Ügyiratszám:1964/K/2008-3.

Tisztelt […]!

Hivatalomhoz érkezett beadványára, amelyben kifogásolja, hogy korábbi munkahelyének HR vezetője munkaviszonyának megszűnését követően megtagadta kérését, hogy a személyi anyagáról fénymásolatot készítsen, az alábbiakat válaszolom.

A munkáltatói adatkezelések három főbb csoportba sorolhatók: egyes adatok kezelése jogszabályon alapul, ilyenek például a társadalombiztosítással, adózással, jogszabályban meghatározott egészségügyi alkalmassággal kapcsolatos adatok. Az adatok másik fontos, és adatvédelmi szempontból érzékeny köre az alkalmasságra vonatkozó adatkör. A munkáltató meghatározhatja az alkalmasság feltételeit, ezt jogosult ellenőrizni, és az ezzel kapcsolatos adatokat is ellenőrizni. Ebben a körben rendkívül változatos lehet az adatkezelés: végzettség, nyelvtudás, pszichikai alkalmasság, egyes készségek mérése. A harmadik adatkör a munkavégzéssel összefüggésben keletkezik: minősítés, fegyelmi vétségek és büntetések.

A vonatkozó törvényekből - Munka Törvénykönyve, adatvédelmi törvény — levezethető, hogy az egyes adatokat meddig kell tárolni, ez általában legfeljebb három év, hiszen az esetleges követelések ezalatt elévülnek. Adminisztratív nyilvántartások (tb, adó) esetében a vonatkozó törvények határozzák meg a megőrzési időt.

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

Az Avtv. 2. § 9. pontja értelmében adatkezelés az alkalmazott eljárástól függetlenül az adatokon végzett bármely művelet vagy a műveletek összessége, így például gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adatok további felhasználásának megakadályozása.

A munkaviszony megszűnésekor a munkavállalónak úgynevezett igazolást kell kiadni, amelynek tartalmát a Munka Törvénykönyve határozza meg. Ebben azok az adatok szerepelnek, melyek szükségesek az új munkaviszonyhoz, így például: adóhatóság, társadalombiztosítás felé fennálló - folyamatos - kötelezettségek teljesítéséhez szükséges azonosítók, az összes munkaviszony hosszára vonatkozó adatok - melyeknek szerepe lehet egyes esetekben, mint a nyugdíjra jogosultság kérdésében. Külön a munkavállaló kérésére kell kiadni - ugyancsak a Munka Törvénykönyve alapján - az úgynevezett működési bizonyítványt, amely a munkavállaló munkakörét, illetve kérésre a minősítését tartalmazza. Fontos, hogy a minősítés csak akkor szerepelhet, ha azt a munkavállaló kéri. Az adatvédelmi törvény szabályai szerint a munkavállaló valamennyi adatáról tájékoztatást kérhet. Erről őt az adatkezelő – ellenkező törvényi rendelkezés hiányában – köteles írásban harminc napon belül tájékoztatni.

E szabályok alapján tehát Ön betekinthet a volt munkáltatójánál kezelt személyes adataiba, a személyi anyagának dokumentumairól másolatot kérhet költségtérítés ellenében.

Az Avtv. 17. §-a értelmében az érintett a jogainak megsértése esetén, az adatkezelő ellen bírósághoz fordulhat. A bíróság az ügyben soron kívül jár el. Azt, hogy az adatkezelés a jogszabályban foglaltaknak megfelel, az adatkezelő köteles bizonyítani. A perre az adatkezelő székhelye (lakóhelye) szerinti bíróság az illetékes. A per - az érintett választása szerint - az érintett lakóhelye (tartózkodási helye) szerinti bíróság előtt is megindítható. A perben fél lehet az is, akinek egyébként nincs perbeli jogképessége. Ha a bíróság a kérelemnek helyt ad, az

adatkezelőt a tájékoztatás megadására, az adat helyesbítésére, törlésére, az automatizált egyedi döntés megsemmisítésére, az érintett által kért adat kiadására kötelezi. A bíróság elrendelheti ítéletének – az adatkezelő azonosító adatainak közzétételével történő – nyilvánosságra hozatalát, ha azt az adatvédelem érdekei és nagyobb számú érintett e törvényben védett jogai megkövetelik.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az Ön korábbi vállalatának HR vezetője jogellenesen járt el, amikor elutasította kérését. Mivel Ön a megkeresésében nem nevezte meg a céget a fenti, általános állásfoglaláson túl konkrét vizsgálatot csak akkor tudunk indítani, ha további adatokat közöl az adatkezelő cégről.

Személyes adatok védelmével és közérdekű adatok nyilvánosságával kapcsolatos beadványával forduljon a jövőben is bizalommal hivatalomhoz.

Budapest, 2009. július

Üdvözlettel:

Dr. Jóri András