Ügyszám: ABI-945-2/2011/P

Tisztelt […] Úr!

Beadvánnyal fordult hozzám, amelyben a […] Kft. adatkezelésével kapcsolatosan kérte állásfoglalásomat. Beadványa szerint a Kft. vezetője úgy kívánja módosítani a Kft-nél rendszeresített munkalapokat, hogy azokon a dolgozóknak rögzítenie kellene az egyéni szükségleti időket.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: 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”.* Ebből következik, hogy mivel a munkalapokat név szerint – tehát az egyes munkavállalókra lebontva – vezeti a Kft., ezért a rajtuk szereplő információk is személyes adatnak minősülnek.

Az Avtv. 3. § (1) bekezdése szerint személyes adat akkor kezelhető, ha ahhoz az érintett hozzájárul, vagy azt törvény vagy – törvény felhatalmazása alapján, az abban meghatározott körben – helyi önkormányzat rendelete elrendeli.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) 103. § (1) bekezdés a) pontja értelmében a munkavállaló köteles az előírt helyen és időben, munkára képes állapotban megjelenni és a munkaidejét munkában tölteni, illetőleg ez alatt munkavégzés céljából a munkáltató rendelkezésére állni. A munkáltatónak joga és kötelezettsége is egyben, hogy a munkavállalók legalapvetőbb, jogszabályban is rögzített kötelezettségeinek teljesítését ellenőrizze.

Az Mt. kimondja továbbá, hogy a munkavállalók védelme érdekében a munkáltatónak nyilvántartást kell vezetnie a munkaidőről, a rendelkezésre állás idejéről, a pihenőidőről, illetve ezek kiadásáról. Az Mt. 140/A. § (1) bekezdése kimondja, hogy munkáltató köteles nyilvántartani a munkavállalók tényleges munkaidejét, a túlórák számát, ügyeletben, készenlétben töltött órák számát, a szabadság időtartamát, az igénybe vett betegszabadság napjait, az egyéb munkaidő-kedvezményével kapcsolatos adatokat. A munkaidőre, pihenőidőre vonatkozó szabályok betartását ugyanis akkor lehet érdemben ellenőrizni, ha ezek nyilvántartásából a ténylegesen munkában töltött idő megállapítható.

A munkáltató tehát jogosult a munkaidőt, a pihenőidőt, illetőleg az olyan egyéb tevékenységekre fordított időt is – például az egyéni szükségleti időt – nyilvántartani, amellyel a munkavállaló megszakítja ugyan rendes munkaidejét, de nem tartozik bele a pihenőidőbe. A nyilvántartásnak mindazonáltal olyan formában kell megvalósulnia, amely nem sértheti az érintett munkavállalók személyiségi jogait. Elfogadhatatlan lenne például az olyan gyakorlat, amely során a nyilvántartásban részletesen fel kéne tüntetni, hogy adott munkavállaló milyen egyéni szükséglet kielégítése céljából – például dohányzás, mosdóhasználat stb. – szakította meg a munkavégzését.

A[…] Kft. ügyvezetőjének tájékoztatása szerint a munkavállalóknak a jövőben sem kellene azt rögzíteniük a munkalapokon, hogy az egyéni szükségleti időt milyen célból veszik igénybe, ezért – a rendelkezésre álló adatok alapján – megállapítható, hogy a […] Kft. normaszabályzatának és a munkavállalók munkalapjának módosítása megfelel az Avtv. és az Mt. vonatkozó szabályainak.

A személyes adatok védelmét és a közérdekű adatok nyilvánosságát érintő ügyben forduljon hozzám továbbra is bizalommal.

Budapest, 2011. augusztus 3.

Üdvözlettel:

Dr. Jóri András