

ÖSSZEFOGLALÓ

A munka világában számtalan adatkezelési művelet kerül végrehajtásra a mindennapokban. Mivel a foglalkoztatás természetéből adódóan folyamatszinten értelmezhető, ezért fő munkajogi eseményekhez igazodva az adatkezelési cselekmények is áttekinthetők. A toborzástól a jogviszony megszüntetéséig vezető úton kronológiai sorrendben a tipikus adatkezelési műveletek számbavételére kerül sor jelen tanulmányban, amennyire lehetséges a gyakorlatot is figyelembe vevő módon.

Munkajogviszony létesítése

A munkaszerződés megkötéséig vezető utat öt jól elhatárolható lépésre lehet osztani, amelyeken a munkáltatók többsége valamilyen formában végighalad. Megnevezésétől függetlenül – rekrutáció, toborzás, pályáztatás – a folyamat lényege a munkaerő-felvétel. Az eljárás szempontjából meghatározó körülmény a szerződési szabadság, hiszen a szerződő fél döntésén múlik akar-e és, ha igen kivel és milyen tartalommal akar szerződést kötni.¹ Ennek a szabadságnak a következtében körültekintően kell eljárnia a munkáltatónak a jogellenes adatkezelés elkerülése érdekében, ugyanis ez nem azt jelenti, hogy bármilyen adatot gyűjthet leendő munkavállalójától. A szerződési szabadsága mellett árnyalja a viszonyokat a jóhiszeműség és a tisztességes követelménye, amely mindkét fél részére teremt jogosultságokat és kötelezettségeket is.²

Első lépés: az álláshirdetés feladása/pályázat kiírása

Az állásra jelentkezés tipikus esete, mikor egy online vagy hagyományos felületen megjelenő hirdetésre adja be a jelentkező – személyes adatait tartalmazó – pályázati anyagát. A jelentkezés atipikus eseteként említhetők az ún. kéréses pályázatok is. Ezekben az esetekben hirdetés feladás nélkül érkeznek a jelentkezőktől személyes adatok, ekkor nem is beszélhetünk álláshirdetésről, így az ilyen esetekre a 2. lépésben leírtak irányadóak.

A munkáltatónak az álláshirdetés megfogalmazásával és elvárásaival kapcsolatban elsősorban az egyéb alapvető jogok tiszteletben tartása kell, hogy

* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 Okos Révkalauz HUB projekt keretében készült.

¹ Arany-Tóth Mariann: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. Szeged, Bába Kiadó, 2008. 111 o. (Továbbiakban: Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban.)

² 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (Továbbiakban: Mt.) 6. § (2) bekezdés

megvalósuljon, így elkerülhetők egyes adatvédelmi problémák is.³ Különösen fontos az egyenlő bánásmód követelményének betartása, hiszen a jogszerűség alapelve nem csak az adatvédelmi előírások betartását várja el. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) rendelkezéseinek megsértésével is előidézhető jogellenes adatkezelés.⁴ Ennek jelen esetben különös jelentősége lehet, ha a pályázatban olyan feltételek kerülnek megjelölésre, amelyek a munkavégzéssel egyáltalán nem, vagy alig vannak összefüggésben,⁵ illetve inkább a jelentkező személyes jellemzői közé tartoznak.⁶ Az álláshirdetések megírásakor mindvégig fontos szempont kell maradjon az adattakarékosság elvének való megfelelés.⁷ Szintén lényeges, hogy a jelentkezők pályázati anyagának befogadásával elkezdődik az adatkezelés, ezért a tájékoztatást már a hirdetésben érdemes megtenni vagy legalábbis elérhetővé tenni⁸ (kéretlen pályázatok esetén a válaszlevélben vagy személyesen). Ezen a ponton feltétlenül szükséges megemlíteni az anonim álláshirdetések problematikáját, amikor is a jelentkező egy ismeretlen munkáltatóhoz adja be a pályázatát. E tekintetben az egyébként is hiányos adatkezelői tájékoztatás kritikus hibája valósul meg, hiszen az adatkezelő kiléte az adatkezelés megkezdése előtt ismert kell legyen az érintett számára.⁹

Jogalapok vonatkozásában kettő lehetőség áll nyitva a hirdető számára, egyfelelő a GDPR 6. cikk a) pontja – az érintett hozzájárulása – valamint b) pontjának második fordulója, vagyis az érintett kezdeményezésére történő szerződéskötést megelőző lépések megtétele. A szakirodalom alapján a helyes jogalap ilyen esetekben a b) pont második fordulatában rögzített szerződés előkészítéséhez kapcsolódó jogalap,¹⁰ azonban véleményem szerint a hozzájárulás alkalmazása sem jár hátrányosabb következményekkel a felekre nézve, hiszen a szerződéskötés megfiúsulásával ugyanúgy törölni kell az adatokat, mint a hozzájárulás visszavonásakor.

Második lépés: a pályázati anyag beérkezése

A pályázati anyag beérkezésével elkezdődik a tényleges adatkezelés. Ilyenkor az álláshirdetés alapján – vagy a jelentkező szorgalma szerint – legalább egy vázlatos önéletrajz bekerül az adatkezelőhöz, de előfordulhat, hogy egyebek mellett egy hosszú és a szakmai előmenetel, valamint a szó szerinti motiváció megjelölése mellett egyéb információt is tartalmazó motivációs levél is társul hozzá.

A hirdetésben meghatározott adatkör fontossága itt is előtérbe kerül, hiszen azzal elkerülhető lehet az érintett általi jóhiszemű, de felesleges adatközlés. Ezen a ponton figyelmet érdemelnek az adatbiztonságra vonatkozó előírások, hiszen

³ Balogh, Zsolt György; Polyák, Gábor; Rátai, Balázs; Szőke, Gergely László: Munkahelyi adatvédelem a gyakorlatban. Infokommunikáció és Jog 9 (2012) 95 o.

⁴ Mt. 12. §

⁵ Mt. 10. § (1) bekezdés

⁶ Ebktv. 21. §

⁷ GDPR 5. cikk (1) bekezdés c) pont

⁸ GDPR. 12. cikk

⁹ ABI 167/A/2006

¹⁰ Sepsi Tibor: GDPR útikalauz adatkezelőknek. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019. 312 o. (Továbbiakban: Sepsi: GDPR útikalauz adatkezelőknek.)

jelentősége van annak, hogy milyen csatornán érkezett a pályázati anyag, milyen belső gyakorlat vonatkozik rá (iktatás, digitalizálás vagy épp nyomtatás), valamint az irányadó jogosultságkezelési előírásokat követik-e a dolgozók.

A jelentkezők elbírálása a legtöbb esetben már ezen a ponton elkezdődik, így akadnak olyanok, akik a pályázati anyaguk alapján biztosan nem kerülnek felvételre. Ezen érintettek kezelésére változatos megoldások vannak alkalmazásban, de a tapasztalatom az, hogy az elutasító levelet kiküldők inkább erkölcsi érzékük által vezérelve teszik ezt és nem azért, mert a tájékoztatási kötelezettségüknek eleget szeretnének tenni. Fontos tehát olyan gyakorlat kialakítása, amelybe beépítésre kerültek az előre meghatározott tájékoztatási és szükség esetén nyilatkozattételi pontok. Jelen esetben az elutasításra került jelentkezőket legalább tájékoztatni szükséges az elutasítás tényéről és az adataik törléséről.¹¹

Jogalapok tekintetében továbbra is alkalmazhatónak mutatkozik a b) pont második fordulata a személyazonosító adatok, valamint az önéletrajzban és motivációs levélben szereplő releváns adatok vonatkozásában. Kérdéses, hogy a szükségtelen adatok esetén a jó megoldás egy új pályázat bekérése a megfelelő tartalommal – a régi egyidejű törlése mellett – vagy a pályázat megtartása és a szükségtelen adatok felismerhetetlenné tétele. Végeredményben az adatkezelő lehetőségein múlik, a lényeg mindössze az, hogy ilyen adatokhoz a szerződés előkészítése nem megfelelő jogalap.

Harmadik lépés: a kiválasztási eljárás

A harmadik lépés súlypontja a jelentkezők személyes meghallgatásán és a belső döntési folyamaton van, utóbbival kapcsolatban mindössze az adatokhoz való hozzáférés korlátozásának fontosságára érdemes felhívni a figyelmet.

A meghallgatással kapcsolatban az 1. lépésben említett egyenlő bánásmód követelményének való megfelelés szükségessége ismét felerősödik, ugyanis az állásinterjú lebonyolítása során – bár a jelentkező személyiségének megismerésére hasznos lenne¹² – számos olyan kérdés tehető fel, amire a megadott válasz jogellenes adatkezelést eredményez. Példálózó jelleggel, tilos a pályázótól adatot kérni a magánéletével, párkapcsolatával, családi életével, tervezett gyermekvállalásával, anyagi helyzetével, korábbi jövedelmével, tetoválásával vagy dohányzási szokásaival kapcsolatban.¹³

Alapjogvédelem tekintetében kiemelendő, hogy a személyes jelenlétből adódóan szintén védelemben kell részesíteni a pályázó emberi méltóságát. Nem jó gyakorlat a csoportos meghallgatás (jogosulatlanok számára megismerhetővé válnak adatok), illetve az interjúról hang és/vagy képfelvétel készítése.¹⁴

¹¹ GDPR 12. cikk

¹² Pataki, Gábor; Szőke, Gergely László: Az online személyiségprofilok jelentősége In: Polyák, Gábor (szerk.) Algoritmusok, keresők, közösségi oldalak és a jog : A forgalomirányító szolgáltatások szabályozása Budapest, Magyarország : HVG-ORAC (2020) 75 o.

¹³ Ebktv. 8. §

¹⁴ GDPR. 5. cikk (1) bekezdés c) pont, Polgári Törvénykönyv (továbbiakban: Ptk.) 2:48. §

Az alkalmazható jogalap változatlanul a b) pont második fordulata, mivel jogszerű gyakorlat esetén nem kerül sor más minőségű adat kezelésére, mint amilyen a pályázati anyagban egyébként is szerepelt.

Negyedik lépés: alkalmassági vizsgálatok

Az Mt. 10. § (2) bekezdése szerint a munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet jogszabály ír elő – tehát kötelező – vagy amely a munkavégzés szempontjából különösen releváns képesség vagy készség meglétét képes igazolni.¹⁵ Utóbbi esetben tehát a munkáltató mérlegelheti melyek lehetnek azok a vizsgálatok, amelyek a munka jellegéből adódóan ilyen jelentőséggel bírhatnak. E tekintetben természetesen továbbra is rendkívüli körülményekkel kell eljárnia annak érdekében, hogy az adatkezelés célhoz kötött, valamint szükséges és arányos maradjon.¹⁶ Szintén fontos, hogy a vizsgálat nem lehet titkos, továbbá nem járhat a munkavállaló emberi méltóságának sérelmével, így különösen nem lehet megalázó vagy félelmet keltő.¹⁷

Számtalan speciális alkalmassági vizsgálat tipizálása meghaladja jelen tanulmány kereteit, így a három legjellemzőbbre szorítkozok, ezek az orvosi alkalmassági és a pszichológiai alkalmassági vizsgálat, valamint az erkölcsi bizonyítvány bekérésének gyakorlata.

Orvosi alkalmassági vizsgálat a kötelezően elvégzendők kategóriájába tartozik, ugyanis meglétét a munkavédelemről szóló törvény¹⁸ írja elő, részletes szabályait végrehajtási rendelete (továbbiakban: NM rendelet) állapítja meg.¹⁹ A jogszerűen elvégzett alkalmassági vizsgálat eredményébe a munkáltató betekintést nem szerezhethet, ugyanis kötelességét a vizsgálatra utalással teljesítette, egyéb adat kezelésére felhatalmazása nincs. A szabály alóli kivétel az NM rendelet 15. számú mellékletében található ún. „megfelelt/nem felelt meg” adatlap, amelyet a szakellátó hely orvosa állít ki a vizsgálaton részt vett munkavállalóról. Ahogy megnevezése is mutatja csak a legszükségesebb információ szerezhető meg belőle.

Második kiemelt teszt a pszichológiai alkalmassági vizsgálat vagy személyiségteszt. Változatos formában fordulhat elő, azonban közös vonás mindegyikben, hogy az egyszerű orvosi értelemben vett alkalmassági vizsgálaton túlterjeszkedik, így a jogszabályi kötelezettség erre nem vonatkozhat. A tesztek két csoportra bonthatók, enyhébb formájuk egyszerű és egyértelmű, „megfelelt/nem felelt meg” választ eredményeznek, ennek megismerésére jogosult lehet a munkáltató, amennyiben maga a teszt jogszerűen került elvégzésére. Az összetett és részletes eredménnyel záródó tesztek a másik típusba tartoznak, ezek sorsával azonban kizárólag a vizsgált személy rendelkezhet. Megjegyzendő, hogy hasonló tesztek a jogviszony

¹⁵ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 21 o.

¹⁶ Bankó, Zoltán; Szőke, Gergely László: Issues of Digital Workplace: The Situation in Hungary. Pécs, JURINFO (2016), 37 o.

¹⁷ Freidler: A munkaviszonnyal összefüggő adatkezelések. 298-299 o.

¹⁸ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

¹⁹ A munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet

fennállása alatt is elvégzésre kerülhetnek, ezek azonban lényegesen magasabb kockázatot jelentenek, mivel a hozzájárulás jogalapja nem alkalmazható megfelelően munkavállalók esetén,²⁰ így csak a jogos érdek mérlegelése vagy a teszt tényleges és valós anonimizálása jöhet számításba.²¹ Mivel a pszichológiai tesztek sajátosságaikból adódóan képesek lehetnek a vizsgálat eredeti céljával össze nem függő eredmények (megállapítások) rögzítésére is, ezért különösen fontos, hogy a vizsgálatot végző az ilyen adatokat törölje és az értékeléskor azokat semmilyen módon ne használja fel.²²

A harmadik általánosan előforduló alkalmasságot alátámasztó vizsgálat az erkölcsi bizonyítvány bekérése. Az un. GDPR-salátatörvény²³ hatására okiratoknak kizárólag bemutatása várható a munkavállalótól, így ez a szabály – ha foglalkoztatási jogszabály nem zárja ki – az erkölcsi bizonyítványra is vonatkozik. Az okirat bemutatásának követelésére csak előzetesen megjelölt okokból van lehetőség, amit az Mt. 44/A. §-a határozza meg a munkáltató számára. Ilyen okok lehetnek például a gyermekek nevelésével, felügyeletével, gondozásával, gyógykezelésével foglalkozó munkáltató biztonsági igénye, vagy bármely munkáltató jelentős vagyoni érdeke (50.000.000 Ft. feletti), illetve lőfegyverek, robbanószerkezetek, mérgező vagy veszélyes biológiai anyagok, nukleáris anyagok őrzése.²⁴

A különböző alkalmassági vizsgálatokról általánosságban elmondható, hogy ha jogszabály nem teszi kötelezővé az adat kezelését, akkor az érintett hozzájárulása mellett vagy az adatkezelő jogos érdekének mérlegelése esetén lehetséges azt megtenni. Az orvosi alkalmassági vizsgálat vonatkozásában már említésre került, hogy az egészségügyi adatok kezelője csak az egészségügyi szolgáltató lehet, a munkáltató nem. A munkáltató által megismerhető alkalmassági véleményben szereplő adatok jogalapját munkavédelmi törvény adja, így az jogi kötelezettség teljesítése lesz. Pszichológiai teszt kitöltését rendkívüli körülménnyel szemben, a munkáltató saját belátása szerint kérheti a jelentkezőktől. Egyszerűbb (egészségügyi adatot nem tartalmazó) teszt esetén elképzelhető lehet a jogos érdek jogalap használata, az összetett eredményre vezető tesztek személyhez kötött alkalmazása azonban inkább kerülendő, főként már felvett munkavállalók esetén. Erkölcsi bizonyítvány bemutatását pedig csak a jogszabály által meghatározott esetekben tanácsos bekérni, azonban eltérően a pszichológiai tesztől itt létezik egy általános törvényi felhatalmazás,²⁵ tehát az ilyen esetekben érdek-mérlegelési tesztet javasolt lefolytatni arról, hogy az adott munkakör betöltéséhez miért szükséges az erkölcsi bizonyítványban szereplő adatok kezelése. Az egyéb lehetséges vizsgálatokkal kapcsolatban le kell szögezni, hogy a megbízhatóság mérése céljából írástesztet, poligráfot, rejtett kamerás viselkedéselemzést vagy a bűnügyi nyilvántartó

²⁰ Európai Adatvédelmi Testület, Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, Version 1.1, 2020. 9 o.

²¹ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 22 o.

²² Freidler: A munkaviszonnyal összefüggő adatkezelések. 299 o.

²³ Az Európai Unió adatvédelmi reformjának végrehajtása érdekében szükséges törvénymódosításokról szóló 2019. évi XXXIV. törvény

²⁴ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 22-23 o.

²⁵ Mt. 44/A §

rendszerből történő adatkérést semmilyen munkáltatói érdek nem tud igazolni, így azok jogszerűen nem alkalmazhatók.^{26 27}

Ötödik lépés: előzetes ellenőrzések

A szerződéskötést megelőző utolsó lépés lehet a jelentkező állításainak ellenőrzésére irányuló munkáltatói magatartás, amelynek két alaptípusát emelném ki. Az ajánlólevél ellenőrzését – vagy általánosságban a volt munkáltatónál történő információszerzést – és a közösségi média felületeinek ellenőrzését.

Amennyiben a munkavállaló referenciákkal érkezik akkor azok tartalma természetesen kezelhető, azonban könnyű elkövetni azt a hibát, hogy a dokumentumban szereplő információkkal kapcsolatban további felvilágosítást kér az új munkáltató a régitől. A beszélgetés során nem elképzelhetetlen, hogy más kérdések is felmerülhetnek, amelyeknek adott esetben semmi köze a munkavállaló munkavégzéséhez, növelve ezzel a jogsértés mértékét. Gyakran megtörténhet a fenti eset, amikor az azonos területen tevékenykedő munkáltatók között megy végbe a foglalkoztatóváltás, hiszen az ilyen cégek tulajdonosai és dolgozói sok esetben ismerik egymást, így gyakorlatilag egy informális hívás keretében (sokszor teljesen természetes, rutinszerű módon) kerül sor az információcserére.

A második eset, mikor a munkaügyes kolléga ösztönösen vizsgálja át a jelentkezők közösségi média oldalait. Először mindössze talán azért, hogy arcot tudjon társítani a pályázati anyaghoz, de ez könnyen vezethet olyan többlet információkhoz, amelyek egyrészt befolyásolni fogják a kiválasztási folyamatot, másrészt mindenfajta jogalapot nélkülöznek. Ilyen adatkezelés lehet különösen a jelentkező Facebook oldalára feltöltött képek, hozzászólások, bejegyzések kedvelt oldalak megismerése (szabadidős tevékenység, családi állapot, politikai, vallási nézetek, szexuális irányultság stb.) és az ezekből következtetések levonása. Álláspontom szerint az egyetlen biztos kivétel a szakmai közösségi oldalak jelenthetik (pl.: LinkedIn) még akkor is, ha a jelentkező pályázati anyagában erre külön nem hívta fel a figyelmet.

Mindkét ellenőrzés esetén a legnagyobb problémát az adatkezelés formális jogszerűségi feltételeinek hiánya jelenti,²⁸ így ezek megléte esetén akár jogszerűen folytathatók is lehetnek (bár ez a gyakorlatban sok esetben nehezen elképzelhető). A Munkacsoport álláspontja szerint egyébiránt a közösségi média felületeinek munkáltató általi áttekintése önálló adatkezelésnek minősül, így szükséges az érvényes jogalap megléte (ez lehet például a munkáltató jogos érdeke), továbbá vizsgálni célszerű olyan körülményeket is, mint a közösségi média felületein található információk szükségességét a kiválasztási folyamatban. Szintén fontos – mint minden adatkezelés vonatkozásában – hogy az érintett tájékoztatásának meg kell történnie.²⁹

Összességében kijelenthető, hogy alacsony kockázat mellett akkor lehet tisztességes és jogszerű az eljárás, ha minden adat forrása az érintett, tehát a

²⁶ Kulisity Mária munkahelyi adatvédelem és személyiségi jogok c. előadása. 2018. április 9.

²⁷ EBH2013. M.9

²⁸ GDPR 6., 12. cikk

²⁹ A 29. cikk szerinti munkacsoport 02/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP249), 12–13. o.

munkavállaló.³⁰ Így a fenti gyakorlatok általánosságban kerülendők, a referenciákkal kapcsolatban az új munkáltató legfeljebb azok hitelességét ellenőrizheti a volt munkáltatónál (vagyis, hogy ténylegesen tőle származnak-e).³¹

A folyamat zárásaként fontos még azt az esetet is áttekinteni, amikor a jelentkezők bekerülnek a kiválasztási folyamatba, de a döntés nem rájuk esik. Ilyenkor ugyanis sokszor fordul elő, hogy az adataik további tárolását tervezi az adatkezelő, például arra az esetre, ha a kiválasztott új munkavállaló mégsem váltja be a hozzá fűzött reményeket. Az ilyen adatok kezelésének jogalapja a b) pont második fordulata egyértelműen nem lehet, hiszen a szerződéskötés időpontja rendkívüli távoli és e mellett még bizonytalan is, így a kézenfekvő megoldásként az érintett hozzájárulásának bekérése mutatkozik. Mivel egy esetleges törlési kérelem túlzottan nagy sérelmet nem okozhat az adatkezelő számára, az önkéntesség pedig igazolható, így alacsony kockázat mellett alkalmazható a hozzájárulás.³² A nyilatkozatot természetesen be kell kérni – álláspontom szerint az elutasításról szóló tájékoztató levélben a legcélszerűbb – valamint annak végső pontját érdemes jól átgondolni. Nincs kizárva a visszavonásig történő tárolás, de a korlátozott tárolhatóság alapelve³³ értelmében számomra jobb gyakorlatnak mutatkozik egy ésszerű határidő kitűzése, amikor vagy a végleges törlést, vagy a hozzájárulás újbóli bekérését kell elvégezni. A legbiztonságosabb a kiválasztási eljárás során felvételt nyert személyre irányadó próbaidő idejére való tárolás lenne, de az adott munkakörre jellemző fluktuációt is figyelembe véve 1-2 évig még indokolható lehet az adattárolás.³⁴

Munkajogviszony teljesítése

A munkajogviszony teljesítéséhez értelemszerűen előbb létre kell hozni a felek által. A jogviszony létrehozásának és teljesítésének határterületén található maga a szerződéskötés eseménye, amely egyúttal összeköti és el is választja a két állapotot egymástól. Tematika szempontjából vizsgálható lett volna ezáltal az előző pontban is, azonban én helyesebbnek tartom a munkajogviszony teljesítése kapcsán tárgyalni, mivel a teljesítés során kezelt személyes adatok jelentős része a szerződés megkötésekor kerül felvételre, továbbá az érintett is ezen a ponton kerül új minőségben meghatározásra, hiszen jelentkezőből a szerződés aláírásával munkavállalóvá válik. A továbbiakban az eddigi metodológiát követve igyekszem a munkajogviszonyok teljesítését is vizsgálni, az általános és különös adatkezelési célok szerint csoportosítva az egyes területeket.

³⁰ GDPR 5. cikk (1) bekezdés a) pont

³¹ NAIH/2016/4386/2/V

³² Kulcsár Zoltán: Privacy Policy Online Services, A hozzájárulás fogalmának kiegészítése az Európai Adatvédelmi Testület 5/2020 iránymutatásában, 2020. Elérhető: <https://www.adatvedelmirendelet.hu/uncategorized/a-hozzajarulas-fogalmanak-kiegeszítése-az-europai-adatvedelmi-testület-5-2020-iranymutatasaban/>

³³ GDPR 5. cikk (1) bekezdés e) pont

³⁴ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 19-20 o.

A munkaszerződés és a kapcsolódó dokumentáció

Első állomásként természetesen a munkaszerződést és mellékleteit kell áttekinteni, hiszen ez lesz minden későbbi adatkezelés kiindulópontja. Bár a munkaszerződés csak „egy szerződés” hozzá számos más folyamat is társul, amelyek attól valamelyest elkülönülnek, de önállóan mégsem nevezhetők.

Az Mt. szerint a munkaszerződést írásba kell foglalni,³⁵ a benne szereplő minden munkavállalói információ így rögzített formába kerül, tehát személyes adattá válik. Ez a kötelezettség a munkáltatót, vagyis az adatkezelőt terheli.³⁶ Az Mt. 23. § (2) bekezdése és a 45. § szerinti tartalmi elemek felvétele, a szerződés alakszerűségére, valamint annak módosításaira vonatkozó szabályok kógensek, a vonatkozó jogszabály³⁷ szerint meglétük munkaügyi hatóság által ellenőrizhető. Külön említést érdemel az Mt. 45. § (1) bekezdésében említett munkaköri adat (munkaköri leírás), ami lehet a szerződés része, annak melléklete vagy akár más formátumú is (pl.: munkáltatói utasítás).³⁸ A szerződés és mellékleteinek adattartalmára nagy hatással vannak továbbá az adójogi szabályok³⁹ által előírt, adóhatóság felé történő munkáltatói bejelentési kötelezettség.⁴⁰ A bejelentéshez szükséges adattovábbítás jogalapja az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség lehet.

A szerződéskötéssel szoros kapcsolatban lehetnek egyéb megállapodások is, amelyek a munkaköri leíráshoz hasonlóan változatos formában létezhetnek, de eltérő céljuk miatt feltétlenül önálló adatkezelésnek minősülnek. Fontos, hogy ezek megkötése a felek szerződéses akaratán múlik elsősorban. A teljesség igénye nélkül ilyen megállapodások lehetnek a leltárfelelősségi megállapodás,⁴¹ a munkavállalói biztosítékról szóló megállapodás,⁴² a versenytilalmi megállapodás,⁴³ és a tanulmányi szerződés.⁴⁴ Közös vonásuk, hogy a szerződés megkötéséhez ügyviteli jelleggel kapcsolódnak, elsősorban az együttműködés kereteit jelölik ki, másodsorban szolgálják az adatok adminisztrációját.

Szerződéskötéskor kerül sor a korábban bemutatott végzettségi és képzettségi igazolásoknak nyilvántartásba vételére, amelyre – az Mt. módosítást követően remélhetőleg a másolási gyakorlatot mellőzve⁴⁶ – például jegyzőkönyves hitelesítéssel kerülhet sor. Az adatok származhatnak különböző szintű iskolai végzettséget és nyelvismeretet igazoló bizonyítványokból, oklevelekből, szakképzésekről kiállított

³⁵ Mt. 44. §

³⁶ Mt. 23. §

³⁷ A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § a) pont

³⁸ Arany-Tóth Mariann: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. Budapest, Wolters Kluwer, 2016. 51 o. (Továbbiakban: Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban.)

³⁹ Az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (Továbbiakban Art.)

⁴⁰ Art. 1. számú melléklet 3. pont

⁴¹ Mt. 184. §

⁴² Mt. 189. §

⁴³ Mt. 228. §

⁴⁴ Mt. 229. §

⁴⁵ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 51-52 o.

⁴⁶ Mt. 10. § (3) bekezdés szerint az okirat bemutatása követelhető, ebből következik, hogy jogszabály alapján a másolás nem indokolható

igazolásokból, de ide sorolható a jogosítvány vagy PÁV vizsga⁴⁷ eredményének bemutatása is. Ezen adatok felhasználási céljai változatosak lehetnek, említést érdemel a munkaköri alkalmasság megállapítása, a garantált bérminimum megállapítása,⁴⁸ a munkáltató állásfelajánlási kötelezettsége,⁴⁹ valamint a kutatók után járó adókedvezmény érvényesítése,⁵⁰ vállalati vezetői engedély kiadása vagy különböző munkagépek kezelésének engedélyezése.⁵¹

A végzettségi és képzettségi adatok mellett szintén a munkáltatói adminisztrációba kerül az orvosi alkalmassági vélemény,⁵² valamint indokolt esetben az erkölcsi bizonyítvány.⁵³ Az igazolások gyűjtésének meglátásom szerint a célja az adatok nyilvántartásba vétele, mivel az adatok nem hivatottak a szerződés teljesítésére befolyással lenni, sokkal inkább annak megkötésének és fenntartásának előfeltételei.

Az alkalmazható jogalapok tekintetében megállapítható, hogy mindegyik fenti – az orvosi alkalmassági vélemény és az erkölcsi bizonyítvány kivételével – adatkezelés jogalapja a GDPR 6. cikk b) pontja, tehát a (munka)szerződés teljesítése. Bár a kiemelt folyamatok jelentős része kifejezett jogszabályi felhatalmazással rendelkezik, ez nem azt jelenti, hogy a felek akarata ne érvényesülhetne az adatok kezelésével kapcsolatban. Az erkölcsi bizonyítványokra a már korábban kifejtett okokból a GDPR f) pontja szerinti jogos érdek jogalapja alkalmazandó, - amennyiben az érdekmérlegelési teszt ennek fennállását igazolja – az orvosi véleményre pedig a munkavédelmi törvény előírásai alapján az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

Az adatok jelentős részének megőrzése a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény (Tny.) 2018-as módosítása óta egyértelműbbé vált, így a jogszabály 99/A. § szerint a foglalkoztató köteles a biztosítási jogviszonnyal kapcsolatosan felmerült munkaügyi és társadalombiztosítási iratokat a biztosítottjára, volt biztosítottjára irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő öt évig megőrizni. A pontos adatkör meghatározásához a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről szóló 2019. évi CXXII. törvény (új Tbj.) 66. § (1)-(2) bekezdése szolgál támpontul. Az egyéb adatok tekintetében elsődlegesen az Mt. munkajogi igényekre irányadó általános elévülési ideje vonatkozik, amely 3 év.⁵⁴

A munkáltató tájékoztatási kötelezettsége és a munkavállalói nyilatkozatok

A munkaszerződés megkötésekor és a jogviszony fennállása alatt a felek között a kommunikáció hivatalos és jog által szabályozott formája a tájékoztatás és a

⁴⁷ Pályaalkalmassági vizsga

⁴⁸ 367/2019 (XII. 30.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

⁴⁹ Mt. 66. §

⁵⁰ A szociális hozzájárulásról szóló 2018. évi LII. törvény 15. §

⁵¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 52-54 o.

⁵² 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet 15. számú melléklete

⁵³ Mt. 44/A §

⁵⁴ Mt. 286. §

nyilatkozattétel, különös tekintettel a munkáltató hazai⁵⁵ és Unió⁵⁶ jogszabályokon alapuló tájékoztatási kötelezettségére. Figyelembe véve, hogy a névre szóló tájékoztatásokat az egyén körülményeit leíró, az egyént jellemző tulajdonságokként személyes adatként célszerű kezelni. Ilyen tájékoztatásnak minősül a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartásának korlátozására irányadó szabály meghatározása,⁵⁷ valamint a munkáltató személyében bekövetkező változásról,⁵⁸ a munkáltató adatairól és a munkafeltétel változásról,⁵⁹ a 15 napot meghaladó külföldön történő munkavégzésről,⁶⁰ a kifizetett munkabér elszámolásáról⁶¹ a leltárfelelősség feltételeiről,⁶² és nem utolsósorban a munkavállaló személyiségi jogainak korlátozásáról⁶³ szóló tájékoztatás.⁶⁴

A munkáltató tájékoztatásával párhuzamosan különféle típusú munkavállalói nyilatkozatok is megtételre kerülhetnek. Ezeknek egy része hasonlóan jog által szabályozott, de vannak olyanok, amelyeket a munkáltató saját elhatározásából követel meg, illetve léteznek a munkavállalóktól származó, önkéntes nyilatkozatok is. A nyilatkozatok adatvédelmi relevanciájának legfontosabb feltétele a közlés rögzítettsége, tipikusan írásbelisége. Példaként említhető az Mt. 6. § (4) bekezdése alapján tett bármely nyilatkozat, a munkavállaló képviselőjének meghatalmazása,⁶⁵ várandósságról és emberi reprodukciós eljárással kapcsolatos nyilatkozat,⁶⁶ a fizetés nélküli szabadság igénybevételének bejelentése⁶⁷ és az Mt. 176. § szerinti jövedelmi viszonyokról kiállított igazolások.⁶⁸ Az előbbieket mellett rendszerint előfordulnak utasítások és belső szabályzatok tudomásulvételéről szóló nyilatkozatok, esetlegesen titoktartási nyilatkozatok.

A fenti tájékoztatások és nyilatkozatok egy része jogszabály által szabályozott, más része ezt nélkülözi, álláspontom szerint azonban mindre jellemző az ügyviteli célzat dominanciája, hiszen a szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítésével és szerzett jogok gyakorlásával kapcsolatos hivatalos kommunikáció megtestesítőiként foghatók fel. Jogalpok tekintetében szintén egységes a kép, úgy gondolom mindegyik a GDPR 6. cikk b) pontjának megfelelően szerződés teljesítéséhez szükséges adat. Tárolási idejükre vonatkozó szabályok megegyeznek a szerződésnél ismertetettekkel.

⁵⁵ Mt. 6. § (4) bekezdés

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács 2002. március 11-i 2002/14/EK irányelve az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról

⁵⁷ Mt. 8. § (2) bekezdése

⁵⁸ Mt. 38. §

⁵⁹ Mt. 46. §

⁶⁰ Mt. 47. §

⁶¹ Mt. 155. § (2) bekezdése

⁶² Mt. 185. § (2) bekezdés

⁶³ Mt. 9. § (2) bekezdése

⁶⁴ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 56 o.

⁶⁵ Mt. 21. §

⁶⁶ Mt. 65. § (5) bekezdés

⁶⁷ Mt. 133. § (2) bekezdés

⁶⁸ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 57-58 o.

Munkavédelem

Minden munkáltató alapvető kötelezettsége dolgozóinak védelme érdekében betartani és betartatni a munkavédelmi előírásokat. Ezen törekvések az esetek többségében adatok kezelésével nem járnak. Előbbi állítás alól kivételt jelent a munkavédelmi oktatások dokumentálása, a munkabalesetek nyilvántartásba vétele, és az olyan ellenőrzési tevékenységek, amelyek részben vagy egészben munkavédelmi célokra is felhasználhatóak (ittasság vizsgálat, kamerás megfigyelés stb.).⁶⁹

A munkavédelmi oktatások tartását a munkavédelemről szóló törvény⁷⁰ (továbbiakban: Mvt.) írja elő, annak lényeges tartalmi elemeinek meghatározásával együtt. Ezek között szerepel az 55. § (1) bekezdésének azon előírása, amely szerint az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva írásban kell rögzíteni.⁷¹

Munkavédelemmel kapcsolatos adatkezelés második esetkörét az Mvt. 64. § (1) bekezdése szabályozza, amely szerint a munkabalesetet – amely esetében a munkavállaló több mint három munkanapon át nem volt munkaképes – a foglalkozási megbetegedést és a fokozott expozíciós esetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni. A munkabalesetekkel kapcsolatos nyilvántartás elemeit a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtását részletező 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet, míg a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentésének és kivizsgálásának részletszabályait a foglalkozási betegségek és fokozott expozíciós esetek bejelentéséről és kivizsgálásáról szóló 27/1996. (VIII. 28.) NM rendelet rögzíti, mérlegelést nem tűrő részletességgel.⁷²

Véleményem szerint az oktatásokkal kapcsolatos adatkezelés inkább ügyviteli célú, míg a munkabalesetek nyilvántartási kötelezettsége – értelemszerűen – nyilvántartási célú. Jögalapjuk úgy gondolom a GDPR 6. cikk c) pont szerint, az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése. Míg az előbbi esetekben a jogszabályok a kereteket alkották meg, amiken belül a szerződő felek szabadon dönthettek az adatkezelés megkezdéséről, jelen esetben a kötelezettség mérlegelési lehetőséget nem tartalmaz, az előírások pedig kellően részletesek ahhoz, hogy az adatkezelés alapjául szolgáljanak.

Munka és pihenőidő

A munka és pihenőidővel kapcsolatosan elsősorban a munkaidő-nyilvántartás vezetése merül fel, amely kétségtől elvonul ügyviteli és nyilvántartási célú adatkezelésnek mondható. Jogszabályi háttérét az Mt. 134. § adja, a nyilvántartásvezetési kötelezettséghez kapcsolódó személyes adatkezelés pedig egyértelműen kiolvasható belőle. Ezt a gondolatot erősíti az Európai Unió Bíróságának Worten ügyben⁷³ hozott

⁶⁹ Megjegyzendő, hogy a munkavédelmi célú ellenőrzések jogalapja is az adatkezelő jogos érdeke lesz, jelen tanulmány 2.2. pontjában leírtaknak megfelelően

⁷⁰ A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény

⁷¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 63 o.

⁷² Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 62-63 o.

⁷³ C342/12. sz. ügy

ítélete, amely kimondta, hogy az olyan nyilvántartás, amely a munkavállalók munkaidejének kezdési és befejezési időpontját, valamint a szüneteket és a munkaidőhöz nem tartozó időszakokat rögzíti személyes adatnak minősül (függetlenül attól, hogy az adatok egy része minden munkáltatónál dolgozó személyre igaz lehet). A munkaidőnyilvántartás formájával kapcsolatban nincsenek rendelkezések, minden munkáltató maga dönthet arról. Lehetséges papír alapú jelenléti íves vagy szoftveres megoldás is, továbbá az sem feltétel, hogy a nyilvántartás egy dokumentumban legyen fellelhető.⁷⁴ Utóbbi, tehát szoftveres megoldások esetén kell körültekintően eljárni, mivel a technológia már lehetővé teszi az olyan összetett beléptető rendszerek telepítését, amelyek aránytalanul sok adatot gyűjtenek (több pontos beléptetés) az adatalanyról.⁷⁵ Ilyen esetekben felmerül, hogy az adatkör túlterjeszkedik a munkaidőnyilvántartás elkészítésének célján és áthajlik a munkáltatói ellenőrzés területére. Ezzel kapcsolatban az adatvédelmi biztos korábban már megállapította⁷⁶, hogy elfogadhatatlan a nyilvántartásvezetés céljából az egyéni szükségletek teljeskörű naplózása.⁷⁷

Jogalapok vonatkozásában – ahogy az már említésre került – lehetséges a 6.cikk c) pont szerinti jogi kötelezettség teljesítése vagy az f) pont szerinti jogos érdek mérlegelésének jogalapja. Álláspontom szerint, bár a szakirodalom nem utal rá, nem zárható ki egyértelműen a b) pont, vagyis a szerződés teljesítése sem. Önmagában a munkaidő meghatározása egyértelműen a szerződéshez kötődik, jelen esetben azonban a munkaidőről vezetett nyilvántartás a kérdéses adatkezelés, amely esetén a cél láthatóan eltérő. Számomra (hasonlóan más munkajogi adatkezeléshez) utóbbi helyzet is értelmezhető egy törvényi felhatalmazással bíró olyan adatkezelésként, amely a szerződés teljesítéséhez legalább annyira szükséges, mint a jogi kötelezettség teljesítéséhez. Végső soron talán mindhárom jogalap használata elfogadható lehet, a megfelelő indokolás mellett.

A munka díjazása

Mivel a hagyományos magyar munkajogi felfogás szerint a munkaszerződés kizárólag visszatérhes szerződésként köthető meg érvényesen,⁷⁸ ezért a munkavállaló által elvégzett munka díjának megfizetése a munkáltató egyik fő- és elkerülhetetlen kötelezettsége,⁷⁹ így már előrevetíthető, hogy a kapcsolódó adatkezelések általános célja ügyviteli típusú lesz. Az Mt. 155. § alapján a kifizetés elszámolási kötelezettséggel párosul a munkáltató oldalán, amely írásbeliséget, így személyes adatokat feltételez, bár megjegyzendő, hogy amennyiben a munkabér meghatározására egyéb, a munkaszerződéstől eltérő megállapodásban kerül sor, akkor ezen megállapodásnak nem

⁷⁴ Kúria Mfv. 10.636/2015/8.

⁷⁵ A 29. cikk szerinti munkacsoport 02/2017. számú véleménye a munkahelyi adatkezelésről (WP249), 22 o.

⁷⁶ ABI-19532/2011/P

⁷⁷ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 68 o.

⁷⁸ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

⁷⁹ Mt. 42. §

alaki kelléke az írásbeliség.⁸⁰ Az elszámolás elkészítéséhez figyelembe kell venni minden lényeges körülményt, így a munkaszerződés alapján járó alapbért, a bérformát, a munkában töltött időt, az esetleges bérpótlékokat, prémiumot, jutalmat és jutalékot, valamint mindazt a terhet, amit a kifizetőnek le kell vonnia.⁸¹ A munkabér kifizetése alapvetően a szerződés teljesítéséhez szükséges, a munkaszerződés adattartalmához hasonlóan azonban több jogszabály is hatással van a kezelt személyes adatokra. Amíg a munkaszerződés megkötésekor a felek teljes mértékben gyakorolhatták szabad akaratukat (amelynek kereteit szabta csak meg a jogszabály) jelen esetben döntési autonómiájuk bizonyos mértékben megszűnt. Az Art. pontosan meghatározza milyen adatokat kell a munkáltatónak gyűjtenie ahhoz, hogy eleget tegyen a havi adó- és járulékbevallási kötelezettségeknek.⁸² A folyamat hiába kapcsolódik szorosan a munkáltató szerződéses kötelezettségeinek teljesítéséhez, annak elmulasztása nem csak szerződésszegést valósít meg, hanem adójogsértést is. Így véleményem szerint a megfelelő jogalap a c) pont szerinti jogi kötelezettség teljesítése a bér megállapítása során a levonásokkal, letiltásokkal és társadalombiztosítási ellátásokkal kapcsolatban. Míg a bér mértékével, elemeivel és annak kifizetésével kapcsolatos adatok a szerződés teljesítése alapján kezelhetők.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme (az ellenőrzések kivételével)

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét az Mt. 8.§ (1) bekezdése teszi lehetővé, amely mindenekelőtt a munkavállaló által gyakorolható magatartásokra tartalmaz korlátozást. Ennek megfelelően a törvény kimondja (a joggyakorlattal összhangban⁸³), hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A 8. § (2) bekezdése bizonyos esetekben a korlátozást kiterjeszti a munkavállaló munkaidején kívüli magatartására is. Az alábbi kiemelt esetkörök mindegyike szorosan kapcsolódik a szerződés teljesítéséhez, így alapvetően ügyviteli típusú adatkezelésnek nevezhetőek.

Összeférhetetlenségi vizsgálat

Az összeférhetetlenségi vizsgálat alapját az Mt. 211. §-a adja – a Ptk. 3:115. § mellett – mivel kimondja, hogy a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet, nem szerezhet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. Az adatkezelés különösen fontos, mivel a kialakult bírósági

⁸⁰ BH2000. 464.

⁸¹ Arany-Tóth: Személyes adatok kezelése a munkaviszonyban. 69-72 o.

⁸² Art. 50. §

⁸³ BH1996. 64.

gyakorlat szerint a munkavállaló kötelezettségének megszegése esetén munkáltatói rendkívüli felmondásnak lehet helye.⁸⁴ Adatok kezelésére általában az adatalany által adott nyilatkozattal kapcsolatban kerül sor, amelynek adattartalmát – a fentiek tükrében – jogszabály határozza meg. A törvényi rendelkezéstől függetlenül az alkalmazható jogalap a 6. cikk f) pont szerinti munkáltatói jogos érdek lehet, mivel az Mt. a munkavállaló számára olyan magatartási szabályt ír elő, amit a munkáltató pusztán ellenőrizhet. A jogos érdek mérlegelése mellett felmerülhet még a szerződéses jogalap alkalmazhatósága is. Amennyiben a nyilatkozattételre a szerződésben vagy azzal összefüggésben, annak egyfajta feltételeként kerül sor, elképzelhető a helytállósága, hiszen a szerződési szabadság alapján a felek olyan nyilatkozat megtételét követelhetik meg egymástól, amit jogszabály nem tilt. Figyelembe véve az Mt. 211. §-át a kikötés úgy vélem jogszerű lenne, feltéve, hogy a munkáltató semmiféle ellenőrzést nem végez a nyilatkozat valóságtartalmával kapcsolatban.

Teljesítményértékelés

A szakirodalom álláspontja szerint a munkáltatót megilleti a munka feletti felügyeleti jog gyakorlása. A felügyelet tág értelmezése szerint kiterjed az összes fő és mellékkötelezettség teljesítésének értékelésére is. Tagadhatatlan, hogy minden munkáltató törekszik munkaerejének értékelésére, annak érdekében, hogy a számára legmegfelelőbb munkavállalókat foglalkoztathassa. A formális értelemben vett teljesítményértékelés fogalma szerint olyan tevékenység, amely során végbemegy egy szervezet valamennyi dolgozójának adott időszakra vonatkozó teljesítményének módszeres felmérése, megítélése és értékelése. Másként megfogalmazva a teljesítményértékelés eredményeképpen megállapítható, hogy egy dolgozó milyen mértékben felel meg munkaköri elvárásainak.⁸⁵ Bár a magánszektorban nem rendelkezik jogi szabályozással, a közsférában általános gyakorlatnak mondható az eljárás. A technológia adta lehetőségeket vizsgálva fontos az értékeléskor felmérni a felhasznált eszközökben rejlő kockázatokat is, ilyenek lehetnek a tisztán szoftveres – humán-közrehatás nélküli – megoldások, amelyek automatizált döntéshozatalhoz vezethetnek. Függetlenül az alkalmazott eljárástól minden esetben a legfontosabb szempont, hogy az értékelés ne haladja meg a szükségesnél több adat gyűjtését vagy létrehozását.⁸⁶ Célszerű alaposan megvizsgálni az olyan részletes értékelési rendszer használatát, ami profilalkotást tesz lehetővé, hiszen a GDPR 22. cikke alapján az érintett bármikor tiltakozhat az ilyen adatkezeléssel szemben. Az értékeléskor különösen fontos, hogy kizárólag az érintettől származó és a munkavégzéssel összefüggő információkra lehet azt alapozni, valamint a munkateljesítmény értékeléséhez szükségesnél több megállapítás kialakítására ne irányuljon. A jogalapok vizsgálata során kettő lehetőség mutatkozik. Az egyszerűbb értékelési mechanizmusok, ha a szerződésben kerültek

⁸⁴ BH1996. 450.

⁸⁵ Juhász Csilla: Teljesítményértékelés a gyakorlatban. Jelenkori Társadalmi és Gazdasági Folyamatok. 3, 1 (2008).

⁸⁶ Hohmann Balázs: Hol a határ? - A munkáltatói teljesítményértékelési rendszerek adatvédelmi vonatkozásai. In: Pál, Lajos; Petrovics, Zoltán (szerk.) Visegrád 16.0 A XVI. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai. Budapest, Wolters Kluwer, 2019. 317-327. o.

kikötésre és aktív munkáltatói ellenőrzéssel nem párosulnak, úgy gondolom a 6. cikk b) pont szerinti szerződés teljesítéséhez kapcsolódó joggalappal alkalmazhatóak (pl. adott hónapban értékesített termékek száma). Ezzel szemben az olyan bonyolult, adott esetben szoftveres értékelési rendszerek, amelyek aktív ellenőrzési tevékenységgel, profilalkotással és/vagy automatizált döntéshozatallal kapcsolódnak össze csak az f) pont szerint, a munkáltató jogos érdekének fennállása esetén lehetségesek.

Fegyelmi eljárás

A munkavállalóval szemben a munkáltató az Mt. 56. § (1) bekezdése szerint a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére kollektív szerződés vagy munkaszerződés a kötelezettségszegés súlyával arányos hátrányos jogkövetkezményeket állapíthat meg. Ahogy a törvény szövege is jól mutatja szintén ügyviteli típusúnak nevezhető az adatkezelés, mivel szerződési kikötés esetén az ott meghatározott jogával él az egyik fél.⁸⁷ A fegyelmi eljárással kapcsolatos adatok – tekintettel az 56. § (5) bekezdés írásba foglalási kötelezettségére – a 6. cikk b) pontjának megfelelően szerződés teljesítéséhez kapcsolódnak. Fontos azonban elhatárolni a fenti adatkezeléstől a fegyelmi eljárásnak szintén részét képező vizsgálatokat és ellenőrzéseket, amelyek jogalapjaként a b) pont nem alkalmazható.

Munkavállaló ellenőrzésével kapcsolatos adatkezelések

A munkáltató ellenőrzési tevékenységének kialakulása hosszú folyamat eredménye és szoros kapcsolatban áll a technológia adta lehetőségek minél nagyobb szintű kihasználásának igényével.⁸⁸ A személy, valamint a vagyoni védelmi igénye a mindennapi életviszonyok keretei között jól értelmezhető, általánosan elfogadott törekvés, ennél fogva a munkáltató jogszerűen várja el az együttműködést a védelemhez szükséges intézkedések betartásában. Fontos azonban annak a kérdésnek a vizsgálata is, hogy a személyi és vagyoni biztonság elméleti igénye mennyiben egyeztethető össze az egyéb érintett személyek magánszférájának védelmével.⁸⁹ Kockázatos lehet például a korábban jogszerű célból, törvényes keretek között telepített megfigyelőrendszer eltérő módszerrel felhasználni, például a vagyoni védelem érdekében kihelyezett kamerákat a gyakorlatban a munkavállalók magatartásának befolyásolására alkalmazni.⁹⁰

Tapasztalatom szerint a jelenlegi gyakorlat a munkavállalók folyamatos és költséghatékony megfigyelését helyezi előtérbe, függetlenül attól, hogy azt indokolja-e bármilyen vélt vagy valós munkáltatói érdek. Jelen tanulmány írásakor élenjáró technológia a zárt-láncú televíziós megfigyelés (CCTV megfigyelés), a gépjárművekben GPS nyomkövető működtetése és a különféle struktúrájú beléptető rendszerek

⁸⁷ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

⁸⁸ Kirstie Ball: Workplace surveillance: an overview. Labor History, 51:1 (2021) 87-106 o.

⁸⁹ Szabó Endre Győző: A személy- és vagyoni védelem adatvédelmi gyakorlata = Információvédelem, Szerk. Christján László. Budapest, NKE Szolgáltató Kft, 2015. 31 o.

⁹⁰ Lilian Edwards, Laura Martin, Tristan Henderson: Employee Surveillance: The Road to Surveillance is Paved with Good Intentions (2018).

telepítése. Bizonyos szektorokban (pl.: mezőgazdaság) az előbbi három megfigyelési formát kiegészítheti a klasszikusabbnak mondható ittasság-vizsgálat, öltözőszekrény, ruházat vagy csomagátvizsgálás is. Az ellenőrzések gyűjtőfogalmaként funkcionáló „belső ellenőrzési rendszer” vagy „belső kontroll” területek vonatkozhatnak az elektronikus postafiókok, céges informatikai eszközök (telefon, laptop, PC) tartalmának, internethasználatnak, illetve céges előfizetések híváslistáinak ad hoc vagy rendszeres vizsgálatára is. Tekintve, hogy ezek mind hordozói lehetnek személyes adatoknak, és a GDPR alapján az adatokon végzett bármely művelet adatkezelésnek minősül, a munkavállalók fentebb leírt módokon történő ellenőrzésére a Rendelet feltétlenül alkalmazandó.⁹¹

A korábban idézett GDPR-salátatörvény hatályba lépése komoly változást – és megkönnyebbülést – hozott az elektronikus megfigyelőrendszerek használata kapcsán, elsősorban a személy- és vagyonvédelmi, valamint a magánnyomozói tevékenység szabályairól szóló 2005. évi CXXXIII. törvény (továbbiakban Szvmt.) módosítása által. Az Szvmt. 30. § (2) bekezdése szerint elektronikus megfigyelőrendszer kizárólag magánterületen alkalmazható, tehát a magánterület "közönség számára nyilvános része" fordulat nem szerepel már a törvény szövegében, így az olyan közterületek, melyek valamilyen érvényes jogcím alapján jogszerűen használhatók a magánszemély adatkezelő által a továbbiakban nem figyelhetők meg (pl.: telephely előtti parkoló, kitelepülési engedéllyel rendelkező étterem terasza). A törvény 31. §-át érintő változások következtében hatálytalan minden kötelező adatkezelési időtartam (3 nap, 30 nap, 60 nap), így az adatok tárolási idejét az adatkezelő jogos érdekének megfelelően maga állapíthatja meg. Úgyszintén ebből következik, hogy a korábban meghatározott törvényes adatkezelési célok (mint emberi élet, testi épség védelme, veszélyes anyagok őrzése stb.) is megszűntek, így az adatkezelő jogszerű keretek között szabadon határozhatja meg, milyen célból kerül sor a megfigyelésre. Végezetül rendkívül fontos változás, hogy a felek a GDPR szabályainak megfelelően maguk határozhatják meg megállapodásukban, hogy a megfigyelésben közreműködő vagyonőr adatkezelőnek vagy adatfeldolgozónak minősül-e.⁹²

Jogalapválasztás kérdésében lényegesen könnyebb a helyzet az eddigiekhez képest, hiszen a joggyakorlat szerint (a fenti jogszabály módosítás következményeként) csak a 6. cikk f) pont szerinti jogos érdek használható a munkavállalók ellenőrzésére, hagyományos vagy elektronikus eszközökkel történő megfigyelésére.⁹³ Figyelembevéve, hogy jelen tanulmány elsődleges tárgya az alkalmazható jogalapok vizsgálata, az ellenőrzési célú adatkezelések esetén pedig csak egy jogalap alkalmazható, így az ezzel kapcsolatos folyamatok részletes leírásától eltekintek.

Az ellenőrzések megengedhetőségének különös aktualitása van/volt a COVID-19 járvány idején, hiszen a potenciális fertőzésveszély megelőzésében nagy szerepe lehet bizonyos személyes adatoknak (pl.: kontaktkutatás). Dolgozókkal kapcsolatban elsődlegesen a mozgási adatoknak (fertőzésveszélyes hely látogatása) és az egészségügyi

⁹¹ NAIH/2019/769/

⁹² Kulcsár Zoltán: Privacy Policy Online Services, GDPR-Salátatörvény elfogadásával kapcsolatos főbb változások: <https://www.adatvedelmiszakerto.hu/2019/04/a-gdpr-salatatortveny-elfogadasaval-kapcsolatos-fobb-valtozasok/>

⁹³ Sepső: GDPR útikalauz adatkezelőknek. 305 o.

adatoknak (tünetek szűrése, pl.: testhőmérsékletmérés, védettség) van megkülönböztetett szerepe.

Az egyéb kategóriába tartozó adatkezelések

Tekintve, hogy az egyéb típusú adatkezelésekbe minden beletartozhat, ami nem a fentiek valamelyikébe került, a lehetőségek meglehetősen sokfélék. Az alábbiakban néhány tipikusnak mondható példát szeretnék kiemelni a kategória szemléltetése érdekében.

Kapcsolattartás

A joggyakorlat szerint a kapcsolattartás a munkaszerződések teljesítése során – egyébként minden szerződés esetén – az f) pont alá tartozó jogos érdek szerint működik, és nem a szerződés teljesítéséhez kapcsolódik.⁹⁴ A kapcsolattartás egy másik formája, amelyet sok munkáltató alkalmaz a „vész esetén értesítendő” személy elérhetőségének bekérése, amely szintén jogos érdek alapján kerül a munkáltató kezelésébe, annyi eltéréssel, hogy a harmadik fél (pl.: házastárs) nincs kapcsolatban a munkáltatóval, így ő az adattovábbításhoz külön hozzá kell járuljon.

Kép- és hangfelvétel készítése (az ellenőrzések kivételével)

A dolgozó képmása eltérő célokból és módokon kerülhet a munkáltatóhoz. A belső használatra szánt képek gyűjtőfogalma alá tartozhat a vállalati eseményen, tréningen, csapatépítő rendezvényen⁹⁵ történő képkészítés. A jogalap az érintett hozzájárulása lehet,⁹⁶ és jelen esetben alkalmazhatónak is tűnik, hiszen a képen való nem szereplés egy karácsonyi céges vacsorán várhatóan nem fog munkajogi szankciót maga után vonni. Képek készülhetnek üzleti céllal is, például a vállalat weboldalának bemutatkozó felületére, ahol névvel, beosztással vagy megjelölés nélkül is közzé tehetők. A jogalap ismét a hozzájárulás, azonban ebben az esetben nem elég csak a képkészítéshez bekérni, szükség van egy második hozzájárulásra a közzétételhez.⁹⁷ Ugyanez a szabály vonatkozik arra az esetre, ha nem weboldalra, hanem közösségi média felületére kerül a kép feltöltése.

Elégedettségi kérdőívek kitöltése

A munkavállalók visszajelzésének gyűjtése a munkakörnyezet javítása érdekében megvalósulhat névvel ellátott és név nélküli formában is. Előbbi egyértelműen személyes adatot tartalmaz, a jogalap pedig az érintett hozzájárulása vagy

⁹⁴ NAIH/2018/3484/2/V

⁹⁵ Pályázati forrásból megvalósuló eseményeken készülő képek/videók nem ebbe a kategóriában tartoznak, mivel az elszámolás érdekében bizonyos esetekben kötelező a képek készítése, így bár a hozzájárulás, mint jogalap alapvetően továbbra is alkalmazható, az önkéntesség vizsgálata nagyobb hangsúlyt kell kapjon.

⁹⁶ Ptk. 2:48. §

⁹⁷ NAIH/2019/3406/2

az adatkezelő jogos érdeke lehet (a kérdések jellegétől függően). Utóbbi esetén merülhet fel az azonosíthatóság hiánya a kérdőív kitöltésének kötelezővé tétele céljából. Ennek elméletben akadálya nincs, hiszen a GDPR rendelkezései csak személyes adatokra vonatkoznak. Fontos azonban alaposan átgondolni az állítás megalapozottságát, a név hiánya ugyanis nem jelent azonosíthatatlanságot. Egy szervezeten belül több más – egyéb okból fontosnak ítélt – adat vezethet a személy azonosításához (pl. nem, kor stb.).

98

A munkajogviszony megszűnése

A munkavállalói adatok életciklusának utolsó állomása a munkajogviszony megszűnésekor, illetve megszüntetésekor érkezik el. A munkaviszony megszűnésének eseteit az Mt. 63. § (1) bekezdése rendezi, közös jellemzőjük adatkezelési szempontból, hogy a megszűnés eseménye a felek akaratától független, ezáltal csak a következményeivel kapcsolatban találhatók adatvédelmi kötelezettségek. Ezek a kötelezettségek pedig megegyeznek a megszüntetés következményeivel, így az ott leírtak irányadók erre az esetre is. A megszüntetés típusaival kapcsolatban elemzésre csak az egyoldalú aktusok kerülnek, mivel a közös megegyezéssel történő megszüntetésre alkalmazhatók a szerződés módosítására vonatkozó szabályok.

A felmondás

A felek részéről aktív magatartást feltételező megszüntetés eseteit az Mt. 64. §-a tartalmazza, adatvédelmi relevanciával pedig elsődlegesen a munkáltató általi felmondás rendelkezik. Egyfelől fontos, hogy a munkaviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozat, illetve megállapodás érvényességi kelléke annak írásba foglalása,⁹⁹ továbbá az, hogy a munkáltató felmondását köteles megindokolni,¹⁰⁰ így a jognyilatkozat megtétele szükségképpen személyes adatok kezelésével kell együtt járjon. Az adatkezelés célja ügyviteli típusú, hiszen a szerződéshez szorosan kapcsolódó, azt befolyásoló cselekményről van szó. Ezen a gondolaton tovább haladva egyértelmű, hogy a felmondó jognyilatkozat megtételével összefüggő adatkezelés jogalapja a b) pont szerinti szerződés teljesítése, hiszen a teljesítéstől a polgári jog és a munkajog szerint is elválaszthatatlan a szerződés megszüntetési képesség.¹⁰¹ A jogalap természetesen nem vonatkozik a felmondás megtételének alapjául szolgáló tények megszerzésére és birtoklására, az kifejezetten a nyilatkozatban és az indokolásban szereplő adatokra vonatkozik (előbbieket ugyanis nagy valószínűséggel egy munkáltatói ellenőrzés során kerültek begyűjtésre, így a jogalap a jogos érdek lesz).

Fontos szempont tehát, hogy milyen adat kerül be a szóban forgó nyilatkozatba. Az Mt. 66. § (2) bekezdése a felhasználható adatok körét leszűkíti a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató

⁹⁸ A NAIH közleménye az Erzsébet-táborokban a táborozó gyermekek részére készített, „Véleményed kincs!” című kérdőívhez kapcsolódó adatkezelést illetően (2020)

⁹⁹ Mt. 22. (2) bekezdés, BH1999. 331.

¹⁰⁰ Mt. 66. §

¹⁰¹ Ptk. 6:212. §, 6:213. §

működésével összefüggő körülményekre, ezen a területen belül azonban az indokolás szabadon megtehető. Mint minden adatkezelés esetén itt is folyamatosan figyelembe kell venni a Rendelet alapelveit. Az adatoknak pontosnak kell lenniük, különben a felmondási ok valódisága és egyértelműsége¹⁰² (okszerűsége¹⁰³) kétségessé válik. Ahogy a GDPR úgy az Mt. 6. § (1) bekezdése és 7. §-a is megköveteli a felektől a tisztességes és rendeltetésszerű joggyakorlást, így figyelemmel kell lenni az adatok szükségességére az elérendő cél viszonylatában, valamint az adatok bizalmasságára is (az okok megismerésére csak a felek jogosultak). Ezen a ponton is fontos az egyenlő bánásmód elve, a diszkriminatív adatokra alapozott felmondás jogellenes adatkezelést is eredményez.¹⁰⁴ Szintén nem szabad figyelmen kívül hagyni az érintett személyiségi jogait sem, a felmondás módja nem sértheti a dolgozó emberi méltóságát.

Munkáltatói jogutódlás

A munkáltató személyében bekövetkező változás természetesen az adatkezelő személyében bekövetkező változást is eredményez. A jogügyleten alapuló átvétel időpontjában a fennálló munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek az átadóról az átvevő munkáltatóra szállnak át.¹⁰⁵ A törvényszöveg (és gyakorlat¹⁰⁶) automatizmusa¹⁰⁷ adatvédelmi szempontból is lényeges, hiszen a munkavállaló beleegyezésére nincs szükség a jogszerű átadáshoz. Ezáltal a munkaviszonyból eredő adatkezelések – kiemelten az ügyviteli és nyilvántartási célú adatkezelések – a munkaszerződéssel együtt szállnak át az új munkáltatóra, e tekintetben az érintett ismételt jóváhagyása nem szükséges. Nem feltétlenül vonatkozik a fenti kijelentés az ellenőrzési célú és az egyéb kategóriába tartozó adatkezelésekre. Lehetséges, hogy a munkavállaló bizalma a korábbi munkáltatóban elég erős volt ahhoz, hogy jogos érdekének fennállását elfogadja, az új munkáltató esetén azonban ez nem feltétlenül kell, hogy így legyen. Az sem kizárt, hogy a munkavállalónak ellenérzései vannak az új munkáltatójával kapcsolatban és a továbbiakban nem kíván a cég weboldalán nevével és fényképével szerepelni.

Jelentősége lehet a korábbi munkáltató magatartásának a jogügyletet megelőzően is, mivel az Mt. az adatátadás jogszabályi alapját az átvétel időpontjától biztosítja csak. A jogügylet létrejöttének feltétele lehet az átvevő fél tájékozódása az átadó gazdasági, szervezeti, pénzügyi háttéréről, amelybe adott esetben a munkavállalókra vonatkozó adatokra is szükség lehet.¹⁰⁸ Attól függetlenül, hogy a jogügylet beteljesülése esetén a teljes adathalmaz az átvevőhöz kerül, ezen a ponton még az adattovábbítás jogszerűsége nem megalapozott. Adatvédelmi szempontból semmilyen kapcsolat nem fűzi az átadó munkáltató munkavállalóit az átvevőhöz, így az adattovábbításhoz nincs érvényes jogalap. Felmerülhet az érintett hozzájárulása és az

¹⁰² BH1998. 195.

¹⁰³ MK 95. számú állásfoglalás

¹⁰⁴ 4/2017. (XI. 28.) KMK vélemény

¹⁰⁵ Mt. 36. § (1) bekezdése

¹⁰⁶ MK 154. számú állásfoglalás

¹⁰⁷ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

¹⁰⁸ Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. 319 o.

adatkezelő jogos érdekének bizonyítása, de álláspontom szerint nagyszámú érzékeny adat tömeges továbbítására egyik sem alkalmas. Jelen esetben a hozzájárulás önkéntessége a teljes állományra nyilvánvalóan kizárt, a jogos érdek fennállása bár lehetséges, nem tartom valószínűnek, hogy az elsőbbséget élvezne a munkavállalók jogaival és szabadságaival szemben. Mivel a Rendelet szellemisége szerint, ha létezik adatkezelés nélküli megoldás, akkor azt kell választani, úgy gondolom a helyes eljárás a munkavállalókra vonatkozó összesített statisztikák és lehetőleg anonimizált, de legalább álnevesített adatbázisok készítése. Ha feltétlenül szükséges ez kiegészíthető kis számú, önként jelentkező munkavállaló személyes adatát is tartalmazó dokumentációjával.

A kilépő papírok (igazolási lap) és a referencia (ajánlólevél vagy működési bizonyítvány)

Az alábbi területek egyaránt vonatkoznak a megszűnés (passzív) és a megszüntetés (aktív) eseteire is.

A munkaviszony megszűnésekor a munkáltató iratkiadási kötelezettségének eleget téve különböző igazolásokat és adatlapokat ad át a munkavállalónak, a későbbi jogérvényesítésének elősegítése érdekében.¹⁰⁹ A jelenlegi Mt. nem részletezi, hogy mit kell tartalmaznia az iratoknak, e tekintetben külön jogszabályban meghatározott előírásokat kell alkalmazni, amelyek elsősorban az adó- és társadalombiztosítási igazolásokat jelentik.¹¹⁰ Ezek között szerepel a biztosítási jogviszonyról és az egészségbiztosítási ellátásokról kiállított igazolvány, a munkáltatótól származó jövedelemről, az adó és adóelőleg levonásáról szóló adatlap, a levont egyéni és munkáltatói járulékalapot képező juttatásokról kiállított igazolás, az álláskeresői járadék és az álláskeresői segély megállapítását segítő igazolólap, valamint a munkáltatói igazolás a munkabért terhelő tartozásokról. Az adatkezelés jogalapja bár a szerződés teljesítésének utolsó mozzanata, a 6. cikk c) pontja szerinti jogi kötelezettség teljesítése lehet.¹¹¹ Az adatkezelés célja független a szerződő felek akaratától (ha nem kéri a volt munkavállaló akkor is ki kell azokat állítani), a kötelezettség pedig elég egyértelmű és pontos.

A munkáltató a munkavállaló kérelmére munkaviszony megszüntetésekor (megszűnésekor) vagy legfeljebb az ezt követő egy éven belül a munkavállaló munkájáról írásban értékelést ad (feltéve, hogy a munkaviszony legalább 1 évig fennállt).¹¹² Az értékelésbe csak valós ténymegállapítások kerülhetnek, ellenkező esetben a munkavállaló az értékelés megsemmisítését vagy módosítását bíróságtól kérheti.¹¹³ Megjegyzendő, hogy valós tényállítások esetén is figyelemmel kell lenni a volt munkavállaló személyiségi jogaira.¹¹⁴ Jogalap szempontjából alkalmazható az érintett hozzájárulása, egyfelől azért, mert az alá-főle rendeltségi viszony a munkaviszonnyal

¹⁰⁹ Arany-Tóth: A munkavállalók személyes adatainak védelme a magyar munkajogban. 325 o.

¹¹⁰ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

¹¹¹ Art. 77. §, (új) Tbj. 33. § és 46-47. §

¹¹² Mt. 81. §

¹¹³ Mt. 81. § (2) bekezdés

¹¹⁴ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, Wolters Kluwer Hungary, 2019.

megszűnik, másfelől azért, mert egyébként is csak az érintett kérésére köteles a munkáltató a kiállítására. A hozzájárulás mellett a munkáltatót kötelező jogszabályi előírás miatt alkalmazható lehet a 6. cikk f) pont szerinti az Mt. előírásainak való megfeleléshez fűződő jogos érdek is, mint jogalap. Érdekes helyzet alakul ki ezen a ponton, mert az értékelésben szereplő, esetleges munkáltatói személyes adatok (pl.: képviselő neve, aláírása) tekintetében a munkavállaló és leendő munkáltatója válnak adatkezelőkké.

Eljárás a munkaviszonyok megszűnésekor

E tekintetben a munkakör átadására és a munkáltató kezelésében maradó munkavállalói adatok sorsára kell feltétlenül kitérni.

Törvény megköveteli a munkavállalótól, hogy a munkáltató által előírt rendben munkakörét átadja.¹¹⁵ Adatvédelmi szempontból különös jelentősége lehet a céges eszközök visszaadásának és a céges postafiók átadásának. Lényeges eltéréseket okozhat az, ha a belső gyakorlat megengedi a munkavállalók számára az említett eszközök és hozzáférések vegyes (magán és céges) használatát. Az Mt. 2019. évi módosítása óta ehhez külön megállapodást kell kötni, hiszen alapértelmezés szerint a céges eszközök csak munkavégzésre használatók.¹¹⁶ Függetlenül a belső szabályozástól a munkavállaló munkavégzéssel össze nem kapcsolható személyes adatait a munkáltató nem kezelheti, így az e-mailek, az eszközökön lokálisan és a vállalat által biztosított saját szerveren vagy felhő tárhelyen tárolt adatok ellenőrzésének végrehajtása során a fokozatosság elvét mindvégig szem előtt kell tartani,¹¹⁷ az adatkezelés jogalapja pedig a munkáltatói jogos érdek lehet.

Az esetek döntő többségében jogszabály által előírt tárolási kötelezettség írja elő vagy a jogos érdeke indokolhatja a munkáltató számára volt munkavállalója adatainak tovább tárolását, de előfordulhatnak egyedi megállapodások is. A jogviszonyt túlélő tárolás időtartama alapvetően többféle lehet, a legjellemzőbb eset, amikor a volt munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését követő 5 évig tart a megőrzés, amelyet a Tny. ír elő az (új) Tbj. 66. § (1)-(2) bekezdésében meghatározott adatkör tekintetében. Egy másik esetben az Mt. elévülési ideje szerint az adatfelvételt vagy a jogviszony megszűnését követő 3 évvel törölhetők azok az adatok, amelyek esetlegesen a munkáltató saját jogainak védelméhez vagy azok érvényesítéséhez szükségesek lehetnek. A továbbtárolás jogszerűségi feltételeivel nem rendelkező adatot a munkáltató visszaállíthatatlan módon köteles törölni minden rendszeréből.

Összegzés

A tanulmány során kísérletet tettem az adatvédelmi jog és a munkajogi metszéspontjainak feltérképezésére és a főbb adatkezelési folyamatok bemutatására annak érdekében, hogy a munkavállalói adatok életciklusának áttekintése során a munkáltatókra irányadó egyes kötelezettségek azonosíthatóak lehessenek.

¹¹⁵ Mt. 80. § (1) bekezdése

¹¹⁶ Mt. 11/A (2) bekezdés

¹¹⁷ A NAIH tájékoztatója a munkahelyi adatkezelések alapvető követelményeiről (2016) 10 o.