



Ügyiratszám: NAIH/2018/2444/2/V  
Ügyintéző: [...]

[...]  
részére

[...]

[...]  
[...]  
[...]

Tisztelt [...]!

Ön azzal a kérdéssel fordult a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz (a továbbiakban: Hatóság), hogy a GDPR alapján a hatályos jogszabályok megfelelő jogalapot teremtenek-e a foglalkoztatásukban álló nevelőszülők alkalmassági vizsgálata körében. Levelében ismertette alkalmassági vizsgálati gyakorlatukat, továbbá kérdésként fogalmazta meg, hogy a Hatóság részéről felmerül-e bármilyen kifogás vagy javaslat a bemutatott gyakorlattal kapcsolatosan.

A Hatóságnak a konzultációs beadványok megválaszolására az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) 38. §-a alapján nincs törvényi kötelezettsége.<sup>1</sup> A Hatóság az Alaptörvény rendelkezéseiből fakadó szerepére tekintettel elsősorban a következő típusú konzultációs célú beadványokat válaszolja meg:

- Az egyéni joggyakorlás ügyében való tájékozódás, ha a beadvány közvetlenül az állampolgártól érkezik.
- Az állami-önkormányzati szervektől jogértelmezési kérdésekben érkezett beadványok.
- A Hatóság működésével, hatáskörének gyakorlásával kapcsolatos tájékoztatáskérés.
- A Hatóság nemzetközi kötelezettségeihez kötődő megkeresések.

A Hatóság figyelembe veszi továbbá, ha a konzultációs megkeresés az adatvédelem érdekeit és az egységes jogalkalmazást segíti. A Hatóság egyéb esetekben – a Hatóság személyi kapacitásaira és az ügy súlyára, valamint az érintettek körére tekintettel – mérlegeli a válaszadás lehetőségét, és a kérdések érdemi megválaszolását elutasíthatja.

---

<sup>1</sup> 38. § (2) A Hatóság feladata a személyes adatok védelméhez, valamint a közérdekű és a közérdekből nyilvános adatok megismeréséhez való jog érvényesülésének ellenőrzése és elősegítése.

(3) A Hatóság a (2) bekezdés szerinti feladatkörében az e törvényben meghatározottak szerint

a) bejelentés alapján vizsgálatot folytat;

b) hivatalból adatvédelmi hatósági eljárást folytathat;

c) hivatalból titokfelügyeleti hatósági eljárást folytathat;

d) a közérdekű adatokkal és a közérdekből nyilvános adatokkal kapcsolatos jogsértéssel

összefüggésben bírósághoz fordulhat;

e) a más által indított perbe beavatkozhat;

f) adatvédelmi nyilvántartást vezet.

Levelével kapcsolatban az alábbiakról tájékoztatja Önt a Hatóság.

I. A természetes személyek személyes adataik kezelésével összefüggő védelméhez kapcsolódó elvek és szabályok részletes előírását a 2018. május 25-től alkalmazandó általános adatvédelmi rendelet (a továbbiakban: GDPR) tartalmazza<sup>2</sup>.

A GDPR 6. cikk (1) bekezdése rögzíti az adatkezelés jogszerűségének feltételeit.<sup>3</sup> A GDPR 6. cikk (3) bek. alapján, amennyiben az *adatkezelés adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges, vagy az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges*, az adatkezelés jogalapját uniós jognak, vagy azon tagállami jognak kell megállapítania, amelynek hatálya alá az adatkezelő tartozik.

Az Ön által hivatkozott a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény, valamint a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony és a helyettes szülői jogviszony egyes kérdéseiről szóló 513/2013. (XII. 29.) Korm. rendelet teremt jogalapot arra, hogy a nevelőszülők magatartásával, bánásmódjáról, pszichológiai alkalmasságával kapcsolatban a munkáltató adatokat kérjen be, alkalmassági vizsgálatot végezzen.

II. A GDPR 9. cikk (2) bek. h.) pontja alapján amennyiben a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése megelőző egészségügyi vagy munkahelyi egészségügyi célokból történik, e személyes adatok a személyes adatok különleges kategóriái körébe tartoznak, melyek kezelése további garanciák figyelembevételével történhet.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> A GDPR szövege az alábbi linken elérhető: [https://naih.hu/files/CELEX\\_32016R0679\\_HU\\_TXT.pdf](https://naih.hu/files/CELEX_32016R0679_HU_TXT.pdf)

<sup>3</sup> GDPR 6. cikk (1) bek. 1) A személyes adatok kezelése kizárólag akkor és annyiban jogszerű, amennyiben legalább az alábbiak egyike teljesül:

a) az érintett hozzájárulását adta személyes adatainak egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez;  
b) az adatkezelés olyan szerződés teljesítéséhez szükséges, amelyben az érintett az egyik fél, vagy az a szerződés megkötését megelőzően az érintett kérésére történő lépések megtételéhez szükséges;  
c) az adatkezelés az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítéséhez szükséges;  
d) az adatkezelés az érintett vagy egy másik természetes személy létfontosságú érdekeinek védelme miatt szükséges;  
e) az adatkezelés közérdekű vagy az adatkezelőre ruházott közhatalmi jogosítvány gyakorlásának keretében végzett feladat végrehajtásához szükséges;  
f) az adatkezelés az adatkezelő vagy egy harmadik fél jogos érdekeinek érvényesítéséhez szükséges, kivéve, ha ezen érdekekkel szemben elsőbbséget élveznek az érintett olyan érdekei vagy alapvető jogai és szabadságai, amelyek személyes adatok védelmét teszik szükségessé, különösen, ha az érintett gyermek.  
Az első albekezdés f) pontja nem alkalmazható a közhatalmi szervek által feladataik ellátása során végzett adatkezelésre.

<sup>4</sup> GDPR 9. cikk (2) bek. h) az adatkezelés megelőző egészségügyi vagy munkahelyi egészségügyi célokból, a munkavállaló munkavégzési képességének felmérése, orvosi diagnózis felállítása, egészségügyi vagy szociális ellátás vagy kezelés nyújtása, illetve egészségügyi vagy szociális rendszerek és szolgáltatások irányítása érdekében szükséges, uniós vagy tagállami jog alapján vagy egészségügyi szakemberrel kötött szerződés értelmében, továbbá a (3) bekezdésben említett feltételekre és garanciákra figyelemmel;

A GDPR 9. cikk (4) bek. értelmében a tagállamok további feltételeket - köztük korlátozásokat - tarthatnak hatályban, illetve vezethetnek be a genetikai adatok, a biometrikus adatok és az egészségügyi adatok kezelésére vonatkozóan.

Tekintettel arra, hogy a munkavállalók egészségügyi alkalmasságára vonatkozó adatok nem csupán foglalkoztatási adatok körébe tartoznak, így az adatkezelés során alkalmazandóak az egészségügyi és a hozzájuk kapcsolódó személyes adatok kezeléséről és védelméről szóló 1997. évi XLVII. törvény (a továbbiakban: Eüak.) rendelkezései is.

Az egészségügyi adatkezelés körében szeretnénk kiemelni, hogy az Eüak. 8. §-a alapján<sup>5</sup> az érintett alkalmasságát felmérő egészségügyi (szak)dolgozót titoktartási kötelezettség terheli, így az alkalmasság vizsgálat egészségügyi szakmai részletei csak a GDPR fentiekben hivatkozott 6. cikk (1) bekezdésében rögzített jogalapok alapján ismerhető meg a munkáltató által.

III. A GDPR 88. cikk (1) bekezdése szerint a *tagállamok jogszabályban vagy kollektív szerződésekben pontosabban meghatározott szabályokat állapíthatnak meg annak érdekében, hogy biztosítsák a jogok és szabadságok védelmét a munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében, különösen a munkaerő-felvétel, a munkaszerződés teljesítése céljából, ideértve a jogszabályban vagy kollektív szerződésben meghatározott kötelezettségek teljesítését, a munka irányítását, tervezését és szervezését, a munkahelyi egyenlőséget és sokféleséget, a munkahelyi egészségvédelmet és biztonságot, a munkáltató vagy a fogyasztó tulajdonának védelmét is, továbbá a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogok és juttatások egyéni vagy kollektív gyakorlása és élvezete céljából, valamint a munkaviszony megszüntetése céljából.*

A hatályos tagállami jog a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 10. §-ban<sup>6</sup> megfogalmazottakon kívül nem tartalmaz pontosabban meghatározott szabályokat a

---

(3) Az (1) bekezdésben említett személyes adatokat abban az esetben lehet a (2) bekezdés h) pontjában említett célokból kezelni, ha ezen adatok kezelése olyan szakember által vagy olyan szakember felelőssége mellett történik, aki uniós vagy tagállami jogban, illetve az arra hatáskörrel rendelkező tagállami szervek által megállapított szabályokban meghatározott szakmai titoktartási kötelezettség hatálya alatt áll, illetve olyan más személy által, aki szintén uniós vagy tagállami jogban, illetve az arra hatáskörrel rendelkező tagállami szervek által megállapított szabályokban meghatározott titoktartási kötelezettség hatálya alatt áll.

<sup>5</sup> Eüak.: 8. § A betegellátót - az érintett választott háziorvosa, valamint az igazságügyi szakértő kivételével - a titoktartási kötelezettség azzal a betegellátóval szemben is köti, aki az orvosi vizsgálatban, a kórisme megállapításában, illetve a gyógykezelésben vagy műtétnél nem működött közre, kivéve, ha az adatok közlése a kórisme megállapítása vagy az érintett további gyógykezelése érdekében szükséges.

3 § g) betegellátó: a kezelést végző orvos, az egészségügyi szakdolgozó, az érintett gyógykezelésével kapcsolatos tevékenységet végző egyéb személy, a gyógyszerész

<sup>6</sup> Mt. 10. § (1)\* A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtevétele vagy adat közlése kérhető, amely személyiségi jogát nem sérti, és a munkaviszony létesítése, teljesítése vagy megszűnése szempontjából lényeges. A munkavállalóval szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amelyet munkaviszonyra vonatkozó szabály ír elő, vagy amely munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott jog gyakorlása, kötelezettség teljesítése érdekében szükséges.

(2) A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.

munkavállalók személyes adatainak a foglalkoztatással összefüggő kezelése tekintetében. Releváns tagállami jogszabály hiányában az adatkezelés jogszerűsége a GDPR-ban lefektetett elvek és szabályok betartása mellett biztosítható.

IV. Az Mt. 10. § (2) bekezdése kimondja, hogy a munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A GDPR III. fejezet 1. és 2. szakasz részletesen szabályozza, hogy az adatkezelő az átlátható tájékoztatás körében mire köteles.

V. Levelében Ön kitér arra, hogy a szervezetükkel „foglalkoztatási jogviszonyban álló nevelőszülők a nevelőszülői keretmegállapodásba foglaltak alapján kifejezetten hozzájárulnak a személyes adataik működtető és fenntartó általi kezeléséhez.” Amennyiben valamely adatkezelésük nem jogszabályi rendelkezésen alapul, és ezen adatkezelésük jogalapja az érintett hozzájárulása, a hozzájárulás feltételei körében alkalmazandó a GDPR 7. cikkében<sup>7</sup> megfogalmazott rendelkezés, továbbá a személyes adatok különleges kategóriái esetén a GDPR 9. cikk (2) bek. a.) pontjában<sup>8</sup> meghatározottak.

---

(3) A munkaviszonyból származó kötelezettségek teljesítése céljából a munkáltató a munkavállaló személyes adatait - az adatszolgáltatás céljának megjelölésével, törvényben meghatározottak szerint - adatfeldolgozó számára átadhatja. Erről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell.

(4) A munkavállalóra vonatkozó adatok statisztikai célra felhasználhatók és statisztikai célú felhasználásra - hozzájárulása nélkül, személyazonosításra alkalmatlan módon - átadhatók.

<sup>7</sup> GDPR 7. cikk

A hozzájárulás feltételei

(1) Ha az adatkezelés hozzájáruláson alapul, az adatkezelőnek képesnek kell lennie annak igazolására, hogy az érintett személyes adatainak kezeléséhez hozzájárult.

(2) Ha az érintett hozzájárulását olyan írásbeli nyilatkozat keretében adja meg, amely más ügyekre is vonatkozik, a hozzájárulás iránti kérelmet ezektől a más ügyektől egyértelműen megkülönböztethető módon kell előadni, érthető és könnyen hozzáférhető formában, világos és egyszerű nyelvezettel. Az érintett hozzájárulását tartalmazó ilyen nyilatkozat bármely olyan része, amely sérti e rendeletet, kötelező erővel nem bír.

(3) Az érintett jogosult arra, hogy hozzájárulását bármikor visszavonja. A hozzájárulás visszavonása nem érinti a hozzájáruláson alapuló, a visszavonás előtti adatkezelés jogszerűségét. A hozzájárulás megadása előtt az érintettet erről tájékoztatni kell. A hozzájárulás visszavonását ugyanolyan egyszerű módon kell lehetővé tenni, mint annak megadását.

(4) Annak megállapítása során, hogy a hozzájárulás önkéntes-e, a lehető legnagyobb mértékben figyelembe kell venni azt a tényt, egyebek mellett, hogy a szerződés teljesítésének - beleértve a szolgáltatások nyújtását is - feltételül szabták-e az olyan személyes adatok kezeléséhez való hozzájárulást, amelyek nem szükségesek a szerződés teljesítéséhez.

<sup>8</sup> GDPR 9. cikk (2) Az (1) bekezdés nem alkalmazandó abban az esetben, ha:

a) az érintett kifejezett hozzájárulását adta az említett személyes adatok egy vagy több konkrét célból történő kezeléséhez, kivéve, ha az uniós vagy tagállami jog úgy rendelkezik, hogy az (1) bekezdésben említett tilalom nem oldható fel az érintett hozzájárulásával;

A fentiekén túlmenően ajánlom szíves figyelmébe a Hatóság munkahelyi adatkezelésekkel kapcsolatos tájékoztató anyagát, mely az alábbi linken érhető el:  
[http://naih.hu/files/2016\\_11\\_15\\_Tajekoztato\\_munkahelyi\\_adatkezelesek.pdf](http://naih.hu/files/2016_11_15_Tajekoztato_munkahelyi_adatkezelesek.pdf)

Az előzetes tájékoztatás adatvédelmi követelményeiről az alábbi linken talál bővebb információkat:  
<http://naih.hu/files/tajekoztato-ajanlas-v-2015-10-09.pdf>

Felhívom figyelmét, hogy a Hatóság – eljárási kereteket nélkülöző, konzultációs válaszként kiadott – jelen tájékoztatása sem jogszabálynak, sem egyéb jogi eszköznek nem tekinthető, az semmiféle normatív jelleggel, jogi erővel, illetve kötelező tartalommal nem rendelkezik. A Hatóság jelen állásfoglalása egy esetleges jogvita esetén a bíróságot semmilyen formában nem köti, ezért az állásfoglalás kiadása nem mentesíti az adott állásfoglalást kérő személyt saját jogi álláspontja kialakításának szükségessége és az ezért fennálló felelősség alól.

Budapest, 2018. május „ ”

Üdvözlettel:

Dr. Péterfalvi Attila  
elnök  
c. egyetemi tanár