Ügyszám: 385/K/2009-3

Tisztelt […]!

Hivatalomhoz érkezett beadványában cégük által kínált szolgáltatás adatvédelmi szempontból való megfelelőségével kapcsolatban kéri állásfoglalásomat. Beadványa szerint cégük a munkaerő kiválasztás során a jelentkező személyek által benyújtott dokumentumok tartalmának hitelességét vizsgálja, úgy, hogy a dokumentumokat kiállító szerveket, hivatalokat megkeresik, és annak hitelességét ellenőrzik. Az ügyben álláspontom a következő.

Az Alkotmány 59. § (1) bekezdése értelmében, a Magyar Köztársaságban mindenkit megillet a jó hírnévhez, a magánlakás sérthetetlenségéhez, valamint a magántitok és a személyes adatok védelméhez való jog.

A személyes adatok védelméhez való jog tartalmát az Alkotmánybíróság, elvi jelentőségűnek tekintett, 15/1991 (IV. 13.) AB határozatában bontotta ki, melyben nem hagyományos védelmi jogként értelmezte azt, hanem – annak aktív oldalát is figyelembe véve – információs önrendelkezési jogként. Az Alkotmánybíróság szerint e jog tartalma az, hogy mindenki maga rendelkezik személyes adatainak feltárásáról és felhasználásáról. Személyes adatot felvenni és felhasználni tehát általában csakis az érintett beleegyezésével szabad, mindenki számára követhetővé és ellenőrizhetővé kell tenni az adatfeldolgozás egész útját, vagyis mindenkinek joga van tudni, ki, hol, mikor, milyen célra használja fel az ő személyes adatát. Kivételesen törvény elrendelheti személyes adat kötelező kiszolgáltatását, és előírhatja a felhasználás módját is. Az ilyen törvény korlátozza az információs önrendelkezés alapvető jogát, és akkor alkotmányos, ha megfelel az Alkotmány 8. §-ában megkövetelt feltételeknek.

Az Alkotmány 8. § (2) bekezdése értelmében az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapíthat meg, az alapvető jog lényeges tartalmát azonban nem korlátozhatja. Az Alkotmánybíróság által kialakított általános alapjogvédelmi teszt szerint egy alapjog korlátozása akkor tekinthető alkotmányosnak, ha azt egy másik alapjog vagy szabadság védelme, érvényesülése, illetve egyéb alkotmányos érték védelme szükségessé teszi és a kívánt cél más módon nem érhető el. Az alapjog alkotmányos korlátozásához tehát szükséges, hogy a korlátozás megfeleljen az arányosság követelményének: az elérni kívánt cél fontossága és az ennek érdekében okozott alapjogsérelem súlya megfelelő arányban legyenek egymással. Ebből következően a törvényhozó köteles a korlátozás során az adott cél elérésére alkalmas legenyhébb eszközt alkalmazni. *(20/1990 (X. 4.) AB határozat, illetőleg a 879/B/1992. AB határozat)*

Az információs önrendelkezési jog gyakorlásának feltétele és egyben legfontosabb garanciája a célhoz kötöttség. Ez azt jelenti, hogy személyes adatot feldolgozni csak pontosan meghatározott és jogszerű célból szabad. Az adatfeldolgozásnak minden szakaszában meg kell felelnie a bejelentett és közhitelűen rögzített célnak. Az adatfeldolgozás célját úgy kell az érintettel közölni, hogy az megítélhesse az adatfeldolgozás hatását jogaira, és megalapozottan dönthessen az adat kiadásáról; továbbá, hogy a céltól eltérő felhasználás esetén élhessen jogaival. A célhoz kötöttség elvéből következik, hogy a meghatározott cél nélküli, „készletre", előre nem meghatározott jövőbeni felhasználásra való adatgyűjtés és tárolás alkotmányellenes.

A személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (továbbiakban: Avtv.) az Alkotmánybíróság idézett rendelkezéseivel összhangban szabályozza a személyes adatok védelméhez való joggal kapcsolatos kérdéseket.

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. Adatkezelésnek számít a fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérnyomat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése is.

Az Avtv. 7. §-a ismerteti az adatok minőségének elvét. E szakasz (1) bekezdése értelmében a kezelt személyes adatok felvételének és kezelésének tisztességesnek és törvényesnek kell lennie.

Az Avtv. 11. § (1) bekezdése értelmében az érintett tájékoztatást kérhet személyes adatai kezeléséről, valamint kérheti személyes adatainak helyesbítését, illetve – a jogszabályban elrendelt adatkezelések kivételével – törlését.

Az álláshirdetésekkel, valamint a magán-munkaközvetítők tevékenységével kapcsolatos korábbi biztosi ajánlás is külön kitért a munkát kereső személyek kiszolgáltatott helyzetére, és arra, hogy ebben az állapotban az érintett nincs abban a helyzetben, hogy mérlegelje, kinek és milyen célból adja meg személyes adatait. Az ilyen helyzetben lévő munkát keresők személyes adatainak védelmét ez okból fokozottan biztosítani kell, és vizsgálni kell azt, hogy az adatkezelés megfelel-e a személyes adatok védelméhez való jog által támasztott követelményeknek.

Az ajánlásban szerepel az a munkavállalói kötelezettség, miszerint a számára feltett kérdésre a valóságnak megfelelő választ köteles adni, részben a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: Mt.) 3. § (1) bekezdésében foglalt azon rendelkezésen alapszik, mely szerint a felek jogaik gyakorlása és kötelezettségeik teljesítése során együttműködési kötelezettség terheli. Beadványa szerint cégük tevékenysége arra irányul, hogy valós, hiteles dokumentumokat szolgáltat-e a munkavállaló, vagyis igazat mond-e. Tekintettel arra, hogy cégük tevékenysége a munkaközvetítéshez szorosan kapcsolódik, ezért az előbb említett biztosi állásfoglalást az Ön esetében is alkalmazhatjuk. A fent említett követelmény mellett figyelembe kell venni – s a két alapelvet együttesen kell alkalmazni – az Mt. 4. § (1) bekezdését is, mely szerint az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

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 ez idő alatt elévülnek. Adminisztratív nyilvántartások (társadalombiztosítási nyilvántartás és adózással kapcsolatos) esetében a vonatkozó törvények határozzák meg a megőrzési időt.

Az Avtv. 12. § - a rendelkezik az érintett jogairól, az (1) bekezdés alapján: *„ Az érintett kérelmére az adatkezelő tájékoztatást ad az általa kezelt, illetőleg az általa megbízott feldolgozó által feldolgozott adatairól, az adatkezelés céljáról, jogalapjáról időtartamáról, az adatfeldolgozó nevéről, címéről (székhelyéről) és az adatkezeléssel összefüggő tevékenységéről, továbbá arról, hogy kik és milyen célból kapják vagy kapták meg az adatokat. Az adattovábbításra vonatkozó nyilvántartás - és ennek alapján a tájékoztatási kötelezettség - időtartamát az adatkezelést szabályozó jogszabály korlátozhatja. A korlátozás*

időtartama személyes adatok esetében öt évnél, különleges adatok esetében pedig húsz évnél rövidebb nem lehet."

A fentiek alapján a beadványában részletezett adatellenőrzést túlzottnak tartom. Egyfelől a már részletezett munkajogi magatartás miatt, ami a felek együttműködését tartalmazza, másrészről pedig a munkavállalónak hiteles okiratokat kell benyújtani, így ezek vonatkozásában feleslegesnek tartom a további ellenőrzést. Tekintettel arra, hogy hiányzik a célhoz kötött adatkezelés, így ennek hiányában jogellenes adatkezelés valósulna meg.

A referencia esetében, ami ténylegesen bevett „ellenőrzési" szokás, elfogadhatónak tartom a további munkáltató általi ellenőrzést.

Az Avtv. 6. § - a rendelkezik az adatkezelő tájékoztatási kötelezettségéről. A törvényi előírás szerint az adatkezelőnek a tájékoztatási kötelezettsége az adatkezeléssel kapcsolatos „minden tényre" kiterjed. Az állampolgárnak tudnia kell, hogy pontosan mely adatait, milyen célból és kinek adja át. Az Ön által csatolt nyilatkozatban ahhoz járulna hozzá a munkavállaló, hogy „X" kezelje a személyes adatait. Azzal, hogy a munkavállaló olyan tartalmú nyilatkozatot ír alá, amelyben nincs meghatározva az adatkezelő személye, nem valósul meg a törvényben előírt tájékoztatás.

Nem tartom megfelelőnek, hogy az Ön cége 12 hónapig kezeli ezeket a személyes adatokat. Ezek a személyes adatok tipikusan a munkáltató által kezelendő adatok, így amennyiben a pályázó sikeresen elnyeri az állást, úgy az Ön cége által leellenőrzött személyes adatokat a továbbiakban a munkáltató fogja kezelni. Az Önök részéről nincs célja a további adatkezelésnek. A beadványból nem derül ki, hogy mi lesz a sorsa azoknak az összegyűjtött, és ellenőrzött adatoknak, amelyeket azokról a pályázókról gyűjtöttek be, akik később nem nyerik el a meghirdetett állást. Ebben az esetben javaslom az adatok azonnali törlését, illetve a személyi anyagoknak a pályázóhoz való visszajuttatását.

Összefoglalva a fentieket a cég tevékenységét nem látom összeegyeztethetőnek az adatvédelmi törvény rendelkezéseivel, a célhoz kötött adatkezelés ebben a formában, ahogy Ön leírta, nem valósul meg.

Budapest, 2009. július 31.

Üdvözlettel:

Dr. Jóri András