – előírásokat a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának MK 122. számú állásfoglalása is egyértelműen rögzíti.

Az alkoholszondás ellenőrzés szabályairól, feltételeiről a munkavállalók az „Adatvédelmi tájékoztató munkavállalók részére” megnevezésű okiratban – aláírásukkal igazolva – kapnak részletes tájékoztatást.

Az alkoholszondás ellenőrzés révén a munkavállaló bizonyos személyes adatai megismerésére nyílnak lehetősége az Adatkezelőnek.

Az érdekmérlegelési teszttel érintett személyes adatok köre a következő:

- **a munkavállaló neve, születési helye, ideje, valamint munkaköre feltüntetése mellett az alkoholszondás ellenőrzés során az alkoholos befolyásoltság, illetve annak hiányának megállapítására kerülhet sor, amely adat egészségügyi adatnak, ill. ennek révén különleges adatnak minősül.**

A magánszféra sérelmének elkerülése érdekében az Adatkezelő alkoholszondás ellenőrzést csak akkor alkalmaz, amikor az érintett munkavállaló szemmel láthatóan ittasnak tűnő állapotban van, vagy amikor egyéb körülmények alapján (pl. alkoholszagú lehelet) a munkavállalóról megalapozottan valószínűsíthető, hogy alkoholos befolyásoltság alatt állhat. A vizsgálatra tehát mindig csak eseti jelleggel (soha nem általánosan és nem minden munkavállalóra kiterjedően) kerül sor, amikor az a körülmények alapján indokoltnak tűnik.

Az alkoholszondás ellenőrzést a célhoz kötött adatkezelés elve alapján nem a Társaságnál vagyoni feladatokat ellátó személyek, hanem a Társaság erre kijelölt munkavállalója végzi. **Az ellenőrzés lefolytatása során az Adatkezelő különös figyelmet fordít arra, hogy ennek során ne valósítson meg visszaélésszerű gyakorlatot, valamint az ellenőrzés ne sértse a munkavállaló személyiségi jogait és emberi méltóságát.**

Az ellenőrzésről, annak eredményéről jegyzőkönyv készül, amelyet a jelenlévő személyek aláírásukkal látnak el. Amennyiben a szonda alkoholos befolyásoltságot rögzít, a helytelen, téves mérés elkerülése érdekében ismételt el kell végezni az ellenőrzést, mindkét eredmény jegyzőkönyvben történő rögzítése mellett.

Ha a munkavállaló vitatja a vizsgálat eredményét, azaz nem ismeri el az alkoholos befolyásoltság tényét, az Adatkezelő az illetékes orvostól – az alkoholos befolyásoltság egyértelmű megállapítása érdekében – véralkohol vizsgálatot kér. A vizsgálat költségét minden esetben az Adatkezelő előlegezi és ő is viseli amennyiben a vizsgálat a munkavállalót igazolja. Amennyiben viszont a vizsgálat alátámasztja (igazolja) az

alkoholszondás vizsgálat eredményét, azaz a munkavállaló alkoholos befolyásoltságát, abban az esetben a vizsgálat költségét utólag a munkavállaló állni köteles.

Mindezen tények alapján megállapítható, hogy az Adatkezelő az alkoholszondás ellenőrzést – a magánszféra, a munkavállaló emberi méltóságának és személyiségi jogainak védelme érdekében – csak indokolt esetekben, megfelelő garanciák mellett alkalmazza (a vizsgálatot csak erre feljogosított személy végezheti jegyzőkönyv felvételével egyidejűleg, téves mérés kizárása érdekében 2 szeri mérés, jogorvoslat igénybevétele), és akkor sem általános jelleggel és nem minden munkavállalóra kiterjedően.

II. Az érintettek érdekei, elvárásai, alapjogok

Az Adatkezelő fentiekben részletesen megindokolt jogos érdekei mellett az érintettnek az Alaptörvény 6. cikk (2) bekezdése alapján joga van személyes adatai védelméhez. A GDPR 1. cikk (2) bekezdése rögzíti, hogy a Rendelet védi a természetes személyek alapvető jogait és szabadságait.

Az érintett munkavállalóknak védelmet élvező érdeke fűződik ahhoz, hogy:

- információs önrendelkezési jogát tiszteletben tartásuk
- magánszférájához, emberi méltóságához fűződő jogát tiszteletben tartásuk
- az ellenőrzésre ne kerülhessen sor visszaélésük, azt csak az arra jogosult személyek végezhessék
- az Adatkezelő az adatait csak a szükséges ideig tárolja, az Adatkezelő által megismert adatai sorsát nyomon követhesse, saját maga rendelkezhesse az adatai felett
- a megismert, megszerzett adatokat az Adatkezelő a fentiekben feltüntetett céltól eltérő célra – pl. más adatokkal összekapcsolásra – ne használja, azokat az érintett előtt nem ismert harmadik személy részére ne továbbítsa, azokhoz az Adatkezelőnél csak szűk személyi kör férhessen hozzá
- amennyiben az adatkezelési cél megszűnt, az Adatkezelő az adatokat haladéktalanul törölje
- az Adatkezelő az adatokat szükség esetén haladéktalanul helyesbítse
- az Adatkezelő a személyes adatai biztonsága érdekében megfelelő technikai és szervezési intézkedéseket hajtson végre
- az Adatkezelőtől bármikor tájékoztatást kérhessen személyes adatai kezelésével kapcsolatban, valamint tiltakozhasson személyes adatai kezelése ellen, továbbá kérhesse azok törlését

Az érdekmérlegelési tesztnek a fentiekben nevezett indokolt esetekben történő elvégzése egyúttal az érintett munkavállaló érdekét is szolgálja, hiszen a munkaidejében alkoholos befolyásoltság alatt elkövetett cselekedetei adott esetben nemcsak munkajogi, hanem szabálysértési, vagy akár büntetőjogi következménnyel is járhatnak számára. Sőt pl. gépjárművezető munkavállaló esetében kifejezett társadalmi érdeknek tekinthető, hogy alkoholos befolyásoltság alatt lévő munkavállaló ne veszélyeztesse a közlekedés többi résztvevőit.

III. A kezelt adatok időtartama

Az Adatkezelő az I. pont alatt meghatározott személyes adatokat főszabály szerint az ellenőrzésről készített jegyzőkönyvek kiállításától számított 5 évig kezeli. Az Adatkezelő az 5 éves adatkezelési időtartam meghatározásánál a Ptk. 6:22 §-ában meghatározott általános elévülési idő 5 éves időtartamát vette figyelembe.

Az 5 éves adatkezelési időtartam oka, hogy amennyiben az érintett munkavállaló ellenőrzéséből kifolyólag a munkaszerződés alatt vagy annak megszűnését követően az általános elévülési időn belül jogvita támad, az Adatkezelőnek bizonyítania kell tudnia az adott jogvita elbírálásánál, hogy jogszerűen járt el az ellenőrzés során.

Ahhoz, hogy az Adatkezelő mindezeket bizonyítani tudja, nélkülözhetetlen, hogy az adott igény elévülésének időpontjáig rendelkezzen az ellenőrzésről felvett jegyzőkönyvekkel. Ezek a jegyzőkönyvek szükségszerűen tartalmazhatják – legalább részben – az érintett munkavállaló I. pont alatt felsorolt és megismert személyes adatait.

IV. Biztosítékok

Az Adatkezelő számos – az alábbiakban felsorolt – biztosítékot, adatvédelmi és adatbiztonsági intézkedést nyújt az érintett személyek számára annak érdekében, hogy az esetlegesen okozott érdeksérelmet a lehető legkisebb mértékre csökkentse.

- Adatkezelő az érintett munkavállalót az alkoholszondás ellenőrzésről annak menetéről, az „Adatvédelmi tájékoztató munkavállalók részére” megnevezésű okiratban mindenre kiterjedően tájékoztatja, amely tájékoztatást a munkavállaló megismert és tudomásul vett (ellenjegyzésével igazolt).
- Emellett az Adatkezelő a saját weboldalán www.marshallablak.hu elérhetőség alatt az „Érdelmérlegelési tesztek” menüpontban közzéteszi jelen érdelmérlegelési teszt eredményét ezáltal is tájékoztatva az érintett természetes személyeket.
- Az érdelmérlegelési tesztet az Adatkezelőtől független szakemberek készítették. Az Adatkezelő az érdelmérlegelési tesztet 2 évente felülvizsgálja és szükség szerint kiegészíti, korrigálja, ill. további garanciákat vezet be.
- Az ellenőrzést csak az Adatkezelő ügyvezetője által kijelölt (nem vagyonőr) személy végezheti.
- Az eljárás (ellenőrzés) eredményét el nem ismerő munkavállaló számára biztosított a megfelelő jogorvoslat lehetősége az orvos által végzett véralkohol vizsgálat révén.
- Az ellenőrzésről felvett jegyzőkönyveket a megsemmisítésig (papír alapon) az Adatkezelő a székhelyén zárható szekrényben tárolja és csak a jogosultsággal rendelkező személyek részére teszi hozzáférhetővé.
- Az adatok törlése haladéktalanul megtörténik a fentiekben meghatározott elévülési határidő letelte után.
- Az érdelmérlegelési tesztrel érintett adatokhoz az Adatkezelőnél csak szűk személyi kör férhet hozzá, ezeket az adatokat az Adatkezelő más személy részére sem belföldre, sem külföldre nem továbbítja, más adatokkal és nyilvántartásokkal össze nem kapcsolja, azokkal profilalkotást, automatizált döntéshozatalt nem végez, adatfeldolgozót nem vesz igénybe, a szükséges technikai és szervezési intézkedéseket az adatok védelme érdekében meghozta.
- A munkavállaló bármikor tájékoztatást kérhet az Adatkezelő által kezelt, illetve (amennyiben van ilyen) az általa megbízott adatfeldolgozó révén feldolgozott adatairól, az adatfeldolgozó nevééről, címéről, az adatkezelés jogalapjáról, céljáról, időtartamáról, amely tájékoztatást az Adatkezelő a GDPR 12. cikk (3) bekezdésében rögzített 1 hónapos időtartamon belül biztosít az érintettnek.
- Amennyiben az Adatkezelő által kezelt adatok hibásak, a valóságnak nem felelnek meg, vagy tévesek, a munkavállaló kérheti azok helyesbítését.
- A munkavállaló bármikor gyakorolhatja a GDPR-ben biztosított jogait (hozzáférés joga, helyesbítés és törlés joga, adatkezelés korlátozása, tiltakozás joga bővebben a Szabályzat V. pontjában). Az Adatkezelő ezen kérelmeket megvizsgálja és a fentebb említett 1 hónapon belül tájékoztatja az érintetteket, hogy kérésük teljesíthető-e. Amennyiben nem, az Adatkezelő közli az elutasítás jogi és ténybeli indokait, okait.

V. Az Adatkezelő jogos érdekének és az érintettek érdekeinek összevetése, az érdelmérlegelési teszt eredménye

Az érintett természetes személy munkavállalók I. pont alatt felsorolt személyes adatainak megismeréséhez és kezeléséhez az Adatkezelőnek az érdelmérlegelési tesztben fentebb kifejtettek szerint lényeges és egyértelmű jogos érdeke fűződik. Emellett az Adatkezelőnek figyelemmel a célhoz kötött adatkezelés elvére nem áll rendelkezésére olyan más eszköz, alternatív megoldás, amelynek révén ezen személyes adatok kezelése nélkül is megvalósíthatóak lennének az Adatkezelő jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges célok.

Az érintett munkavállalóknak ugyancsak jelentős érdekük fűződik információs önrendelkezési joguk gyakorlásához, magánszférájuk és ezen belül az I. pont alatt felsorolt személyes adataik magántitkaik védelméhez. Társaságunk megítélése szerint ugyanakkor az érintett természetes személyek I. pont alatt felsorolt adatainak kezelése, azok Társaságunk általi korlátozott megismerése nem okoz részükre nagyfokú sérelmet abban az esetben, amennyiben az ellenőrzés során alkoholos befolyásoltság nem mutatható ki.

Az érintettek a Társaságunk által folytatott adatkezelés révén nem szembesülnek sem visszafordíthatatlan következményekkel, sem olyanokkal, amelyeket ne tudnának leküzdeni. Az adatkezelés lehetséges kockázatainak következményeit illetően nem fenyegeti az érintetteket olyan veszély, amely az életüket veszélyeztetné, részükre jogosulatlan elbocsátást, vagy pénzügyi nehézséget eredményezne, amennyiben az ellenőrzés során alkoholos befolyásoltság nem mutatható ki.

Ellenkező esetben (azaz egyértelműen bizonyított alkoholos befolyásoltság esetén) a munkáltató a munkavállalóval szemben alkalmazott esetleges bármilyen szankcióról a konkrét eset összes körülményének ismeretében (pl. alkoholos befolyásoltság mértéke, volt-e korábban hasonló eset, stb.) dönt.

Amennyiben az egyértelműen bizonyított alkoholos befolyásoltság miatt az Adatkezelő a munkavállalót bármilyen hátrányos jogkövetkezéssel sújtja (pl. elbocsátást alkalmaz) a munkavállaló részére rendelkezésre áll a jogorvoslat lehetősége, amellyel kapcsolatosan a Munka tv. és más vonatkozó jogszabályok szerinti részletes tájékoztatást az Adatkezelő biztosítja.

Az érdekmérlegelési teszt eredménye ennek megfelelően az, hogy Társaságunknak, mint Adatkezelőnek az érintett munkavállalók I. pontban felsorolt személyes adatainak kezeléséhez fűződő jogos érdekei elsőbbséget élveznek az érintett személyes adatai védelméhez fűződő érdekeivel szemben. Társaságunk adatkezelésének jogalapja fennáll, az adatkezelés szükséges és arányos, mivel nincs olyan más módszer, megoldás, amelynek eredményeképp az Adatkezelő jogos érdekének érvényesítéséhez szükséges célok az I. pont alatt nevezett személyes adatok kezelése nélkül is megvalósíthatóak lennének. A Társaságunk által meghozott biztosítékok, adatvédelmi és adatbiztonsági intézkedések pedig az érintett munkavállalóknak okozott érdeksérelmet minimálisra csökkentik.