
A jelentkező genetikai adatainak felvétele a munkajogviszony létesítésekor

a magyar jogban

ARANY TÓTH MARIANN*

A genetikai adatok felvétele a jelentkező egészségi állapotának felmérése céljából új távlatokat nyit a munkaköri alkalmasság véleményezésekor a munkaerő-felvételi eljárásban.¹ A genetikai teszt alkalmazása fejlődést eredményez a munkavállaló egészségének védelmére vonatkozó kötelezettség megvalósításában.

A genetikai adatok védelméről szóló törvény megalkotásával kapcsolatban megnőtt az érdeklődés a genetikai adatok védelme iránt a magyar jogban.² A tudományos fejlődés hatására elengedhetlenné vált a genetikai adatok kezelésének szabályozása, melyben jelentős lépés a humángenetikai adatok védelméről, a humángenetikai vizsgálatok és kutatások, valamint a biobankok működésének szabályairól szóló 2008. évi XXI. törvény elfogadása.³ A genetikai adatok védelme hangsúlyosan befolyásolja a munkajogi jogok gyakorlását és kötelezettségek teljesítését.

Ebben a tanulmányban a genetikai adatok kezelésének főbb kérdései kerülnek elemzésre a munkajogviszony létesítését megelőzően. Megvizsgáljuk, hogy milyen feltételekkel jogosult a munkáltató a jelentkező egészségi állapotára vonatkozó genetikai adatok felvételére a hatályos magyar jogszabályok szerint.⁴

I. A genetikai adatok felvételének szabályozási modelljei a munkaerő-felvételi eljárásban

A genetikai adatok kezeléséről a munkaerő-felvételi eljárásban különböző szabályozási modellek léteznek Európa egyes országaiban, amelyek közül különösen kettő emelhető ki. Az egyik irányzat értelmében a genetikai teszt elvégzésére a je-

* Universität Trier, PhD hallgató.

¹ Somfai Béla: Etikai kérdések a genetikában, *Magyar Tudomány*, 45 (2000) 5, 586. o.

² Általános jellegű szabályozás tervezetéről lásd a Humán Genetikai Bizottság (Sándor Judit, Kosztolányi György) Előzetes szakmai koncepció A személyes genetikai adatok védelméről, a genetikai kutatásokról, teszt- és szűrővizsgálatokról, valamint a biobankokról szóló törvényjavaslatához www.eum.hu. 2007. 12. 02.

³ A törvényt az Országgyűlés 2008. május 5-i ülésnapján fogadta el. Magyar Közlöny 2008. év 74. szám, 4492-4498. o.

⁴ Ebben a tanulmányban a 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.) hatálya alá tartozó munkavállalók és munkáltatók állnak az elemzés középpontjában.

lentkezőt a munkáltató nem szólíthatja fel (generális tilalom kivételekkel vagy kivétel nélkül).⁵ Ausztriában például a munkáltató a jelentkezőtől és a munkavállalótól nem veheti fel azok genetikai vizsgálatának eredményeit, azt nem kérheti jogszerűen és nem értékelheti ki.⁶ Ez a tilalom vonatkozik bármely minta (Körpersubstanz) leadására vagy elfogadására való felszólításra genetikai analízis céljából.⁷

A másik szabályozási modell szerint az elvégzett genetikai teszt eredményének kezelése meghatározott feltételekkel jogszerű.⁸ A svájci szabályozás szerint például a munkáltató munkavédelmi és a foglalkozási betegségek megelőzése céljából elvégezteszheti a jelentkező genetikai vizsgálatát.⁹

Többségi vélemény szerint a munkáltató a jelentkező genetikai adatait a munkaerő-felvételi eljárásban nem veheti fel, mert ezen adatok kezelése a személyiségi jogokba való indokolatlan beavatkozást valósít meg.¹⁰ A munkáltató gazdasági érdekei nem indokolhatják a genetikai vizsgálat elvégzését, arra kizárólag munkavédelmi szempontok alapján kerülhet sor.

Megoszlanak a vélemények arról, hogy az arányosság elve alapján a személyiségi jogok korlátozása milyen terjedelemben megengedett. A munkavállalók egészségének védelme az egyik legjelentősebb igazoló ok a genetikai adatok kezeléséskor. Általánosan elfogadott, hogy az előzetes alkalmassági vizsgálat keretében az egészség megőrzése céljából helye lehet genetikai adatok felvételének.¹¹ Vitatott,

⁵ Godard Béatrice – Raeburn Sandy – Pembrey Marcus – Bobrow Martin – Farndon Peter – Aymé Ségolène: Genetic information and testing in insurance and employment: technical, social and ethical issues, *European Journal of Human Genetics*, 11 (2003) 2, 128. o.

⁶ Gentechnikgesetz BGBl. Nr. 510/1994 geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I. Nr. 127/2005, 67. § 1. mondat.

⁷ Gentechnikgesetz BGBl. Nr. 510/1994 geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I. Nr. 127/2005, 67. § 2. mondat.

⁸ Jack F. Williams: A Regulatory Model for Genetic Testing in Employment, *Oklahoma Law Review*, 40 (1987) 2, 182-183. o.; Laura Rowinski: Genetic Testing in the Workplace, *Journal of Contemporary Health Law and Policy* (1988) 4, 379. o.; Rothstein Mark A. – Gelb Besty D. – Craig Steven G.: Protecting Genetic Privacy by Permitting Employer Access only to Job related Employee Medical Information: Analysis of a Unique Minnesota Law, *American Journal of Law and Medicine*, 24 (1998) 2, 399. o.; Elaine Draper: The Screening of America: The Social and Legal Framework of Employers' Use of Genetic Information, *Berkeley Journal of Employment and Labour Law*, 20 (1999), 289. o.; Feldman Jared A. – Katz Richard J.: Genetic Testing and Discrimination in Employment: Recommending a Uniform Statutory Approach, *Hofstra Labor and Employment Law Journal*, 19 (2002) 2, 416; Bertrand Mathieu: Le recours aux tests génétiques en matière d'emploi: un droit en construction, *Droit Social* (2004), 260-261. o.; Matthew Finkin: *Privacy in Employment Law*, 2005, 12 o.

⁹ Art. 21-Art. 22 Bundesgesetz über genetische Untersuchungen beim Menschen vom 8. Oktober 2004.

¹⁰ Günther Wiese: Zur gesetzlichen Regelung der Genomanalyse an Arbeitnehmern, *Recht der Arbeit*, (1988) 4, 218. o.; Robert Diekgräf: Genomanalyse im Arbeitsrecht, *Betriebs-Berater*, (1991), 1858-1859; Paul Steven Miller: Is there a pink slip in my Genes? Genetic Discrimination in the Workplace, *Journal of Health Care Law and Policy*, (2000) 3, 264. o.; Kimberly A. Steinforth: Bringing Your DNA to Work: Employers' Use of Genetic Testing under the Americans with Disabilities Act, *Arizona Law Review*, 43 (2001) 4, 969-967. o.; Thilo Weichert: Der Schutz genetischer Informationen, *Datenschutz und Datensicherheit*, 26 (2002) 1, 144. o.; Graeme Zaurie: *Genetic Privacy*, 153-154. o.; Van Damme in: European Group on Ethics in Science and New Technologies to the European Commission (ed.), *Genetic Testing in the Workplace*, 15 o.

¹¹ Recommendations of the European Society of Human Genetics, *European Journal of Human Genetics*, 11 (2003) 2, 12. o.; Sophie Douay: *Travail et Génétique*, 118 o.; Prohászka Zoltán: Jelezhető lesz-e a

hogymely esetekben lehet a munkaerő-felvételi eljárásban a jelentkező genetikai adatait felvenni. A tudomány jelenlegi állása szerint a genetikai adatok felvétele a munkaerő-felvételi eljárásban alapvetően nem megengedett. Az egészség védelme céljából kivételesen lehet kezelni ezen adatokat, illetve genetikai tesztet elvégezni. A következőkben a jelentkező genetikai adatai felvételének főbb kérdései kerülnek bemutatásra a magyar jogban.

II. A genetikai adatok felvétele a Mt. fényében

1. Az adatfelvétel jogszerűsége a Mt. 77. § (1) bek. alapján. Az 1992. évi XXII. törvény (Mt.) nem rendelkezik a genetikai adatok védelméről a munkaerő-felvételi eljárásban.¹² A genetikai adatok felvételének jogszerűségét összetett vizsgálattal lehet megállapítani.¹³

A Mt. 77. § (1) bekezdés szerint a jelentkezővel szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely a személyiségi jogait nem sérti és a munkajogviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat. Az alkalmassági vizsgálat kiterjedhet az egészségi állapot, az érzékszervi állapot, a mentális képességek és a személyiség megvizsgálására.¹⁴

A Mt. 77. § (1) bekezdésére tekintettel szóba jöhet a jelentkező egészségi állapotáról szóló minden adat, amelynek konkrét ismeretében lehet csak állást foglalni a munkakörre való alkalmasságáról, így a genetikai adat is.

Az alkalmassági vizsgálaton kezelt személyes adatokat a munkáltató a Mt. 77. § (1) bekezdés tiszteletben tartásával ismerheti meg. Az adatok felvétele jogellenes, ha az a jelentkező emberi méltóságát, a magánélet és a személyes adatok védelméhez való jogát csorbítja. Ez utóbbi személyiségi jogot sérti a munkáltató általi adatfelvétel, ha a jelentkező ahhoz nem járult hozzá és az a „lényeges tájékoztatás” elvével ellentétes.

Tisztázatlan, hogy a munkáltató jogosult-e a Mt. 77. § (1) bekezdés alapján a jelentkező genetikai adatainak felvételére, illetve a genetikai vizsgálat eredményét megismerni. Kérdéses, hogy milyen célokból lehet jogszerű a genetikai adatok felvétele? Az álláspontok megoszlanak arról a külföldi jogirodalomban, hogy megengedhetőek-e a genetikai vizsgálatok a munkavédelmi szabályok betartása végett az egészség védelme céljából, a jelentkező alkalmasságának megítéléshez, vagy a munkahelyi produktivitás fokozása érdekében.¹⁵

gyakori betegségekre való fogékonyság genetikai ismeretekkel?, *Magyar Tudomány*, 50 (2005) 6, 645. o.; Deutsch Tibor – Gergely Tamás: A genomikus medicina informatikája, *Magyar Tudomány*, 50 (2005) 1, 70. o.; Van Damme in: European Group on Ethics in Science and New Technologies to the European Commission (ed.), *Genetic Testing in the Workplace*, 5 o.

¹² 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről.

¹³ Kosztolányi György: A genomika kölcsönhatásai a medicinával és az egyetemes tudománnyal, *Magyar Tudomány*, 47 (2002) 5, 567. o.

¹⁴ Plette Richárd: *A munkapszichológia gyakorlati kérdései*, Budapest, Medicina, 2002, 167 o.; Ungváry György: *Munkaegészségtan*, Budapest, Medicina, 2004, 112 o.

¹⁵ Deutsch Erwin: Die Genomanalyse im Arbeits- und Sozialrecht – Ein Beitrag zum genetischen Datenschutz, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, (1989), 658. o.; Rothstein Mark A. – Knoppers Bartha

A genetikai teszt elvégzésének vagy genetikai adat feltárásának jogszerűsége a munkaerő-felvételi eljárásban vitatható. Ezek jogszerűségét nehéz megítélni a hatályos szabályozás hiányossága miatt. Az orvostudomány eredményeinek átültetése a foglalkozás-egészségügyi gyakorlatban folyamatban van, amely jelentősen befolyásolja a genetikai adatok kezelése jogszerűségét. Álláspontom szerint kifejezett szabályozás hiányában a genetikai adatok felvétele a munkaerő-felvételi eljárásban nem megengedett.

Az egészségi állapotra vonatkozó adatok felvételéről ágazati jogszabályok rendelkeznek speciálisan, amelyek megelőzik a Mt. 77. § (1) bekezdésének alkalmazását. Ezek a jelentkező egészségi alkalmassági vizsgálatát szabályozzák elsősorban.¹⁶ A munkavállaló egészsége védelme céljából például a genetikai adatok felvételének a rákkeltő anyagok használatával történő foglalkoztatás esetén van jelentősége napjainkban. A munkáltató köteles tájékoztatni a jelentkezőt, ha ilyen anyagokat fog használni a munkavállaló a munkaköre ellátásakor.¹⁷

2. A jelentkező tájékoztatási kötelezettsége. A munkáltató jogosult a jelentkező rendelkezésre állását befolyásoló körülményekről tudakozódni. Vitatható, hogy a jelentkezőt terheli-e tájékoztatási kötelezettség az egészségi állapotára vonatkozó genetikai adatokról a jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelően. Az együttműködési kötelezettség alapján a jelentkező a munkáltatót tájékoztatni köteles minden olyan tényről és körülményről, amelyek a jövőbeni munkajogviszonyban a jogok gyakorlását és a kötelezettségek teljesítését jelentős mértékben korlátozzák vagy lehetetlenné teszik. A jövőben teljes bizonyossággal bekövetkező, egészségügyi okból történő távollétról például a jelentkezőt bejelentési kötelezettség terheli.¹⁸

Véleményem szerint a munkáltató nem szólíthatja fel a jelentkezőt genetikai vizsgálat elvégzésére, illetve ilyen vizsgálat eredményének bemutatására. A jelentkezőt nem terheli tájékoztatási kötelezettség, mert nem várható el tőle, hogy a genetikai adatait a munkáltató részére felfedje. Kifejezett törvényi szabályozás hiányában nem veheti fel jogszerűen a munkáltató a jelentkező genetikai adatait.

III. A 2008. évi XXI. törvény szerepe és a genetikai adatok felvétele a munkaerő-felvételi eljárásban

A 2008. évi XXI. törvény a humángenetikai adatok védelméről, a humángenetikai vizsgálatok és kutatások, valamint a biobankok működésének szabályairól úttörő jelleggel foglalja össze a genetikai adatok kezelésének szabályait. Ez a törvény rögzíti elsőként a genetikai adatok kezelésének általános elveit a magyar jogban.

Maria: Legal Aspects of Genetics, Work and Insurance in North America and Europe, *European Journal of Health Law*, (1996) 3, 150-151. o.; Steinforth: i.m. 976-977. o.; Mathieu: i.m. 260-261. o.

¹⁶ *Pl.*: 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről.

¹⁷ 26/2000. (IX. 30.) EüM rendelet a foglalkozási eredetű rákkeltő anyagok elleni védekezésről és az általuk okozott egészségkárosodások megelőzéséről 12. §.

¹⁸ Radnay József: *Gazdaság és Jog*, (1993), 19. o.; BH 2002/244/II; BH 2001/138.

Meghatározza a genetikai adatok kezelésének feltételeit, az érintett jogait (a tájékoztatáshoz és az önrendelkezéshez való jogot), a humángenetikai vizsgálatra vonatkozó szabályokat, a genetikai minták és adatok kutatási célú felhasználását, a biobankok működésének elveit, és a genetikai adatok és minták külföldre történő továbbítását. A genetikai adatok kezeléséről a munkaerő-felvételi eljárásban és a munkajogviszonyban speciálisan nem rendelkezik. A humángenetikai vizsgálattal kapcsolatos adatkezelésre vonatkozó szabályok azonban közvetetten kihatnak a genetikai adatok védelmére a munkajogban.

1. A genetikai adatok fokozott védelme. A törvény kiterjedten biztosítja a genetikai adatok védelmét. A hatálya – meghatározott kivétellel – vonatkozik a Magyar Köztársaság területén végzett, e törvény szerinti humángenetikai vizsgálat, illetve humángenetikai kutatás céljából történő genetikai mintavételre, a mintavétel helyétől függetlenül a genetikai adat kezelésére, feldolgozására, továbbá genetikai teszt- és szűrővizsgálatra és humángenetikai kutatásra, valamint a biobankokra; a teljesen vagy részben automatizált eszközzel, valamint a manuális módon végzett adatkezelésre és adatfeldolgozásra egyaránt.¹⁹ A törvényt alkalmazni kell a Magyar Köztársaság területén a genetikai adatok kezelésére, a mintavétel helyére tekintet nélkül. Ez különösen fontos szerepet játszik akkor, ha pl. a munkavállaló külföldi foglalkoztatása idején genetikai vizsgálaton vett részt és annak eredménye a magyarországi munkajogviszonya létesítése szempontjából releváns lehet.

A genetikai adatok védelme átfogja a genetikai minta, a genetikai adat, a pszeudonimizált, a kódolt és az anonimizált genetikai minta és adat védelmét. Genetikai adatnak minősül egy meghatározott érintett személy örökletes tulajdonságaira vonatkozó olyan információ, amely genetikai minta feldolgozásából, illetve az egészségügyi dokumentációból származik, és amely az egyén genetikai eredetű betegségekkel kapcsolatos kockázatára, genetikai hajlamára, testi vagy viselkedésbeli jellemzőire utal, és alkalmas lehet arra, hogy az egyén azonosítható legyen.²⁰ A genetikai adat fogalmának meghatározása előrelépést jelent az adatkezelés jogszerűségének vizsgálatakor.

2. A genetikai adatok kezelésének feltételei. [a] A genetikai adatok kezelésének célhoz kötöttsége. Az adatkezelés célja fontos szerepet játszik a genetikai adatok kezelésének jogszerűségéről való döntésben. A genetikai adat genetikai vizsgálat és humángenetikai kutatás céljából kezelhető a törvény értelmében.²¹ Kizárólag ezen két célból jogszerű a genetikai adatok kezelése.

A jelentkező egészségi alkalmasságának véleményezésekor a genetikai vizsgálat bír jelentőséggel. A genetikai teszt kiterjed a diagnosztikus, preszimptomás, prediktív vizsgálatokra, heterozigóta, prenatalis, preimplantációs, farmakogenetikai laboratóriumi vizsgálatokra, amelyek olyan csírasejt eredetű DNS- illetve kromoszómavariánsok, RNS, valamint ezek specifikus fehérjetermékeinek kimutatására

¹⁹ 2008. évi XXI. tv. 2. § (1)-(2) bek.

²⁰ 2008. évi XXI. tv. 3. § (1) bek. lit. c.

²¹ 2008. évi XXI. tv. 4. § (1) bek.

irányulnak, amelyek az ember egészségét károsan befolyásoló hatásokkal társulnak vagy azokat előre jelzik.²²

A humángenetikai vizsgálatot megelőzési, diagnosztikai, terápiás vagy rehabilitációs célból és kizárólag egészségügyi érdek alapján lehet elvégezni, az érintett beleegyezésével.²³ A genetikai adatok kezelésének céljai általánosan vannak megjelölve, azok között például a munkavédelmi szempontok szerinti megelőzés nincs pontosítva.

[b] Az érintett beleegyezése. A genetikai adatok kezelése megengedett, ha az a 2008. évi XXI. törvényben meghatározott célból történik és az érintett ahhoz hozzájárult. Az információs önrendelkezéshez való jog és az emberi méltóság védelmében a tájékozott beleegyezés követelménye fontos szerepet játszik. A genetikai mintavétel előtt – függetlenül a genetikai adat kezelésének céljától – a rendelkezésre jogosult részletes tájékoztatáson alapuló, írásban rögzített beleegyezése szükséges.²⁴ A beleegyző nyilatkozat tartalmazza az érintett hozzájárulását ahhoz, hogy tőle – előre meghatározott céllal – genetikai mintát vegyenek; a genetikai mintát, illetve az abból származó genetikai adatot biobankban helyezték el és azt a 26. § (5) bek. értelmében más biobankba továbbítsák; a genetikai mintát és az abból származó genetikai adatot archivált gyűjteményben helyezték el; az érintett nyilatkozatát arra nézve, hogy a genetikai mintának illetve adatnak, csak a mintavétel elsődleges célja szerinti felhasználásához, e törvény szerinti bármely célú felhasználásához, illetve kizárólag kutatási célú felhasználásához járul hozzá; az érintett nyilatkozatát arra nézve, hogy a genetikai minta, illetve adat személyazonosító adatokkal együttesen történő tárolásához, kódolt vagy pszeudonimizált, illetve anonimizált formában történő tárolásához járul hozzá; valamint az érintett nyilatkozatát arról, hogy a törvényben meghatározott tájékoztatást megkapta és tudomásul vette.²⁵

Az érintett beleegyezésére vonatkozó szabályok alapján látszik, hogy a genetikai adatok felvételéről az érintett önkéntesen dönthet, az önrendelkezés szabadsága széleskörűen biztosított. A beleegyző nyilatkozat tartalmi követelményeiből kitűnik, hogy az egészség védelme céljából kerülhet sor a genetikai mintavételre, és az adatkezelés sem terjedhet túl e célon.

3. A genetikai adat megismerése. A genetikai adatok feletti rendelkezés fontos garanciája, hogy az érintett megismerheti az adatait, míg harmadik személy csak a törvényben meghatározott feltételekkel jogosult arra. A tudás és a nem tudás jogának védelme céljából az érintett dönthet a humángenetikai vizsgálat során keletkezett genetikai adatai megismeréséről.²⁶ Arról nyilatkozatban le is mondhat.²⁷ A nyilatkozatot bármikor korlátozás nélkül visszavonhatja.²⁸ A genetikai adat az érintettel, illetve azzal közölhető, aki e törvény alapján a genetikai adat megis-

²² 2008. évi XXI. tv. 3. § (1) bek. lit. j.

²³ 2008. évi XXI. tv. 13. § (1)-(2) bek.

²⁴ 2008. évi XXI. tv. 8. § (1) bek.

²⁵ 2008. évi XXI. tv. 8. § (3) bek.

²⁶ 2008. évi XXI. tv. 6. § (1) bek.

²⁷ 2008. évi XXI. tv. 6. § (7) bek. 1. mondat.

²⁸ 2008. évi XXI. tv. 6. § (7) bek. 2. mondat.

merésére jogosult.²⁹ A munkáltató ez esetben nincs megnevezve. A tájékoztatáshoz való jog jogosultja elsődlegesen az érintett.

4. A genetikai adatok kezelésének kérdőjelei. A törvény idézett rendelkezései alapján látszik, hogy az egészségügyi célból történő adatkezelés minimális feltételei kerültek kidolgozásra. A munkajogi jogalanyok között a genetikai adatok kezeléséről a 2008. évi XXI. törvény nem rendelkezik. Nincs felsorolva, hogy mely esetekben jogszerű a genetikai adatok kezelése a munkavállalók egészsége védelme céljából.

A törvényben a genetikai adatok kezelésének szabályai szorosan összefonódnak a genetikai vizsgálat elvégzésének szabályaival. A genetikai adatok kezelésének feltételei nem kerültek kimerítően részletezésre, ezért különösen fontos az egyéb jogforrásokra utalás. A törvény által nem szabályozott kérdésekben az 1992. évi LXIII. törvény a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról (Atv.) és az 1997. évi XLVII. törvény az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről (Eüatv.) szabályait kell alkalmazni.³⁰ Nehezen lehet azonban megállapítani, hogy milyen mértékben szükséges bevonni az Atv. és az Eüatv. rendelkezéseit az adatkezelés jogszerűségének minősítésekor, például a jelentkező egészségi alkalmasságának véleményezésekor genetikai vizsgálat során a munkával összefüggő kockázatok megelőzése céljából.

IV. A genetikai adatok felvétele és az Ebt.

A genetikai adatok felvételét egyes országokban a hátrányos megkülönböztetés tilalmával összefüggésben szabályozzák.³¹ A genetikai adatok felvétele a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartásával végezhető.³²

Az Ebt. nem nevezi meg a genetikai jellemzők alapján történő hátrányos megkülönböztetés tilalmát.³³ Ennek ellenére az érintett egyéb helyzete, tulajdonsága

²⁹ 2008. évi XXI. tv. 7. § (1) bek.

³⁰ 2008. évi XXI. tv. 29. §.

³¹ Art. 11 ETS No. 164.

³² Larry Gostin: Genetic Discrimination: The Use of Genetically Based Diagnostic and Prognostic Tests by Employers and Insurers, *American Journal of Law and Medicine*, 17 (1991), 109. o.; Mark A. Rothstein in: *Analyse génétique humaine et protection de la personnalité Colloque international Lausanne 14 avril 1994*, 129 o.; Kristin Raffone: The Human Genome Project: Genetic Screening and the Fundamental Right of Privacy, *Hofstra Law Review*, (1997) 26, 545. o.; Krisitie A. Deyerle: Genetic Testing in the Workplace: Employer Dream, Employee Nightmare – Legislative Regulation in the United States and the Federal Republic of Germany, *Comparative Labour Law Journal*, 18 (1997), 550. o.; Joanne Seltzer: The Cassandra Complex: An Employer's Dilemma in the Genetic Workplace, *Hofstra Law Review*, 27 (1998) 4, 452. o.; Feldman Jared A. – Katz Richard J.: i.m. 393. o.; Brian M. Holt: Genetically Defective: The Judicial Interpretation of the Americans with Disabilities Act Fails to Protect Against Genetic Discrimination in the Workplace, *The John Marshall Law Review*, 35 (2002), 458. o.; Sophie Douay: *Travail et Génétique*, 127 o.; Demontrond Philippe Robert – Joyeau Anne: La gestion des ressources humaines au risque de la génétique: des dangers à prévenir, *Travail et emploi*, 95 (2003) 7, 109-110 o.; Renegar Gaile – Webster Christopher J. – Stuerzebecher Steffen – Harty Lea – Ide Susan E. – Balkite Beth – Rogalski-Salter Taryn A. – Cohen Nadine – Spear Brian B. – Barnes Diane M. – Brazell Celia: Returning Genetic Research Results to Individuals: Points-to-Consider, *Bioethics*, 20 (2006) 1, 34. o.

vagy jellemzője kategóriába lehet sorolni a genetikai jellemzők alapján megvalósuló indokolatlan megkülönböztetés esetét, melynek igazolása a gyakorlatban azonban bizonytalan.³⁴

V. A genetikai adatok felvétele az Atv. alapján

1. A genetikai adatok és az egészségi állapotra vonatkozó adatok.

A genetikai adatok fogalmáról az Atv. nem rendelkezik. E tekintetben a 2008. évi XXI. törvény irányadó, azaz e speciális jogszabály megelőzi az Atv. alkalmazását. Az egészségi állapotra vonatkozó személyes adatokról szóló rendelkezések felhívhatóak, ha azok nem ellentétesek a genetikai adatok kezeléséről szóló szabályokkal.³⁵

2. A genetikai adatok felvételének jogszerűsége. Az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges adatok az Atv. értelmében.³⁶ Azokat az érintett írásbeli hozzájárulása alapján vagy a törvényben meghatározott esetekben lehet kezelni.³⁷

A 2008. évi XXI. törvényben nem szabályozott esetekben a genetikai adatok kezelésekor figyelembe kell venni az Atv.-t. A *lex specialis* és *lex generalis* viszonyában lévő törvények esetében azonban rendkívül nehéz állást foglalni arról, hogy például a genetikai adatok kezelése a jelentkező egészségi alkalmasságának véleményezése céljából a munkajogviszony létesítése előtt milyen feltételekkel jogszerű. A fenn leírtakból következik, hogy a 2008. évi XXI. törvény a genetikai adatok kezelését genetikai vizsgálat céljára engedi meg az egészség védelme céljából. Megszorító értelmezés szerint kifejezett törvényi rendelkezés hiányában a jelentkező genetikai adatainak kezelése jogellenes.

Véleményem szerint ágazat-specifikus szabályozás hiányában nem lehet egyértelműen megállapítani, hogy mely esetekben jogszerű a genetikai adatok felvétele a jelentkező és a munkavállaló egészsége védelme érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban és a munkajogviszony fennállása alatt.³⁸ Ennek következtében elengedhetetlen a genetikai adatok kezeléséről a szektor-specifikus szabályozás megalkotása.

Megnehezíti a genetikai adatok felvételének megítélését az, hogy rendkívül összetett érdekekről van szó. Az állam hagyományos védelmi funkciójából következik, hogy a munkavállalók egészségét megfelelő intézményrendszer biztosításával védje és az egészségük károsodását megelőzze. Ennek megvalósítása azonban anyagi okok miatt nem könnyű. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben az elsődleges prevenció biztosítása nem kellően hangsúlyos. A vizsgálati eljárások tudományos megalapozottsága is fejlődőben van.

³³ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebt.).

³⁴ Ebt. 8. § lit. t.

³⁵ Eüatv. 2. § lit. a.

³⁶ Atv. 2. § (2) bek. lit. b.

³⁷ Atv. 3. § (2) bek. lit. a, c; (359/A/2001) ABI 2001, 251-253.

³⁸ (651/K/2004) ABI 2004, 117-118.

VI. Az egészségi állapotra vonatkozó adatok felvételének feltételei az Eüatv. alapján

A 2008. évi XXI. törvény az Atv.-n kívül az Eüatv.-t rendeli alkalmazni a genetikai adatok kezelésekor, amely a jelentkező egészségi állapotára vonatkozó adatok felvétele tárgyában kiegészíti a Mt. és az Atv. rendelkezéseinek alkalmazását.

Az egészségi állapotra vonatkozó adatok kezelésének feltételeit részletesen szabályozza az Eüatv., amelynek értelmében egészségügyi adatot – törvényben meghatározott esetekben – lehet kezelni, a törvényben meghatározott célokból, amelyek közé tartozik a munkavégzésre való alkalmasság megállapítása.³⁹ Az adatkezelés jogszerűségének feltételeit az Eüatv. tovább árnyalja. Az alkalmassági vizsgálat céljából csak annyi és olyan egészségügyi, illetve személyazonosító adat kezelhető, amely az adatkezelési cél megvalósításához elengedhetetlenül szükséges.⁴⁰ A kezelést végző orvos dönti el, hogy a szakmai szabályoknak megfelelően – a kötelezően felveendő adatokon kívül – mely egészségügyi adat felvétele szükséges a gyógykezelés részeként a törvényben meghatározott célból.⁴¹ Vitatható, hogy a genetikai adatok kezelésekor a szükségesség elve milyen mértékben vehető figyelembe.

Az Eüatv. szó szerinti értelmezése alapján nem egyértelmű, hogy az idézett szabályok a munkavégzésre való alkalmasság megállapításakor irányadóak-e, mert az adatvédelmi alapelvek a gyógykezelésre tekintettel kerültek részletezésre. Kérdéses, hogy az alkalmassági vizsgálat gyógykezelésnek tekinthető-e?⁴² Álláspontom szerint az egészség megőrzésével kapcsolatos tevékenységek az alkalmasság megállapítására is kiterjedhetnek. A gyógykezelés fogalmának kiterjesztő értelmezésével arra lehet következtetni, hogy az az alkalmassági vizsgálatot is átfogja.⁴³

Az egészségügyi és a személyazonosító adatoknak az érintett részéről történő szolgáltatása – a törvényben meghatározottak kivételével – önkéntes.⁴⁴ Az érintett köteles a betegellátó felhívására egészségügyi és személyazonosító adatait átadni a munkaköri alkalmassági vizsgálatok elvégzéséhez.⁴⁵ Az alkalmassági vizsgálatok tekintetében az információs önrendelkezési jog korlátozottan érvényesül. Nem egyértelmű, hogy a genetikai adatok 'átadására' fel lehet-e hívni az érintettet.

VII. A genetikai adatok felvétele az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálaton

Az egészségügyi adatok felvétele jogszerűségének minősítéséhez a munkaerő-felvételi eljárásban különböző ágazati jogszabályokat kell bevonni, amelyek részle-

³⁹ Eüatv. 4. § (2) bek. lit. n.

⁴⁰ Eüatv. 4. § (4) bek.

⁴¹ Eüatv. 9. § (1) bek. 2. mondat. A kötelezően felveendő adatokat az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálaton a „Munkavállalók Egészségügyi Törzslapja” nyomtatvány tartalmazza, amelyet a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 13. sz. melléklete szabályoz.

⁴² Eüatv. 3. § lit. c.

⁴³ Eüatv. 3. § lit. c.

⁴⁴ Eüatv. 12. § (1) bek.

⁴⁵ Eüatv. 13. § lit. b. 2. sz. melléklet.

tezik az Atv. és az Eüatv. rendelkezéseit. Különösen fontos e tekintetben a 33/1998. NM rendelet.

1. Adatfelvétel az előzetes alkalmassági vizsgálat során a 33/1998.

NM rendelet szerint. A munkáltató köteles az előzetes alkalmassági vizsgálatot elvégeztetni, amely jelentősen befolyásolja a jelentkező személyes adatok védelméhez való joga gyakorlását. Az adatvédelmi biztos megállapította, hogy a 33/1998. NM rendelet azon rendelkezése, amely a munkába állás előtt kötelezővé teszi az alkalmassági vizsgálatot, önmagában nem ellentétes a személyes adatok védelméhez való joggal.⁴⁶ A bírói gyakorlatban elismerésre került, hogy az alkalmassági vizsgálat elvégzéséhez az érintett hozzájárulását be kell szerezni.⁴⁷

2. Az alkalmassági vizsgálat célja és az adatfelvétel célhoz-kötöttsége.

Az alkalmassági vizsgálat célja a jelentkező egészségi állapotának ellenőrzése meghatározott munkakör ellátására tekintettel.⁴⁸ A 33/1998. NM rendelet szerint a munkaköri alkalmasság vizsgálatának célja annak elbírálása, hogy a munkavállaló a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő megterhelés által okozott igénybevétele egészségét, testi, illetve lelki épességét nem veszélyezteti-e, nem befolyásolja-e egészségi állapotát kedvezőtlenül, nem okozhatja-e utódai testi, szellemi, pszichés fejlődésének károsodását; esetleges idült betegsége vagy fogyatékossága a munkakör ellátása, illetőleg a szakma elsajátítása és gyakorlása során nem idéz-e elő baleseti veszélyt; a járványügyi szempontból kiemelt jelentőségű munkakörökben, illetve szakmákban történő munkavégzés esetén személyi higiénés és egészségi állapota nem veszélyezteti-e mások egészségét, foglalkoztatható-e az adott munkakörben; milyen munkakörben, illetve szakmában és milyen feltételek mellett foglalkoztatható állapotrosszabbodás veszélye nélkül, amennyiben átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű; foglalkoztatható-e tovább jelenlegi munkakörében; szenved-e olyan betegségben, amely miatt munkaköre ellátása során rendszeres foglalkozás-egészségügyi ellenőrzést igényel.⁴⁹ Az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat célját a rendelet speciálisan nem határozza meg. Nem nevesíti a genetikai jellemzők szerepét a munkaköri alkalmasság elbírálásakor.

A 33/1998. NM rendelet alkalmazásában munkaköri alkalmassági vizsgálat annak megállapítása, hogy egy meghatározott munkakörben és munkahelyen végzett tevékenység által okozott megterhelés a vizsgált személy számára milyen igénybevételt jelent és annak képes-e megfelelni.⁵⁰ Az alkalmasság véleményezéséről a genetikai adatok alapján nem rendelkeznek.

⁴⁶ (270/A/2000, 759/A/2000, 359/A/2001) ABI 2001, 92-94.

⁴⁷ BH2005. 367

⁴⁸ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 3. § (4) bek.; Egészségileg alkalmas az a személy, aki munkaképes. Munkaképtelen: „az a munkavállaló, aki a balesettel vagy egészségkárosodással összefüggő és gyógykezelést igénylő állapota miatt munkát nem tud végezni, függetlenül attól, hogy erre az időtartamra táppénzben részesül vagy sem.” Mvt. 87. § 5/A. bek.

⁴⁹ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 3. § (4) bek. lit. a-f.

⁵⁰ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § lit. a.; v. ö.: „A szűrővizsgálat: olyan vizsgálat, amelynek célja a betegség tüneteit nem mutató (tünetmentes) személy esetleges betegségének vagy kórmegelőző ál-

3. Az adatfelvétel jogszerűsége az előzetes alkalmassági vizsgálat során. [a] Az egészségi állapotról szóló adatok felvétele és az egészségügyi dokumentáció. A munkaköri alkalmasság vizsgálatát és véleményezését első fokon végző orvos kiállítja az egészségügyi törzslapon.⁵¹ Ebben a jelentkező genetikai adatai nincsenek felsorolva.

Nem egyértelmű, hogy az egészségügyi törzslapon feltüntetett adatokon kívül milyen adatokat kell bejegyezni a jelentkező alkalmasságának véleményezésékor az egészségügyi dokumentációba. Vitatható, hogy milyen terjedelemben indokolt a személyes adatok felvétele az adott munkakör tekintetében. A munkáltatónak írásban kell meghatározni a vizsgálat irányát, az alkalmassági vizsgálat rendjét és mellékelni a beutaló expozíciós táblázatot, amelyek kihatnak a jogszerűen felvehető adatok körére is.⁵²

[b] Az adatvédelmi biztos ajánlása az egészségügyi dokumentációval kapcsolatos adatfelvételtől. Az adatvédelmi biztos sérelmezte a hatályos szabályozást megelőző jogállapotot az adatfelvétel terjedelméről az előzetes alkalmassági vizsgálat során. Álláspontja szerint a 33/1998. NM rendelet - a törzslapon - igen széleskörű adatszolgáltatási kötelezettséget írt elő, amely nem felelt meg az adatvédelem elveinek.⁵³ „Az adatlap számos olyan adatfajtát tartalmaz, amely a munkakörök túlnyomó részében nem szükséges a kívánt cél eléréséhez, a munkaköri alkalmasság megítéléséhez (pl: az apa, anya és testvérek szív- és érrendszeri, légzőszervi, daganatos, emésztőszervi, anyagcsereivel összefüggő, pszichiátriai megbetegedései; a dohányzásra és az alkoholfogyasztásra (fajtájára, mennyiségére, abbahagyás évére), a sportolásra és az étkezési szokásokra vonatkozó adatok; jogosítvánnyal, katonai szolgálattal összefüggő, fogazattal kapcsolatos és még sok más adat).⁵⁴ „A rendelet alapján a munkavállaló az egészségi állapotára vonatkozó valamennyi adatot szolgáltatni köteles a munkáltató által megbízott orvos részére. A miniszteri rendelet nem alkalmas jogforrás a kötelező adatkezelés elrendelésére. A jogalap hiányát nem helyettesíti a foglalkozás-egészségügyi orvos titoktartási kötelezettsége. A titoktartási kötelezettség ugyanis nem ad felhatalmazást arra, hogy az orvos bármilyen adatot kérhessen, illetőleg az érintett bármilyen adat szolgáltatására kötelezhető legyen.⁵⁵ A vizsgálat során a rendelet által előírt adatfelvétel jogsértő az adatkezelés tárgyának széles meghatározása miatt. Az adatvédelmi biztos ajánlása értelmében a foglalkozás-egészségügyi orvos részére a mun-

lapotának – ideértve a betegségre hajlamosító kockázati tényezőket is – korai felismerése.” 1997. évi CLIV. törvény az egészségügyről 3. § lit. ka.

⁵¹ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 14. § (1) bek. 1. mondat: „... Az tartalmazza a munkavállaló személyi adatait; családi anamnézis esetén a szív és érrendszeri, a légzőszervi, a daganatos, az emésztőszervi, az anyagcsere, a pszichés és az egyéb megbetegedéseket, életmódra (dohányzás, alkoholfogyasztás, sportolás, étkezési szokás) vonatkozó adatokat; az allergiás túlérzékenységre, a bejelentett foglalkozási betegségekre és fokozott expozícióra, az előző lényegesebb betegségekre, műtétekre, balesetekre, a jelenlegi idült betegségekre és a rendszeres gyógyszeresedésre vonatkozó adatokat; valamint a foglalkozási anamnézist és a jogosítvánnyal, katonai szolgálat teljesítéséről szóló adatokat. ...” 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 13. sz. melléklet.

⁵² 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 15. § (1) bek. lit. a.

⁵³ Atv. 5. § (1)-(2) bek.; Eüatv. 4. § (4) bek.

⁵⁴ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 13. sz. melléklet.

⁵⁵ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 13. sz. melléklet.

kavállaló által csak olyan adatok szolgáltatása jogszerű, amelyek az adott munkakör betöltésére való alkalmasság megítéléséhez szükségesek.⁵⁶

[c] Az adatfelvétel jogszerű terjedelme az előzetes alkalmassági vizsgálaton az adatvédelmi alapelvek fényében. A 33/1998. NM rendelet szerint a véleményező orvos az alkalmasság elbírálásához szükséges vizsgálatokat végzi el, és az egészségügyi törzslap más rovatait áthúzza.⁵⁷ Az egészségügyi törzslapon napjainkban is széles körű információk tüntethetők fel.

A hatályos szabályozásból nem következik pontosan, hogy milyen időszakra tekintettel történik a jelentkező egészségi állapotának véleményezése.⁵⁸ Vitatott, hogy mely személyes adatok vehetőek fel az alkalmasság véleményezésekor az adatvédelmi alapelvekre tekintettel.

Az alkalmassági vizsgálat fogalmából következik, hogy a prognosztikus és a prediktív adatok, valamint a genetikai adatok egyaránt szóba jöhetnek.⁵⁹ A múltbeli és jelenbeli betegségek adatai alapján mintegy prognózis elkészítése lehetséges a jelentkező egészségi állapotáról. Nem egyértelmű, hogy időben milyen határai vannak az alkalmasság elbírálásának. A gyakorlatban az érintettnek a munka megkezdése előtti, az akkor meglévő egészségi állapotát vizsgálják a munkakör kockázataira tekintettel a belátható jövő fényében. A 33/1998. NM rendeletben előírt esetekben az időszakos alkalmassági vizsgálat szolgál arra, hogy a munkavállalók megfelelő egészségi állapota folyamatos kontrol útján kerüljön megfigyelésre. A hatályos szabályozás alapján a prognosztizáló vizsgálat lehetősége sem kizárt. Az Eüatv. alapelveinek megszorító értelmezése alapján azonban ki lehet jelteni, hogy a jelentkező jelenbeli állapotának véleményezését köteles az orvos elvégezni. Az orvos a munkahely jellemzői ismeretében a vizsgálat időpontjában jogosult a jelentkező adatait felvenni.⁶⁰ A jövőorientált vizsgálat, illetve genetikai teszt elvégzése nincs kifejezetten szabályozva.

A 33/1998. NM rendelet nem sorolja fel részletesen, hogy milyen vizsgálatokat foglal magában az előzetes alkalmassági vizsgálat.⁶¹ A kiegészítő szakvizsgálatok indokoltságáról a foglalkozás-egészségügyi orvos dönt.⁶² A munkáltató kötelezett-

⁵⁶ (270/A/2000, 759/A/2000, 359/A/2001) ABI 2001, 92-93.

⁵⁷ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 14. § (1) bek. 2. mondat; 80/2003. (XII. 23.) ESzCsM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet módosításáról 7. §-a iktatta be a 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 14. § (1) bek. utolsó mondatát 2004. január 22-i hatállyal.

⁵⁸ Az időszakos munkaköri alkalmassági vizsgálat gyakorisága megadásának kötelezettsége azonban befolyásolja közvetetten az egészségi állapot véleményezését. Lásd 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 15. § (1) bek. lit. a.

⁵⁹ „Az orvosi vizsgálatnak meg kell határoznia az egyén múltbeli és jelenlegi egészségi státuszát, és előre kell jeleznie az elvégzendő feladat kapcsán másodlagosan kialakuló közvetlen vagy jövőbeli egészségkárosodás valószínűségét.” Ungváry: i.m. 768. o.

⁶⁰ Atv. 5. § (1)-(2) bek.; Eüatv. 4. § (4) bek.

⁶¹ „A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság vizsgálata nem terjed ki a munkaképesség változás mértékének, a rokkantság fokának meghatározására, valamint a szellemi képesség és az elmeállapot véleményezésére.” 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 3. § (6) bek.; (270/A/2000, 759/A/2000) ABI 2001, 92.

⁶² 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet 4. § (1) bek. lit. a.

sége az alkalmassági vizsgálatok gyakorisága és iránya írásbeli meghatározására azonban jelentősen befolyásolja a szakvizsgálatok elrendelését.⁶³

4. A genetikai adatok felvételéről szóló szabályozás hiánya. A genetikai adatok felvételéről az idézett jogszabályok nem rendelkeznek. A genetikai vizsgálat szabályai a munkaerő-felvételi eljárásban nincsenek sem törvényben, sem rendeletben meghatározva. Ez jogbizonytalanságot teremt a foglalkozás-egészségügyi orvos számára is és megnehezíti esetleges későbbi megbetegedés esetén a kártérítési felelősség megállapítását pl.: emlőtumoros röntgen asszisztens.

VIII. A genetikai vizsgálat a munkavállaló egészsége védelme céljából

A munkavédelmi szabályok segítenek pontosítani a munkáltató érdekét a genetikai adatok felvételére. A szerzők többsége a genetikai adatok kezelését a munkavédelem területén az egészség védelme céljából megengedhetőnek tartja.⁶⁴

Kérdéses, hogy a munkaerő-felvételi eljárásban el lehet-e végezni genetikai előrejelző vizsgálatot. Vitatható, hogy prediktív vizsgálat eredményei alapját képezhetik-e a kiválasztási eljárásnak.

1. A biológiai monitorozás a 33/1998. NM rendelet alapján és a genetikai teszt. A munkakörnyezetnek a munkavállaló egészségére gyakorolt hatását biológiai monitorozás útján lehet felmérni, melyet a 33/1998. NM rendelet szabályoz.⁶⁵ Ez elsősorban a fokozott expozíciós esetek feltárása alkalmas.⁶⁶ A citogenetikai monitorozás „munkaigényes” eljárás és elsősorban a vegyi anyagok általi expozícióról nyújt információt.⁶⁷ Speciális munkakörökben azonban a biológiai monitorozás és a genetikai teszt elvégzése értékes információt adhat az érintett egészségi alkalmasságáról.

Az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat keretében elvégezhető biológiai monitorozásról a 33/1998. NM rendelet nem rendelkezik. Ennek értelmében a munkajogviszony fennállása alatt, időszakos alkalmassági vizsgálat keretében kötelező ilyen jellegű vizsgálat elvégzése, a megjelölt esetekben és gyakorisággal.⁶⁸

Vitatható, hogy a genetikai teszt a munkajogviszony létesítése előtt az előzetes alkalmassági vizsgálat részeként elvégezhető-e. Kifejezett felhatalmazás hiányában

⁶³ Ld.: 18/2007. (V. 10.) SZMM rendelet által módosított 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 15. § (1) bek. lit. a.

⁶⁴ Recommendations of the European Society of Human Genetics, i.m. 12. o.; Sophie Douay: i.m. 118 o.; Prohászka: i.m. 645; Deutsch – Gergely: i.m. 70-72; Van Damme: i.m. 5 o.

⁶⁵ A biológiai monitorozás: „*biológiai anyagból (vér, vizelet) a munkakörnyezetben előforduló anyagok vagy metabolitjaiknak, illetőleg hatásuknak rendszeres mennyiségi meghatározása és regisztrálása.*” 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 1. § lit. j.; A biológiai vizsgálatok között speciálisan szabályozza a biológiai monitorozást a 26/2000 (IX. 30.) EüM rendelet 2. § lit. h.

⁶⁶ Ungváry György: i.m. 592 o.

⁶⁷ Ungváry György: i.m. 592 o.

⁶⁸ 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről 6. §.

kétséges, hogy az előzetes munkaköri alkalmassági vizsgálat részeként ez kivitelezhető lenne a genetikai állomány feltérképezése céljából.

2. A fokozott expozíciós esetek kivizsgálása és a genetikai adatok kezelése. A jogszabályban meghatározott munkaköri alkalmassági, illetve munka-higiénés vizsgálatok elvégzésére a foglalkozás-egészségügyi szolgálat keretében kerülhet sor.⁶⁹ A fokozott expozíció kivizsgálását a munkajogviszonyban szabályozzák a hatályos jogszabályok.⁷⁰ A munkavállaló rákkeltővel történő expozíciója során például a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosa felajánlhatja a citogenetikai vizsgálat elvégzését.⁷¹

A munkavégzés egészségkárosító hatásainak vizsgálatához szükséges adatok terjedelmének meghatározása orvosi szakkérdés.⁷² A munka-higiénés vizsgálatok fogalmában a genetikai vizsgálat nincsen nevesítve.⁷³

A genetikai előrejelző vizsgálat elvégzésére kizárólag az egészségügyi ellátó szerv által az egészségi alkalmasság megítélése körében kerülhet sor. A hatályos jogban a munka-higiénés vizsgálatok szolgálják elsősorban a jelentkező egészségi állapotának előrejelző vizsgálatát a betöltendő munkakör kockázatai szerint. Ezek részletes felsorolása azonban hiányzik. A genetikai vizsgálatok szerepe e vizsgálatok között tisztázatlan. Nem egyértelmű, hogy milyen időtartamra lehet előre jelezni a jelentkező egészségi állapotának változását, inkább követéses vizsgálatra alkalmas.⁷⁴

3. A prevenció jelentősége a Mvt.-ben és a genetikai vizsgálat. A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (Mvt.) alapján a munkáltató köteles az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében megelőzési stratégiát kidolgozni és kockázatértékelést elvégezni.⁷⁵ Az emberi tényezőnek fontos szerepe van a preventív intézkedések során.⁷⁶ Ebből az általános kötelezettségből a genetikai előrejelző vizsgálatok jogszerűsége nem következik. A kockázatbecslés szempontjai nincsenek felsorolva.

⁶⁹ 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról 4. § (1) bek.; 1. foglalkozás-egészségügyi szolgálat fogalma.

⁷⁰ A fokozott expozíció fogalmát lásd a 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról 2. § b.

⁷¹ 26/2000. (IX.30.) EüM rendelet 4.§ (2) bek. lit. e.; 33/1998. (VI. 24.) NM. rendelet 3. sz. melléklet 6. pont.

⁷² 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról 4. § Egészségkárosító kockázat: valamely munkakörnyezetből, munkavégzésből származó egészségkárosodás bekövetkezésének valószínűsége.; Ungváry György: *i.m.* 80 o.

⁷³ 27/1995. (VII. 25.) NM rendelet 7. § 7. „*munkahigiénés vizsgálatok: a munkakörnyezetben lévő kórok (fizikai, kémiai, biológiai, ergonómiai, pszichoszociális) tényezők feltárására, szintjének, továbbá a végzett munkából és a munkakörnyezet hatásaiból adódó megterhelés mennyiségi meghatározására alkalmas eljárások; továbbá olyan vizsgálatok, amelyek eredményeként javaslat tehető a munkából és a munkakörnyezetből származó egészségkárosító kockázatok kezelésére (csökkentésére).*”

⁷⁴ V. ö. Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség, MK 2006, 313 et seqq.

⁷⁵ Mvt. 54. § (1) bek. lit. g. és (2) bek.

⁷⁶ Ungváry György: *i.m.* 109-110 o.; Döbrössy Lajos: *Megelőzés az alapellátásban*, Budapest, Medicina 2004, 14-16; Kertai Pál: *Megelőző orvostan*, Budapest Medicina 1999, 57-59; Mvt. 87. § 2/A. „*Megelőzés: a munkáltató által megtett vagy tervezett intézkedések a munkáltatói tevékenység bármely fázisában, amelyeknek célja a munkával összefüggő kockázatok megelőzése vagy csökkentése.*”

Részletes szabályozás hiányában az intézkedési javaslat kialakításához nincsenek támpontok a foglalkozási megbetegedés vagy munkahelyi baleset megelőzéséhez sem.

A konkrét helyzet körülményeitől függ a munka-egészségügyi kockázatok értékelése.⁷⁷ A kockázatbecslési és kockázatkezelési eljárás során jogszerűen végezhető adatkezelés megítéléséhez az általános adatvédelmi alapelvek irányadóak; ezek azonban általános jellegűek, ezért nem elegendőek a genetikai adatok felvétele feltételeinek pontosításához.

IX. Következtetések

A 2008. évi XXI. törvény elfogadása korszakalkotó, mert a genetikai kutatásokban elért eredmények társadalmi viszonyokra kifejtett hatását jogilag szabályozza. Előremutató jelleggel meghatározza a genetikai adatok kezelésének alapvető szabályait. Rögzíti a legfontosabb fogalmakat és a genetikai teszt elvégzésének garanciáit. A törvény kiindulópontként szolgál a genetikai adatok védelmének továbbfejlesztésében.

A bemutatott jogforrások alapján látszik, hogy a genetikai adatok felvétele nincsen teljeskörűen szabályozva. A genetikai adatok kezelése a munkaerő-felvételi eljárásban nem került részletezésre.

Véleményem szerint a genetikai adatok kezelésének feltételeit pontosítani ajánlott a munkaerő-felvételi eljárásban és a munkajogviszonyban. Szabályozni szükséges a genetikai adatok kezelését a munkajogban az alkalmasság véleményezése során, mert a bemutatott ágazati jogszabályok az egészségi állapotra vonatkozó adatok kezelésének általános elveit foglalják össze. A 2008. évi XXI. törvény és az általa alkalmazni rendelt adatvédelmi jogforrások egymásra tekintettel való értelmezése bizonytalanságot eredményez. Egy fejlődő tudományterületről van szó, amelynek megfelelően elengedhetetlen a munkavállalók egészsége védelme céljából a genetikai adatok kezelésének elveit összefoglalni.

⁷⁷ Ungváry: i.m. 84 o.